



**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”
FACULDADE DE MEDICINA**

Thais Vieira Esteves

**VIVER E ORGANIZAR PARA ALÉM DE PRODUZIR:
relações entre a Reforma Trabalhista e a saúde
de metalúrgicos de Campinas/SP e região.**

Tese apresentada à Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Botucatu, para obtenção do título de Doutora em Saúde Coletiva.

Orientador: Prof. Dr. Ildeberto Muniz de Almeida

**Botucatu
2023**

Thais Vieira Esteves

**VIVER E ORGANIZAR PARA ALÉM DE PRODUZIR:
relações entre a Reforma Trabalhista e a saúde
de metalúrgicos de Campinas/SP e região.**

Tese apresentada à Faculdade de Medicina, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Campus de Botucatu, para obtenção do título de Doutora em Saúde Coletiva.

Orientador: Prof. Dr. Ildeberto Muniz de Almeida

**Botucatu
2023**

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA SEÇÃO TÊC. AQUIS. TRATAMENTO DA INFORM.
DIVISÃO TÉCNICA DE BIBLIOTECA E DOCUMENTAÇÃO - CÂMPUS DE BOTUCATU - UNESP
BIBLIOTECÁRIA RESPONSÁVEL: MARIA CAROLINA A. CRUZ E SANTOS-CRB 8/10188

Esteves, Thais Vieira.

Viver e organizar para além de produzir : relações entre a Reforma Trabalhista e a saúde de metalúrgicos de Campinas/SP e região / Thais Vieira Esteves. - Botucatu, 2023

Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", Faculdade de Medicina de Botucatu

Orientador: Ildeberto Muniz de Almeida

Capes: 40602001

1. Saúde e trabalho. 2. Condições de Trabalho. 3. Movimentos trabalhistas. 4. Saúde do trabalhador. 5. Sindicatos.

Palavras-chave: Agravos à saúde; Condições de trabalho; Reforma trabalhista; Saúde do trabalhador; Sindicatos.

VIVER E ORGANIZAR PARA ALÉM DE PRODUZIR: relações entre a Reforma Trabalhista e a saúde de metalúrgicos de Campinas/SP e região.

Aprovada em 18 de agosto de 2023.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Maria Maeno
Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho

Prof. Dr. José Augusto Pina
Fundação Oswaldo Cruz
Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Profa. Dra. Manoela de Carvalho
Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”
Faculdade de Medicina de Botucatu

Prof. Dr. João Marcos Bernardes
Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”
Faculdade de Medicina de Botucatu

Prof. Dr. Ildeberto Muniz de Almeida (Orientador)
Universidade Estadual Paulista “Julio de Mesquita Filho”
Faculdade de Medicina de Botucatu

Profa. Dra. Ariane Leites Larentes (suplente)
Fundação Oswaldo Cruz
Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Prof. Dr. Leonardo Dresch Eberhardt (suplente)
Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional
Universidade do Oeste Paulista

Prof. Dr. Hugo Pinto de Almeida (suplente)
Escola de Enfermagem
Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Botucatu
2023

*À memória dos camaradas
Eliezer Mariano e
Marcio Maluco.
Seguimos firmes!*

AGRADECIMENTOS

Ao prof. Dr Ildeberto Muniz de Almeida pela orientação, apoio e ensinamentos fundamentais para a minha formação acadêmica e na construção desta tese.

Aos amados Maya e Leonardo, por embarcarem nesta aventura, pelo companheirismo, paciência, amor e constante incentivo durante toda a jornada.

Aos meus pais, irmãos, sobrinhos e familiares, que sempre estiveram ao meu lado ao longo de toda a minha trajetória acadêmica.

Aos amigos do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e região, do Cerest Campinas e do MPT 15ª região, pela acolhida, diálogo e compartilhamento de reflexões que inspiraram a realização deste trabalho.

Aos membros da banca examinadora, Profa. Dra. Maria Maeno, Prof. Dr. José Augusto Pina, Profa. Dra. Manoela de Carvalho e Prof. Dr. João Bernardes, pela leitura criteriosa, ponderações e observações que enriqueceram e trouxeram mais qualidade à tese.

Às queridas e maravilhosas amigas Ecléa Bravo e Mara Takahashi, que estiveram presentes desde o início até a finalização desta empreitada.

Aos queridos amigos da Rede de Pesquisa em Saúde do Trabalhador: Construção do Conhecimento e Intervenção entre Trabalhadores, Profissionais dos Serviços e Pesquisadores, em especial Augusto, Leonardo, Eduardo e Hugo, pelos ensinamentos, trocas e disponibilidade em construir juntos importantes reflexões para o campo da saúde do trabalhador.

Aos amigos do Grupo de Estudo Agência de Aprendizagem em Saúde do Trabalhador (GEEAST) Fernanda, Nataly, Rodrigo, Letícia, José Armando, Fabiana e Rafael, que compartilharam comigo os desafios da vida acadêmica, sempre com palavras de incentivo e espírito colaborativo.

Aos amigos do projeto temático Inovação e Transformação da Atividade de Prevenção de Riscos Profissionais (ITAPAR), entre eles, Sandra B., Irina, Amanda, Iracimara, Vivian, Rodolfo, Adelaide, Marco, Marçal, Raoni, Simas, Ingrid, William, pelas trocas, aprendizado e conhecimentos compartilhados que

ampliaram as percepções e discussões desta tese.

Aos docentes e funcionários da Faculdade de Medicina de Botucatu pelo acolhimento e constante estímulo.

Aos amigos da turma de Doutorado/mestrado da FMB/UNESP 2019, pela amizade, apoio incondicional e boas vibrações. Agradeço especialmente às amigas (futuras doutoras) Leandra e Cláudia.

A todos os envolvidos neste projeto que direta ou indiretamente contribuíram para a construção da tese. Muito obrigada de coração!

*Cumprindo o meu ofício
pedra com pedra, pena a pena,
passa o inverno e deixa
lugares abandonados,
moradas mortas:
eu trabalho e trabalho,
tenho de substituir
tantos esquecimentos,
encher de pão as trevas,
fundar outra vez a esperança.*

Pablo Neruda

ESTEVES, T. V. VIVER E ORGANIZAR PARA ALÉM DE PRODUZIR: relações entre a Reforma Trabalhista e a saúde dos metalúrgicos de Campinas/SP e região. [tese] Botucatu. Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. Faculdade de Medicina de Botucatu, 2023.

RESUMO

Em tempos de acumulação flexível, a atual fase de acumulação capitalista, marcada pela mundialização do capital e caracterizada por profunda reestruturação produtiva, com inserções mais instáveis e precárias no mercado de trabalho, tem gerado profundas transformações nas formas de viver e adoecer dos trabalhadores. Neste contexto, o estudo sobre a Reforma Trabalhista (RT) de 2017 é relevante para a compreensão das relações entre a reconfiguração do trabalho e a ocorrência de acidentes, desgastes, sofrimentos e adoecimentos relacionados ao trabalho. A presente investigação tem por objetivo conhecer as percepções acerca das relações entre a reforma e os modos de viver e adoecer dos trabalhadores do setor metalúrgico de Campinas/SP e região, além das estratégias de enfrentamento para garantia de direitos e proteção dos trabalhadores. De abordagem qualitativa, do tipo estudo de caso, com enfoque exploratório e descritivo, centrado na vivência dos trabalhadores metalúrgicos, os instrumentos metodológicos incluem a revisão integrativa da literatura, que busca sistematizar as transformações trazidas pela legislação trabalhista no mundo do trabalho, entrevistas não diretas, sendo quinze individuais e duas coletivas, visitas a campo, e levantamento documental, de elementos etnográficos e observação da página na internet do Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e região. Através da análise de conteúdo do tipo temática, emergiram três categorias principais e duas subcategorias, quais sejam: (1) Precarização social do trabalho; (1.1) Poder disciplinador patronal; (2) Produção social do adoecimento; (2.1) Pandemia da COVID-19; e (3) Organização e luta pela saúde. Os principais achados indicam que a reforma engendrou a derrogação de importantes direitos conquistados pelos trabalhadores brasileiros, produzindo enfraquecimento dos mecanismos de regulação do trabalho e ampliação do poder empresarial no manejo da força de trabalho. A RT incorpora em legislação de caráter geral elementos da relação de trabalho anteriormente delimitados a determinados setores econômicos ou empresas. A experiência dos trabalhadores metalúrgicos revela acentuação de formas de inserção precarizadas nas fábricas, ritmo alucinante,

execução simultâneas de tarefas, pressão por metas, aumento das exigências cognitivas, gerando desgaste físico e mental. A invisibilidade do adoecimento é promovida pela descaracterização do nexos entre a doença e o trabalho e pelo medo da demissão. A crise sanitária provocada pelo novo coronavírus se caracterizou como um laboratório de relativização de direitos, na medida em que permitiu generalização e aprofundamento da aplicação da RT durante a pandemia. Em enfrentamento, o sindicato dos metalúrgicos tem empreendido esforços para fortalecimento da sua base sindical e organizado a luta pela manutenção das cláusulas da convenção coletiva da categoria, melhores condições nos ambientes de trabalho e contra o rebaixamento salarial. A vigência da reforma, combinada com mudanças produtivas, colocam novos desafios aos trabalhadores e a ação sindical na luta em defesa da saúde. A disputa em torno da revogação parcial ou total da RT é foco de amplo debate social. Assinala-se a importância do monitoramento da evolução do conhecimento em saúde e segurança do trabalho pelos trabalhadores, sindicatos e agentes públicos, para a construção de políticas públicas que venham a consolidar dispositivos de regulação do trabalho e que preservem a vida e a saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Condições de trabalho. Agravos à saúde. Saúde do Trabalhador. Sindicatos.

ESTEVEES, T. V. LIVING AND ORGANIZING BEYOND PRODUCING: relations between Labor Reform and the health of metalworkers in Campinas/SP and region. [thesis] Botucatu. Paulista State University "Júlio de Mesquita Filho". Faculty of Medicine of Botucatu, 2023.

ABSTRACT

In times of flexible accumulation, the current phase of capitalist accumulation, marked by the globalization of capital and characterized by a profound productive restructuring, with more unstable and precarious insertions in the labor market, has generated profound transformations in workers' life and sickness. In this context, the study of the Brazilian Labor Reform (LR) of 2017 is relevant to understanding the relationship between reconfiguration of work and occurrence of accidents, workers' wear, suffering and work-related illness. This research aims to understand the perceptions about the relationship between the reform and the ways of living and getting sick of workers in the metallurgical sector of Campinas/SP and region, as well as strategies to guarantee workers' rights and protection. This is a qualitative case study with an exploratory and descriptive approach, centered on the experience of metalworkers. The methodological instruments include an integrative literature review, which seeks to systematize the transformations brought by labor legislation, non-directive interviews, of which fifteen were individual and two collective, field visits, and documentary and ethnographic elements, including the observation of the website of the Campinas Metalworkers Union. Through thematic content analysis, three main categories and two subcategories emerged, namely: (1) Social precariousness of work; (1.1) Employer disciplinary power; (2) Social production of illness; (2.1) COVID-19 pandemic; and (3) Organization and struggle for health. The main findings indicate that the reform engendered the derogation of important rights won by Brazilian workers, producing a weakening of labor regulation mechanisms and an expansion of corporate power in the management of the workforce. The LR incorporates into general legislation elements of the employment relationship previously limited to certain economic sectors or companies. The experience of metalworkers reveals an accentuation

of precarious forms of insertion in factories, breakneck pace, simultaneous execution of tasks, pressure for goals, increased cognitive demands, generating physical and mental strain. The invisibility of illness is promoted by the mischaracterization of the link between illness and work and by the fear of dismissal. The health crisis caused by the new coronavirus has been characterized as a laboratory for the relativization of rights, as it allowed the generalization and deepening of the application of the reform during the pandemic. In response, the metalworkers' union has made efforts to strengthen its union base and organized the struggle to maintain the clauses of the collective agreement of the category, better conditions in the work environment and against the lowering of wages. The validity of the reform, combined with productive changes, pose new challenges to workers and union action in the fight in defense of health. The dispute over the partial or total repeal of RT is the focus of a broad social debate. The importance of monitoring the evolution of knowledge in occupational health and safety by workers, trade unions and public agents is emphasized, in order to build public policies that will consolidate labor regulation devices and preserve the life and health of workers.

Keywords: Labor reform. Working conditions. Health problems. Occupational Health. Trade Unions.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Principais temas e alterações na legislação do trabalho trazidas pela Reforma Trabalhista brasileira	24
Quadro 2: Estratégia de busca nas bases de dados selecionadas para a revisão de literatura	45
Quadro 3: Delineamento do estudo	47
Quadro 4: Lista de entrevistas individuais, por grupo ou categoria profissional	52
Quadro 5: Estratégia de busca em bases de dados selecionadas para o estudo	65
Quadro 6: Material suplementar - Caracterização das publicações incluídas na revisão de literatura	96
Quadro 7: Lista de entrevistas individuais, por grupo ou categoria profissional	106
Quadro 8: Lista de entrevistas individuais, por grupo ou categoria profissional	133

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1: Fluxograma da revisão integrativa	66
Figura 2: Quadro comparativo entre proposta salarial negociada entre SMCR e montadora x salário previsto pela MP 936/20.	143
Figura 3: Comparativo entre cláusulas acordadas na Convenção coletiva da categoria metalúrgica e direitos normatizados pela nova CLT.	153
Figura 4: Mobilização pela revogação da Reforma Trabalhista na sede do sindicato em Campinas/SP.	156

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANFAVEA	Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores
Cesteh	Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
CNI	Confederação Nacional das Indústrias
CESIT	Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho
Ensp	Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca
FAP	Fator Acidentário de Prevenção
Fiocruz	Fundação Oswaldo Cruz
Fundacentro	Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MP	Medida provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
NR	Norma regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PDV	Plano de Demissão Voluntária
PLR	Programa de Participação nos Lucros e Resultados
PPE	Programa de Proteção ao Emprego
PRT	Procuradoria Regional do Trabalho
PSE	Programa Seguro Emprego
PST	Programa de Saúde do Trabalhador
REMIR	Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista
RENAST	Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador
RT	Reforma Trabalhista
SMCR	Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Campinas e região
SST	Saúde e Segurança do Trabalho
ST	Saúde do Trabalhador
SUS	Sistema Único de Saúde
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	16
1. INTRODUÇÃO	19
1.1- Acumulação de capital e a demanda constante por reformas.	19
1.2- Mudanças na legislação promovidas pela Reforma Trabalhista.	24
1.3- Problematizando o objeto: questões do estudo.	32
2. OBJETIVOS	35
3. PERCURSO METODOLÓGICO	36
3.1 - Local do estudo e participantes	38
3.1.1- Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e região (SMCR).	39
3.1.2 - Centro de Referência Regional em Saúde do Trabalhador de Campinas (Cerest Campinas).	40
3.1.3 - Ministério Público do Trabalho (MPT) em Campinas e região.	42
3.2 – Procedimentos metodológicos.	43
3.2.1- Estrutura analítica da revisão integrativa.	43
3.2.2 - Pesquisa de campo.	46
3.2.2.1 - Etapas e plano de ação.	46
3.2.2.2 - Coleta de dados.	48
3.3 - Análise dos dados.	53
3.4 - Aspectos éticos.	55
4. RESULTADOS	56
4.1 - Artigo 1: Saúde, Trabalho e a Reforma Trabalhista de 2017: revisão integrativa das repercussões da nova legislação nas formas de viver e adoecer da classe trabalhadora.	58
Introdução.	61
Materiais e Método.	63
Resultados e discussão	66
Novas morfologias e configurações do trabalho.	67
Saúde e segurança do trabalho.	72
Ação sindical, negociação coletiva e organização dos trabalhadores.	78
A pandemia de COVID-19 e a contínua reforma da legislação trabalhista.	82
Considerações finais.	87
Referências.	88

4.2 - Artigo 2: Reforma Trabalhista, acumulação capitalista e desgaste dos corpos operários: estudo de caso dos metalúrgicos de Campinas/SP e região.	101
Introdução.	104
Materiais e Método.	105
Resultados e discussão.	106
Categoria Precarização social do trabalho.	107
Categoria Produção social do adoecimento.	111
“Começou um sintominha aqui, tchau contrato outro”: relações trabalho, saúde e doença no contexto da Reforma Trabalhista.	117
Considerações finais.	124
Referências.	125
4.3 Artigo 3: Organização sindical e luta pela saúde: enfrentando a derrogação de direitos trabalhistas, protegendo a saúde dos trabalhadores.	128
Introdução.	131
Materiais e método.	132
Resultados de discussão.	133
Reforma trabalhista e poder disciplinador patronal.	135
Movimento sindical e pandemia da COVID-19.	140
Organização sindical e luta pela saúde dentro e fora das fábricas: reconhecimento da relação saúde-doença e trabalho.	147
Considerações finais.	158
Referências.	159
5. DISCUSSÃO GERAL	165
5.1- Saúde e trabalho: intensificação do trabalho e desgaste operário.	166
5.2- Pandemia de COVID: novo contexto, velhas práticas.	171
5.3- Onde há exploração, há resistência: reflexões sobre a ação coletiva.	174
6. CONCLUSÃO GERAL	179
7. REFERÊNCIAS GERAIS	184
ANEXO A – Imagens e figuras coletadas na página do SMCR na internet.	192
ANEXO B – Currículo Lattes Thais Vieira Esteves.	204
ANEXO C – Currículo Lattes Ildeberto Muniz de Almeida.	205
APÊNDICE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.	206

APRESENTAÇÃO

No prefácio do livro “Manual da Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos” (2017), os organizadores da obra, profa. Valdete Souto Severo e prof. Jorge Souto Maior, fazem pergunta intrigante: onde você estava quando foi aprovada a Reforma Trabalhista? Aproveito essa provocação para apresentar os caminhos que trilhei até chegar aqui.

Desde os meus primeiros anos na faculdade de Nutrição, tinha convicção que um dia iria trabalhar na área de saúde pública. Na época do debate sobre o fim da fome estava em grande evidência na sociedade brasileira. Alguns anos antes tive a oportunidade (e felicidade) de assistir a uma inspiradora palestra do Betinho (Herbert de Souza) junto a amigos de adolescência (e futura militância política). Senti que ali estava se iniciando a minha jornada.

A saúde do trabalhador veio pouco depois, na elaboração do trabalho de conclusão de curso, que acabou sendo a ponte para o meu ingresso como mestranda na subárea Saúde, Trabalho e Ambiente do mestrado do Centro de Saúde do Trabalhador (Cesteh) e Ecologia Humana da Saúde Pública da Escola Nacional de Saúde Pública (Ensp)/Fiocruz. Na época, eu jamais imaginaria que aquela, um dia, seria a minha casa.

A minha aventura pelo campo do Direito é uma história à parte (mas sempre presente). Sonho de adolescente de que leu a constituição brasileira aos treze anos, e que aos quinze pediu de aniversário a coleção completa d’O Capital (fiquei a ver navios!). Ao final do ensino médio, fui estimulada por pais profissionais de saúde, atuantes do campo da saúde pública, a buscar formação na mesma área. Porém a vontade de cursar Direito permaneceu presente, até que alguns anos após a graduação em Nutrição, a especialização em Saúde Coletiva e o mestrado em Saúde Pública, resolvi embarcar nessa nova empreitada.

No mesmo ano em que iniciei o curso de Direito, retornei à Fiocruz,

agora como servidora. Inserida em atividades da saúde do trabalhador. Com o tempo fui caminhando entre a saúde e o direito. Na Ensp, um mundo se abriu para mim. Oportunidade de trajetória pessoal-profissional em que pude aprofundar referenciais teóricos e participar de atividades formativas com os alunos do curso de Especialização em Saúde Coletiva e também ingressei em grupo de estudos que seria o embrião da “Rede de Pesquisa em Saúde do Trabalhador: produção de conhecimento entre trabalhadores, profissionais de serviço e pesquisadores”, projeto multicêntrico onde participam pesquisadores da Fiocruz, Fundacentro, outras universidades, profissionais de Cerests e sindicatos.

Nos espaços da rede tenho participado de grandes debates relacionados à prática e atuação transformadora em Saúde do Trabalhador. Como desdobramento, pude colaborar como coautora em três artigos¹ publicados na edição temática “Reforma Trabalhista” na revista InterVozes (parceria entre Escola Nacional de Saúde Pública da Fiocruz, do Instituto de Saúde Coletiva da UFF e da Faculdade Arthur Sá Earp Neto/Faculdade de Medicina de Petrópolis).

Em 2017, dois momentos antes da aprovação da reforma me marcaram. O primeiro, em abril, um seminário de trabalho na Fundacentro São Paulo, com a presença de diversos sindicalistas, entre eles, alguns membros do sindicato dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas e região. O segundo, a aula inaugural “Passado, presente e futuro dos direitos trabalhistas no Brasil” ministrada pelo prof. Jorge Souto Maior para os alunos do curso de Especialização em Saúde do Trabalhador do Cesteh.

Com intensas reflexões na cabeça, estive com colegas da rede de pesquisa em visita na sede do sindicato dos metalúrgicos na cidade de Campinas/SP. No encontro, começou a se desenvolver rico espaço de diálogo e troca de experiências. Diretores sindicais e técnicos dos departamentos do sindicato mencionaram o novo momento decorrente dos conflitos implicados na produção social do desgaste operário acentuado com a vigência da reforma

¹ https://www.fmpfase.edu.br/Intervozes/Content/pdf/Edicao/INTERVOZES_01_VOL_03.pdf

trabalhista, bem como a mobilização sindical para seu enfrentamento. Este aspecto despertou meu interesse para o estudo das questões relativas à experiência operária e organização daquele conjunto de trabalhadores, especialmente no que diz respeito aos processos de luta e formas de enfrentamento contra as perdas de direitos sociais e pela proteção da saúde.

Assim, ao retornar, comecei a rascunhar projeto de pesquisa. Em conversas com amigos da rede, surgiu a sugestão de realizar pesquisa com desenho metodológico que valorizasse o protagonismo dos trabalhadores, expressasse suas vivências e que fizessem emergir o conhecimento operário. Uma etnografia? Quem sabe? Para isso, o destino sinalizava para o interior de São Paulo, mais próximo à Campinas. A sugestão de buscar o curso de Doutorado na Unesp Botucatu pareceu-me grande oportunidade. Ainda mais sob a orientação de pesquisador de renome do campo da Saúde do Trabalhador, e muito querido pelos colegas da Ensp (que me incentivaram muito nesta empreitada).

Fomos, eu, filha e marido, de mala, cuia e caminhão de mudanças para Botucatu/SP em 2019. Aos poucos fomos nos adaptando à vida leve e calma do interior, planejando no ano seguinte estar *full time* em Campinas. Mas em 2020 veio a pandemia de COVID e as incertezas de como seria a vida dali para frente. *Homeschooling*, trabalho remoto, entrevistas virtuais, conversas pelo *whatsapp*, encontros via *meet*, expectativa pela vacina, obscurantismo, *fake news*, enfim, tempos de muitos desafios. Vida e tese de ponta cabeça. Mas, aos poucos, tudo foi se ajustando e começando a fluir melhor.

Então, respondendo à questão central, onde eu estava quando a Reforma Trabalhista foi aprovada, posso dizer que eu estava – e continuo – junto a valerosos companheiros, que produzem reflexões críticas sobre a centralidade da categoria trabalho nos modos de vida e adoecimento dos trabalhadores, que estudam processo saúde-doença em sua relação com o trabalho sob a lente do protagonismo dos trabalhadores, da valorização de suas experiências e organização no enfrentamento das contradições do modo de produção capitalista. Que sabem, de que lado sambam!

1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vem passando por uma série de mudanças que têm transformado os processos produtivos e produzido impactos para a saúde dos trabalhadores. Num contexto de globalização das cadeias de valor, o modo de produção capitalista otimiza processos e diminui custos ao mesmo tempo em que intensifica o trabalho e incorpora inovações tecnológicas (FILGUEIRAS, 2021). No Brasil, a reconfiguração do mercado de trabalho impulsiona reformas na legislação do trabalho, com vistas a um suposto maior dinamismo econômico, mas que, na realidade, flexibilizam e derrogam conquistas históricas da classe trabalhadora (SOUZA; TROVÃO, 2022). Flexibilização compreendida a partir da análise da acumulação capitalista e das mudanças contemporâneas no mundo do trabalho, incluindo a observação das políticas de Estado promotoras de fluxos financeiros e de investimento, das inovações tecnológicas, da derrogação de direitos sociais e da exploração da força de trabalho (FILGUEIRAS, 2021; KREIN *et al.*, 2018). Porém esta agenda liberalizante não é novidade! As contradições entre capital e trabalho, acumulação e resistências estão na pauta dos trabalhadores.

1.1- Acumulação de capitais e a demanda constante por reformas

Nos anos 1980, o país vivenciou longa transição conservadora com estagnação econômica e instabilidade monetária. Na época, os movimentos sociais, sindicais e outros atores políticos promoveram um processo de redemocratização do país e construção de uma agenda política progressista, culminando com a conquista de conjunto de direitos sociais e de cidadania no final da década (SANTOS, 2019). Entretanto, a ideologia neoliberal dos governos subsequentes não favoreceu o acesso de toda a população a estes direitos. Na década de 1990 ganha expressão o discurso empresarial pela flexibilização das relações de trabalho para a geração de empregos e combate à informalidade. Discurso este que camuflava a real intencionalidade patronal

de estímulo à acumulação de capitais. Assim, no início dos anos 1990, é publicado o texto “Livre para Crescer: proposta para um Brasil moderno” pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), onde a alta burguesia empresarial questionava as conquistas sociais incorporadas anos antes na Constituição Federal de 1988 (SILVA, 2019).

O tema de uma reforma da legislação do trabalho não é novidade na agenda política brasileira. Em estudo sobre as formas de regulação do trabalho e análise dos discursos e prática dos agentes sociais e projetos políticos em disputa no movimento por reformas na década de 1990, Galvão (2007) observa que a reconfiguração do trabalho a partir do Plano Real pautava iniciativas legislativas de autorregulação entre capital e trabalho utilizando, principalmente, os acordos coletivos como instrumento de negociação. Já naquele momento, o setor patronal reforçava a tese da prevalência das negociações diretas sobre a lei, aumentando a elasticidade dos contratos e afastando qualquer tipo de proteção ao trabalho que viesse a limitar a competitividade das empresas e o acúmulo de capitais.

Buscando a revisão dos novos direitos do trabalho, o empresariado nacional apontava para uma “modernização” liberal e ao mesmo tempo conservadora das leis trabalhistas, enfatizando o indivíduo em detrimento do sujeito coletivo, preconizando o afastamento do Estado da regulação das relações de trabalho e indicando a livre negociação entre trabalhadores e patrões (SILVA, 2019). Mesmo sem força política para aprovação de reforma global da legislação trabalhista, algumas medidas transmutadoras da relação de trabalho foram concretizadas: o programa de participação nos lucros e resultados (PLR), o banco de horas, os contrato por prazo determinado e a tempo parcial, o fim dos mecanismos de indexação salarial, e a introdução de mecanismos privados de solução de conflitos – mediação, arbitragem e comissão de conciliação prévia (HECK, 2018; KREIN, 2018).

Os anos 2000 são marcados por crescimento econômico e continuidade

na reorganização do mundo do trabalho na perspectiva da acumulação. A pressão dos representantes do capital por maiores taxas de lucro e menores custos operacionais se manteve constante ao longo dos anos. O discurso patronal é destacado nos textos “101 Propostas para Modernização Trabalhista” de 2012, “Agenda Legislativa da Indústria” e “119 Propostas para a Competitividade com Impacto Fiscal Zero”, ambos publicados em 2016, e a “Agenda para o Brasil sair da Crise 2016-2018: evolução após um ano”, análise lançada em 2017. Todos os textos são de autoria da Confederação Nacional das Indústrias (CNI), que atuava para influenciar os poderes executivo, legislativo e judiciário e a opinião pública (SILVA, 2019).

Reeditando o discurso da flexibilização dos processos produtivos e organização do trabalho para incremento do crescimento econômico, defendiam a Reforma Trabalhista, previdenciária e tributária, em adição ao ajuste fiscal, aos tratados de livre comércio e melhores condições para contratação de créditos pelas empresas. Naquele momento já apresentavam a propositura de medidas como a redução de restrições ao trabalho noturno, extensão da jornada de trabalho, fracionamento de férias, e a revisão da proteção aos trabalhadores pelas normas regulamentadoras (KREIN, 2018; SANTOS, 2019). Na época, cresceram formas precarizadas de contratação como as terceirizações e a “pejotização”, além do incentivo à despadronização da jornada de trabalho através do banco de horas, escalas e turnos diferenciados por setores econômicos (PEREIRA *et al.*, 2022).

Sobretudo entre 2014-2015, a agenda de desproteção social ganha força, especialmente com a política econômica de ajuste fiscal. Medidas que aniquilam direitos, restrições para seguro desemprego e abono salarial, formas de repasse de recursos estatais para empresas privadas, foram adotadas (KREIN, 2018). Da mesma forma, houve incentivo a programas como PPE (Programa de Proteção ao Emprego) e PSE (Programa Seguro Emprego) que possibilitam redução de jornadas e salários (EBERHARDT, 2021). A conjuntura pós-impeachment e de recrudescimento das políticas liberais facilitou a

implementação, em 2016, do novo regime fiscal para os gastos públicos, com o congelamento de investimentos federais por 20 anos. Tendo como piso de gastos o ano de 2017, a Emenda Constitucional 95 autorizava investimentos de apenas 15% da receita corrente líquida, reajustada pela inflação (BRASIL, 2016). A retração no gasto público nos últimos cinco anos, e pela próxima década, tende a trazer desdobramentos negativos para possível aumento de despesas com a previdência social provocada pelo envelhecimento populacional (SANTOS 2019; SILVA, 2019).

Assim, em dezembro de 2016 foi apresentado na Câmara Federal o Projeto de Lei nº 6.787/16, apelidado de Minirreforma Trabalhista. De autoria do Poder Executivo, o texto modificava sete artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em tempo recorde, a versão original sofreu alterações e indicou mudanças em 200 dispositivos da CLT, sendo todas as propostas notoriamente em prol de interesses empresariais (SOUTO MAIOR, 2017; TEIXEIRA *et al.*, 2017). Através da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017b), a Reforma Trabalhista (RT) foi sancionada e, quatro meses depois, em novembro de 2017, começou a produzir seus efeitos. Igualmente em 2017 foi sancionada Lei nº 13.429/17 (BRASIL, 2017a) permitindo a terceirização indiscriminada, ou seja, de qualquer atividade realizada pela empresa, inclusive sua atividade-fim, bem como a ampliação dos contratos temporários.

A tal ‘modernização’ divulgada pelo ‘governo’ para subsidiar a mudança na legislação trabalhista é, na verdade, sinônimo de segurança jurídica das empresas para aprofundar os níveis de exploração e subserviência do\o trabalhador\o ao capital, sem a necessidade de respeitar parâmetros sociais e de saúde. Essa ‘modernização’ é uma estratégia do capital para retomar as suas taxas de acumulação ante a crise econômica, sem retratar as demandas do trabalho (HECK, 2018, p. 261).

Alguns grupos de pesquisa têm se debruçado sobre a RT e suas relações com o trabalho e a saúde, com vistas a conhecer e avaliar as repercussões da nova legislação no mundo do trabalho. Dentre eles destacam-se o Grupo de Trabalho sobre a Reforma Trabalhista do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) (TEIXEIRA *et al.*, 2017), a Rede de Pesquisa em Saúde do Trabalhador: produção de conhecimento entre trabalhadores, profissionais dos serviços e pesquisados (RPST), parceria entre a Fundação Oswaldo Cruz (CESTEH, 2017) e outras instituições, e a Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR) (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019). Pesquisas realizadas por estes grupos de estudo apresentam os principais elementos motivadores da reforma, desdobramentos, disputas e enfrentamentos produzidos na sociedade brasileira.

O discurso empresarial assinala uma enganosa necessidade de modernização das relações de trabalho ao considerar a CLT antiga e obsoleta, e negando a contínua incorporação na legislação trabalhista das mudanças do mundo do trabalho ao longo do tempo. A argumentação se estende à promoção do livre encontro das vontades individuais, com força superior à legislação vigente, garantindo segurança jurídica à nova regulação do trabalho (TEIXEIRA *et al.*, 2017).

Contudo, de acordo com a literatura crítica (FILGUEIRAS, 2021; PINA *et al.*, 2020; KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019; KREIN, 2018; TEIXEIRA *et al.*, 2017; CESTEH, 2017), a intenção da reforma é garantir a acumulação capitalista. Dada a crise econômica e a crise política recentes, a adequação da legislação vem no sentido de assegurar aumento da produtividade e das taxas de lucro e, ao mesmo tempo, proporcionar a desconstrução de mecanismos de proteção dos trabalhadores e o enfraquecimento de suas formas de organização e luta (CESTEH, 2017; TEIXEIRA *et al.*, 2017). Adicionalmente, a

reforma deve ser observada não apenas em seus aspectos legais, mas em sua legitimidade social, uma vez que coloca em cheque fundamentos básicos da legislação do trabalho estabelecidos desde a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), como o diálogo social. Princípios constitucionais da prevalência dos direitos humanos, da melhoria da condição social, e da função social da livre iniciativa, da propriedade e da economia com vistas à construção da justiça social são frontalmente atacados pela Reforma Trabalhista de 2017 (SOUTO MAIOR, 2017).

1.2- Mudanças na legislação promovidas pela Reforma Trabalhista.

A Reforma Trabalhista produziu a modificação de diversos dispositivos legais previstos na CLT. Alguns artigos já haviam sido objeto de mudanças, seja através da edição de artigos da CLT ou por meio de outros instrumentos normativos como súmulas e decisões dos órgãos do poder Judiciário, baseados na doutrina jurídica e em princípios do Direito do Trabalho como a primazia da condição mais benéfica, da norma mais favorável e da realidade; a continuidade da relação de emprego; irrenunciabilidade do direito; e o direito à proteção do trabalhador (SUSSEKIND, 2010). O quadro 1 consolida as principais mudanças legais, incluindo o entendimento anterior à reforma.

Quadro 1: Principais temas e alterações na legislação do trabalho trazidas pela Reforma Trabalhista brasileira

Tema	Nova CLT	Antes da RT
Tempo à disposição do empregador	Não é considerado como tempo à disposição o tempo excedido da jornada habitual – que não seja hora extra pactuada – quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal (por exemplo: insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas), bem como o tempo para alimentação,	Súmula 366 TST considerava como extra a totalidade de tempo excedente da jornada normal, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

	<p>higiene pessoal e troca de roupa/uniforme, quando não houver obrigatoriedade pela empresa.</p>	
<p>Fontes do Direito do Trabalho</p>	<p>Os tribunais não poderão restringir direitos nem criar obrigações não previstas em lei.</p> <p>No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade do negócio jurídico, priorizando a autonomia da vontade coletiva.</p> <p>Novos arts 611-A e 611-B trazem limites às negociações coletivas.</p>	<p>Não havia restrição na interpretação de acordos e convenções coletivas.</p>
<p>Jornada <i>in Itinere</i> (deslocamento para o trabalho)</p>	<p>O tempo de deslocamento entre a residência e o trabalho, e o retorno para casa, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.</p>	<p>Era considerado tempo da jornada de trabalho o deslocamento, em especial para locais de difícil acesso, seja por transporte público ou condução fornecida pelo empregador.</p>
<p>Trabalho por tempo parcial</p>	<p>Trabalho em regime de tempo parcial é aquele cuja duração não exceda 30 horas, sem a possibilidade de horas suplementares semanais.</p> <p>Ou com duração que não exceda 26 horas, com até seis horas suplementares semanais (máximo de 32 horas).</p> <p>As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução.</p>	<p>Jornada por tempo parcial não ultrapassava 25 horas.</p> <p>Era proibida hora extra em trabalho por tempo parcial.</p> <p>Não existia banco de horas para compensação de jornada.</p> <p>Férias eram proporcionais (reduzidas de acordo com o número de dias trabalhados no ano).</p>
<p>Acordo de compensação de horas</p>	<p>A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p> <p>Banco de horas poderá ser de um ano se acordo ou convenção coletiva e de seis meses para acordo individual.</p>	<p>Não havia permissão para o acordo individual.</p> <p>A compensação de horas somente era possível por acordo ou convenção coletiva (interpretação da existência de relação desigual empregadores e trabalhador individual, privilegiando o acordo</p>

	<p>Se compensação feita dentro de 1 mês não há necessidade de acordo por escrito, pode ser tácito.</p> <p>Uso do banco de horas para trabalho aos domingos e feriados sem pagamento de horas extras.</p>	coletivo para proteção dos trabalhadores).
Acordo de compensação de horas: 12 x 36h	<p>Empregador e trabalhadores podem estabelecer jornada de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, com pausa (ou indenização) para repouso e alimentação.</p> <p>A MP 808/17, que perdeu a validade, previa acordo individual apenas para o setor saúde.</p>	Súmula 444 TST já reconhecia a validade da jornada 12x 36, exclusivamente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.
Prorrogação de jornadas em atividades insalubres	<p>Não há exigência de licença prévia para prorrogação em jornadas 12 x 36h em ambientes insalubres.</p> <p>O prolongamento da jornada poderá ocorrer independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.</p>	<p>Não existia previsão de prorrogação nas jornadas de 12x36 em ambiente insalubre.</p> <p>Era obrigatória a comunicação à autoridade competente, quando ocorresse excesso de jornada.</p>
Intervalo Intra-jornada	<p>A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intra-jornada mínimo, para repouso e alimentação implica no pagamento apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.</p> <p>A natureza não é salarial, passa a ser indenizatória.</p>	<p>Súmula 437 TST considerava que a não concessão ou concessão parcial do intervalo intra-jornada implicava no pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração.</p> <p>Possuía natureza salarial.</p>
Regime de Teletrabalho	<p>Teletrabalho é a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação, e que não se constituam como trabalho externo.</p> <p>A prestação de serviços na modalidade de</p>	<p>Não havia previsão expressa na CLT para o teletrabalho.</p> <p>O parágrafo único do artigo 6º tratava do trabalho em domicílio, e trouxe a figura do trabalho à distância.</p>

	<p>teletrabalho deverá constar expressamente no contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.</p> <p>Poderá ser realizada alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.</p> <p>O empregador deverá instruir os empregados quanto às precauções para evitar doenças e acidentes de trabalho. O empregado assina termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.</p>	
Parcelamento da concessão de férias	As férias poderão ser parceladas em até três períodos, sendo um deles não inferior a quatorze dias corridos e os demais não inferiores a cinco dias corridos cada um.	Somente em casos excepcionais as férias eram concedidas em dois períodos, um dos quais não podia ser inferior a 10 dias corridos, para recuperação do desgaste do trabalhador.
Gestante e lactante – trabalho insalubre	<p>ADI 5938 julgou inconstitucional o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres.</p> <p>A RT considerava o afastamento de gestantes apenas em atividades de grau máximo de insalubridade e para lactantes em qualquer grau.</p> <p>Gestantes eram afastadas em atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo mediante recomendação médica.</p>	Era proibido o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres de qualquer grau.
Trabalho autônomo – vínculo empregatício	É possível a contratação como autônomo, com ou sem exclusividade de trabalho para a empresa, de forma contínua ou não.	<p>Não havia previsão expressa. Era interpretado com base no art 3º, que exigia análise da subordinação do empregado ao empregador.</p> <p>Se provada a existência de subordinação, pessoalidade e trabalho não eventual deveria ser reconhecido o vínculo.</p>

<p>Contrato de trabalho intermitente</p>	<p>É considerado como contrato intermitente a prestação de serviços, com subordinação, alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.</p> <p>O contrato de trabalho intermitente deve ser por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor/hora do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.</p> <p>O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.</p>	<p>Não existia previsão legal</p>
<p>Contrato individual – autonomia na negociação e Arbitragem</p>	<p>O empregado portador de diploma de nível superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderá negociar individualmente os elementos previstos no art. 611-A</p> <p>Também poderá ser pactuada cláusula de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa.</p>	<p>Não havia a figura do empregado hipersuficiente para negociação por acordo ou convenção coletiva.</p> <p>Princípio da hipossuficiência do empregado.</p>
<p>Poder de comando – vestimenta do empregado</p>	<p>Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral.</p> <p>A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.</p>	<p>Havia entendimento nos tribunais que reconheciam o direito do empregado ao reembolso de despesas com higienização dos uniformes que tinham necessidade de lavagem especial (por exemplo, lavagem de uniforme com material tóxico ou contaminado).</p>
<p>Rescisão do contrato de trabalho -</p>	<p>Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social,</p>	<p>Caput do art 477 determinava que o pagamento das verbas rescisórias tinha como base a</p>

homologação	<p>comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo de até dez dias contados a partir do término do contrato</p> <p>Não há mais assistência do sindicato, nem representante público, com empregados com mais de um ano de empresa.</p>	<p>maior remuneração.</p> <p>§ 1º estabelecia que a rescisão de contratos com um ano de serviço só seria válida após assistência do sindicato ou avaliação do Ministério Trabalho e Previdência Social ou, na ausência, do MP ou Defensoria Pública ou Juiz de Paz.</p>
Dispensa Coletiva	<p>As dispensas imotivadas individuais ou coletivas são equiparadas, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.</p>	<p>Nulidade das demissões em massa e exigência de negociação coletiva, com base no preâmbulo CF/88, art 5º, inciso XIV, art 7º XXVI, art 8º III e VI; e Recomendação 163 OIT.</p>
Termo de quitação anual de obrigações trabalhistas	<p>É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.</p> <p>O termo discriminará as obrigações cumpridas mensalmente e constará a quitação anual dada pelo empregado, anulando as pendências trabalhistas quando assinadas a quitação.</p>	<p>Não havia essa previsão do termo de quitação</p> <p>As reclamações trabalhistas por pendências deixadas durante o contrato poderiam ser demandadas posteriormente.</p> <p>Por receio de perder o emprego, o trabalhador ajuizava ação depois de ser demitido.</p>
Imposto sindical	<p>Contribuição passa a ser facultativa e precisa ser expressa</p> <p>Desconto na folha de pagamento somente de contribuição em caso de autorização pelos empregados.</p>	<p>Contribuição sindical era obrigatória tanto para o empregado quanto para o empregador e para agente autônomo.</p>
Hipóteses do Negociado sobre o Legislado	<p>O art. 611-A. estabelece rol para prevalência do negociado sobre a lei.</p> <p>Alguns exemplos:</p> <p>a) jornada de trabalho;</p> <p>b) banco de horas anual;</p> <p>c) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas;</p> <p>d) adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE);</p>	<p>Não havia previsão legal expressa apesar da existência de negociações.</p>

	<p>e) plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado;</p> <p>f) representante dos trabalhadores no local de trabalho;</p> <p>g) teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;</p> <p>h) remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas recebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual</p> <p>i) modalidade de registro de jornada de trabalho;</p> <p>j) enquadramento do grau de insalubridade;</p> <p>k) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;</p> <p>l) prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;</p> <p>m) participação nos lucros ou resultados da empresa.</p> <p>Parágrafo 3º prevê redução de salário e tempo de jornada.</p>	
<p>Hipóteses de direitos proibidos de negociação</p>	<p>O art. 611-B estabelece rol de direitos que não podem ser negociados por convenção ou acordo coletivo de trabalho para supressão ou a redução.</p> <p>Alguns exemplos:</p> <p>a) salário mínimo;</p> <p>b) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;</p> <p>c) repouso semanal remunerado;</p> <p>d) licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;</p> <p>e) normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;</p> <p>f) adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;</p> <p>g) aposentadoria;</p>	<p>Súmula 437 TST considerava intervalo intrajornada como medida de higiene, saúde e segurança do trabalho.</p>

	<p>h) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; i) igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; j) liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador k) direito de greve</p> <p>De acordo com parágrafo único do artigo, regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e podem ser objeto de negociação.</p>	
Ultratividade da norma	Parágrafo 3º do art. 614 veda a ultratividade da norma e estabelece dois anos como prazo máximo de duração da convenção ou acordo coletivo de trabalho.	<p>Súmula 277 TST previa aplicação do princípio da ultratividade.</p> <p>As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva de trabalho.</p> <p>A norma coletiva não perdia a validade até celebração de novo acordo ou convenção coletiva.</p>
Prevalência de acordo sobre a convenção coletiva	<p>Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecem sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.</p> <p>Princípio da prevalência da autonomia da vontade coletiva.</p>	<p>Só havia prevalência de uma negociação coletiva sobre a outra se a norma fosse mais benéfica.</p> <p>Princípio da norma mais benéfica.</p>

Fonte: Elaboração própria, baseada em MEDEIROS; DANTAS, 2021, FELIZOLA; PÓVOAS, 2019, PIPER; DUTRA; MAGANO, 2017 e na lei n.13.467/17.

1.3- Problematizando o objeto: questões do estudo

Diversos autores do campo da Saúde do Trabalhador tem se dedicado a conhecer, de modo mais aprofundado, as relações entre o trabalho e os acidentes, penosidades, desgastes, manifestações de sofrimento e doenças como problemas osteoarticulares, distúrbios gastrointestinais, alterações cardiovasculares, distúrbios de saúde mental, entre outros (PEGA, F. *et al.*, 2021; ANTUNES; PRAUN, 2015; PINA; STOTZ, 2014; CHENG, Y. *et al.*, 2012; SELIGMANN-SILVA, 2011; LAURELL; NORIEGA, 1989). De acordo com Pina e Stotz (2014), a intensificação do trabalho viabiliza maior expropriação do trabalho e aumenta as exigências sobre os trabalhadores. É importante aspecto para investigação no campo da Saúde Coletiva uma vez que a intensificação amplia a dominação sobre o tempo de trabalho e causa desgaste biopsíquico do trabalhador. Seus estudos mostram processo de intensificação a partir do ritmo de trabalho acelerado, aumento da velocidade nas linhas de produção, incremento da competição por qualidade e pressão por metas.

Mudanças no mundo do trabalho associadas a iniciativas de reforma da legislação trabalhista são reconhecidas como criadoras de interações distintas das anteriormente existentes entre componentes dos sistemas sociotécnicos ou deles com o seu ambiente, consideradas com potencial de contribuir na geração de impactos em condições de vida, trabalho e na saúde das populações envolvidas. Este estudo se propôs a explorar estas relações, em suas diferentes formas de manifestação, com estratégias que abordem tanto situações de efeitos instalados, como os danos de saúde e prejuízos materiais, ambientais, sociais, decorrentes de eventos associados a processos de mudanças, como consequências potenciais reconhecidas nesses processos.

Para a realização do objeto de estudo aqui proposto, consideram-se fundamentais as relações estruturadas na construção compartilhada do conhecimento. Ou seja, o conhecimento prático dos trabalhadores, articulado com o conhecimento científico fomenta a observação dos processos de

produção capitalista no mundo sob nova lente, em que o agir e o fazer, para além do relato, demonstram a força prática que orienta a ação dos trabalhadores (STOTZ; PINA, 2017). Do ponto de vista da produção do conhecimento, o entendimento sobre as relações entre o conhecimento científico e o conhecimento comum/prático dos trabalhadores no enfrentamento das reformas norteia esta investigação, numa articulação entre ciência e experiência operária.

A possibilidade de impactos relacionados a mudanças como as citadas não é e não deve ser vista como ocorrência determinística em que o trabalhador envolvido sofra passivamente o desfecho. Pelo contrário, o estudo pretende criar espaços de oportunidade de fala em que os trabalhadores possam relatar como protegem de potenciais repercussões negativas presentes na situação e até indicar estratégias usadas nessas situações e fatores facilitadores e criadores de dificuldades para a sua mobilização.

Em síntese, a exploração das estratégias pensadas visa ajudar a revelar as relações em curso no mundo do trabalho, especialmente aqueles associados à Reforma Trabalhista, anteriormente não identificadas e também até que ponto é possível identificar o uso de estratégias ou o seu impedimento, na defesa dos trabalhadores.

Por que a opção em desenvolver pesquisa deste tipo? Porque a Reforma Trabalhista não é autoaplicável. Há interesses e pesos diferentes acerca do conjunto de dispositivos implementados, de acordo com o setor econômico, o porte da empresa, seu grau de internacionalização, inserção tecnológica, do modo de organização e gestão da produção e da força de trabalho, as estratégias de competitividade e sua maior ou menor dependência do mercado interno ou externo. Igualmente porque sua implantação significa alteração nos instrumentos normativos da relação entre capital e trabalho em termos de regra de jornada, remuneração, normas de saúde e segurança do trabalho, entre outras, estabelecidos em negociações coletivas.

As relações cotidianas de trabalho-saúde seguem como campo de conflitos, disputas e de ações, em que a experiência operária assume sentidos à produção de conhecimento em saúde. A investigação pressupõe a incorporação da experiência operária e sindical dos trabalhadores na produção de conhecimento-intervenção em saúde, ao mesmo tempo que podem emergir outras formas de experiência de luta desenvolvidas pelos trabalhadores organizados em conjunto com os serviços de saúde e instituições de pesquisa (STOTZ; PINA, 2017; LAURELL; NORIEGA, 1989; ODDONE, 1986).

Conhecer o trabalho, sua metamorfose e reconfigurações sob o aspecto da flexibilização das normas legais promovida pela Reforma Trabalhista é desafio posto para o conjunto de pesquisadores que debatem o avanço do capital e o centro de sua dinâmica. Apontar as alterações na legislação trabalhista e suas repercussões nas formas de viver e adoecer dos trabalhadores são elementos norteadores da presente tese. E também são objeto de investigação as adversidades trazidas pelo cenário de emergência em saúde pública causado pelo novo coronavírus, em especial a legislação trabalhista pandêmica e as novas formas de luta conduzidas em tempos de distanciamento social.

Desta forma, esta pesquisa se propôs a responder à seguinte questão norteadora: “A atual Reforma Trabalhista brasileira produz repercussões sobre as formas de viver e adoecer no trabalho para os trabalhadores metalúrgicos da região de Campinas/SP? Quais estratégias de enfrentamento têm sido empreendidas na luta dos trabalhadores metalúrgicos?”. Nossa análise sobre as relações saúde-adoecimento pelo trabalho, através de investigação *in loco* subsidiada por considerações teóricas, procura contribuir para a caracterização mais acurada do objeto, além da sistematização e produção de conhecimento para a área da Saúde Coletiva.

2. OBJETIVOS

A presente pesquisa busca apreender a percepção de trabalhadores metalúrgicos, sindicalistas, profissionais de saúde e procuradores do trabalho acerca de relações existentes entre a Reforma Trabalhista de 2017 e a saúde dos trabalhadores metalúrgicos da região de Campinas/SP. Assim, pretende conhecer o trabalho no setor metalmeccânico, o processo saúde-doença e suas relações com o trabalho, além das estratégias de enfrentamento e luta contra a derrogação de direitos e pela proteção social dos trabalhadores engendradas por este grupo de trabalhadores e sua organização sindical.

Portanto, tem como objetivos específicos:

- (a) conhecer as recentes alterações promovidas na legislação trabalhista;
- (b) apreender a percepção de trabalhadores metalúrgicos, profissionais do Cerest/Campinas e procuradores do MPT 15^a região sobre a Reforma Trabalhista e seu potencial como produtor de agravos à saúde dos trabalhadores metalúrgicos.
- (c) compreender estratégias de organização sindical e experiências nos processos de luta e de enfrentamento contra as perdas de direitos sociais provocados pela RT e pela proteção da saúde.

3. PERCURSO METODOLÓGICO

O delineamento deste estudo abarca as metodologias ancoradas na pesquisa social, tendo como referencial teórico a Saúde do Trabalhador, em diálogo com a determinação social do processo saúde-doença relacionado ao trabalho e a intensificação do trabalho. Busca-se a produção de uma análise a partir do estudo empírico de um grupo de trabalhadores, observando a construção do conhecimento imbricadas nas relações saúde-doença, com centralidade na categoria Trabalho.

O trabalho é fonte de toda riqueza, afirmam os economistas. Assim é, com efeito, ao lado da natureza, encarregada de fornecer os materiais que ele converte em riqueza. O trabalho, porém, é muitíssimo mais do que isso. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem (ENGELS, 2013, p.13).

As condições de trabalho e relações com o adoecimento dos trabalhadores têm sido documentadas por estudos como de Ramazzini, Marx, Oddone, entre outros (RAMAZZINI, 2016; MARX, 1996; ODDONE, 1986). Estudo realizado na França se desdobrou no desenvolvimento de um instrumento de pesquisa – a Enquete Operária – cujo objetivo era avaliar as circunstâncias de vida e saúde dos trabalhadores. Como inovação, a técnica fomentava reflexão crítica sobre a realidade vivida pelos trabalhadores participantes e, em consequência, se tornou ferramenta de politização e fortalecimento das organizações sindicais na luta contra a exploração capitalista (ALVES; JACKSON FILHO, 2017). Outra técnica usada em pesquisa que valorizava a experiência e a subjetividade operária foram as cadernetas de saúde do Movimento Operário Italiano, que colocavam os trabalhadores no centro da investigação, os apresentando como protagonistas do processo de registro de dados, produção de conhecimento e agentes legítimos para

transformações no trabalho (LAURELL, 1984). Na vida real o uso desse tipo de instrumento traz contribuições que vão além daquelas de mera fonte de dados para pesquisa. O trabalhador é sujeito, protagonista na defesa da sua saúde, cidadão portador de direitos individuais e sociais no mundo do trabalho.

Ambas técnicas incluem esforços para negar a passividade da classe trabalhadora, explicando acidentes e doenças do trabalho através das correlações com os processos produtivos. A investigação participativa e o saber operário articulados com o contexto histórico, político e social, dão voz e materialidade aos trabalhadores enquanto sujeitos da pesquisa.

Fazer ciência é trabalhar simultaneamente em teoria, método e técnicas, numa perspectiva em que esse tripé se condicione mutuamente: o modo de fazer depende do que o objeto demanda, e a resposta ao objeto depende da assertiva das perguntas, dos instrumentos e das estratégias utilizadas na coleta de dados (MINAYO; COSTA, 2019, p. 25).

Com a intenção de entender fenômenos que envolvem sujeitos, em relações e historicidade estabelecidas dentro de processos sociais, a presente pesquisa está baseada numa abordagem qualitativa, do tipo estudo de caso, com enfoque exploratório e descritivo, cuja unidade social está centrada no grupo de trabalhadores metalúrgicos de Campinas e região.

Compreendendo o processo de viver e adoecer implicado em processos históricos, e o tempo presente enquanto síntese de numerosas determinações e em constante transformação, opta-se por uma pesquisa qualitativa para o estudo e observação da realidade concreta e atual. Para Minayo (2014, 2017), a pesquisa qualitativa propõe observação sobre dimensões diversas, socioculturais, representações, relações e comportamentos, ao realizar imersão sobre as percepções dos sujeitos do estudo. Adicionalmente, Yin (1989, p. 23) considera que o estudo de caso “investiga fenômenos contemporâneos dentro de seu contexto de vida real, em situações em que as fronteiras entre o

fenômeno e o contexto não estão claramente estabelecidas, onde se utiliza múltiplas fontes de evidência”.

Diminuir as distâncias entre base teórica e pesquisa empírica, buscando conexão entre os achados, a interpretação de seus significados e as delimitações do objeto investigado, é desafio que demanda reflexão criteriosa. Costa e colaboradores consideram que (2013, p.18):

somente assim, com recursos suficientes, metodologias pertinentes, capacidade analítica, valores que defendem o interesse público, será possível tratar do “objeto complexo” do campo ST, que se caracteriza tanto pela natureza das relações sociais envolvidas, quanto pela multiplicidade de fatores (e suas relações) que determinam as atividades de trabalho e, conseqüentemente, os agravos.

3.1 - Local do estudo e participantes

A cidade de Campinas, polo industrial e tecnológico do Estado de São Paulo, é o maior município do interior paulista, com população estimada em mais de um milhão de pessoas em 2022. Considerado município próspero, acumulou em 2019 mais de 65 bilhões de reais em produto interno bruto, o décimo maior do país. Investimentos nas indústrias da região, com incorporação tecnológica e aprimoramento logístico, além do setor de serviços, são indicados como os principais fatores para o constante crescimento da cidade. Dados sobre mercado de trabalho apontam Campinas como a segunda cidade com maior número de população ocupada no estado, ficando atrás apenas da capital paulista, e média salarial de 3,8 salários mínimos em 2021 (IBGE, 2023).

A região de Campinas é conhecida como “Vale do Silício brasileiro”, um dos principais pólos tecnológicos da América Latina, concentra mais de 50 mil

empresas, sendo considerado o terceiro maior parque industrial do país. Na região estão estabelecidas empresas de alta tecnologia, entre elas corporações internacionais da área automobilística, empresas multinacionais de equipamentos e outras do setor de metalurgia como siderúrgicas, fabricantes de autopeças e de materiais elétricos e eletrônicos e produtoras de equipamentos de informática. Conta ainda com o maior aeroporto de cargas brasileiro, facilitando o escoamento e distribuição de insumos e produtos (CAMPINAS, 2018).

3.1.1- Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e região (SMCR)

O SMCR, fundado na década de 1940, é a entidade representativa dos operários das indústrias metalúrgicas, automobilísticas, autopeças e de material elétrico e de fibra óptica, tendo como base territorial o município de Campinas e outras oito cidades – Americana, Indaiatuba, Hortolândia, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré e Valinhos, no Estado de São Paulo. Sua estrutura organizacional está dividida em departamentos, dos quais se destacam o departamento de Saúde, departamento de Sindicalização, de Informações Trabalhistas, de Imprensa e de Esporte e Cultura (SMCR, 2022).

Nos 1970-80, o movimento sindical no país, organizado em oposições sindicais, lança esforços para a conquista de diretorias de diversos sindicatos. Desta maneira, no ano de 1984, a oposição sindical vence a eleição do SMCR, concretizando a luta operária que se desdobrou nas mobilizações permanentes por melhores condições de trabalho e vida para os operários metalúrgicos da região. No final da década de 1990 o sindicato, rompe com a Federação Estadual dos Metalúrgicos, ligado à Central Única dos Trabalhadores (CUT), e forma com os sindicatos de Limeira e São José dos Campos – e posteriormente o sindicato da Baixada Santista – o chamado bloco caipira e ou bloco do interior. Em 2006, o SMCR participa da construção da Intersindical – Instrumento de Luta e Organização da Classe Trabalhadora, que tem como

premissa a discussão das pautas e decisões definidas com os trabalhadores da base sindical (SMCR, 2022).

Instrumento de enfrentamento à exploração dos trabalhadores na região, o sindicato vem organizando as lutas da categoria, realizando assembleias, paralisações, apoiando o trabalho das CIPAs (Comissões internas de prevenção de acidentes), nas comissões de fábrica, e também promovendo a negociação de acordos e convenções Coletivas. Atualmente a base do SMCR é constituída principalmente por trabalhadores das indústrias de autopeças, montadoras e do setor eletroeletrônico (SMCR, 2022).

A articulação entre as organizações sindicais e agentes públicos é estratégica para o acolhimento das demandas da categoria metalúrgica. As ações intencionam uma articulação mais efetiva, potencializando a atuação conjunta em atividades de fiscalização e vigilância em ambientes de trabalho e na prevenção de acidentes e agravos à saúde dos trabalhadores.

3.1.2 - Centro de Referência Regional em Saúde do Trabalhador de Campinas (Cerest Campinas)

Sediado em Campinas, a história do Cerest é marcada por ações contra ambientes de trabalho insalubres e reconhecimento das doenças ocupacionais e suas relações com os processos e organização do trabalho. Fundado em 1986 e integrando a estrutura pública de saúde do município de Campinas, conta com equipe multiprofissional composta por médicos, fonoaudiólogos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionais, psicólogos, enfermeiros e auxiliares de enfermagem, engenheiros e técnicos de segurança do trabalho.

As principais frentes são: (1) vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT), com o desenvolvimento de ações voltadas para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, através de ferramental técnico e imbuído como autoridade sanitária, realiza inspeções nos locais de trabalho para

diminuição ou mesmo eliminação dos riscos à saúde; (2) assistência ambulatorial individual e coletiva aos trabalhadores, promovendo acolhimento, investigação diagnóstica e reabilitação física e psicossocial dos adoecimentos pelo trabalho; e (3) educação em saúde, difundindo a cultura de prevenção aos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, como também capacitando profissionais da rede de saúde para reconhecimento dos agravos à saúde dos trabalhadores (CAMPINAS, 2017).

O município de Campinas se destaca por, desde os anos 80 do século passado, fomentar a construção de políticas públicas em saúde, incluindo a saúde do trabalhador (GARCIA; L'ABBATE, 2015). Com as bases da Medicina Comunitária e participação social, o município desenvolveu organização descentralizada e com protagonismo popular. E no final dos anos 1980 as discussões sobre a relação saúde e trabalho tomaram corpo com a construção do Programa de Saúde do Trabalhador (PST) por sindicatos, universidade e governo municipal (GARCIA; L'ABBATE, 2015; MEDEIROS *et al.*, 2013). Desde a implantação do programa, o SMCR participa do Conselho Gestor do Cerest Campinas, que se destaca como experiência da gestão sindical de serviço de saúde do trabalhador (MEDEIROS *et al.*, 2013; MARQUES *et al.*, 1992).

Após a criação da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador (RENAST), as ações do serviço passaram a abranger, em 2006, além do município sede, mais oito cidades da região (Americana, Artur Nogueira, Cosmópolis, Hortolândia, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré e Valinhos) e conta com mais de dois milhões de pessoas residentes na área adstrita (CAMPINAS, 2017). Segundo Medeiros (2001, p.102), a consolidação do serviço enquanto referência para os trabalhadores se deu pelo fato do serviço “assumir a perspectiva do trabalho, suscitando o confronto com os interesses do capital. Para sustentar um serviço entremeado de conflitos, a aposta foi na reafirmação do apoio sindical e na construção de parcerias intersetoriais”.

3.1.3 - Ministério Público do Trabalho (MPT) em Campinas e região

Outra instituição com notada atuação na proteção dos direitos dos trabalhadores é o MPT da 15ª região – com sede em Campinas e abrangência que inclui a maior parte do interior paulista. O MPT tem como atribuição a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista e a defesa dos direitos sociais garantidos aos trabalhadores, mediando, quando de interesse público, as relações entre trabalhadores e empregadores, através de instrumentos jurídicos como, por exemplo, as ações civis públicas. Realiza, ou requisita à outras instituições públicas, fiscalizações em ambientes de trabalho e, a partir destas, propõe adequações às empresas por meio de termos de ajustamento de conduta (TACs), aplicação de multas e outros procedimentos extrajudiciais (MPT, 2022).

Entre as ações realizadas em parceria se destacam a campanha “A dor pode te marcar”, cujo objetivo foi dar visibilidade ao adoecimento, especialmente os esforços repetitivos e transtornos mentais relacionados ao trabalho. Outros exemplos destacados foram o acordo firmado entre MPT e empresa da região condenada ao pagamento de um milhão de reais pela exposição dos trabalhadores a riscos ergonômicos, e a Operação Hipócritas, deflagrada após denúncia do SMCR de fraudes em perícias médicas em processos trabalhistas (MEDEIROS *et al.*, 2013).

Esta última, que envolveu também Ministério Público Federal e Polícia Federal, desmantelou uma rede de corrupção e propinas entre peritos judiciais, assistentes técnicos, escritórios de advocacia e empresas de pequeno à grande porte, nacionais e multinacionais, de variados setores econômicos, dentre elas empresas metalúrgicas do setor automotivo e de eletrodomésticos. O esquema impedia o acesso de trabalhadores à direitos previdenciários através da produção de laudos negativados, dificultando o reconhecimento do adoecimento pelo trabalho e enquadramento dos adoecidos na cláusula de

estabilidade até a aposentadoria garantida pela convenção coletiva da categoria (MPF 2017; MPF 2016).

Tal qual o Cerest, o MPT é uma instituição que tem, entre outras finalidades, a proteção da saúde dos trabalhadores. Ambas historicamente atuam em parceria no município de Campinas e são interlocutoras neste estudo na observação de repercussões da RT, tanto junto ao grupo estudado, quanto na percepção de outros aspectos, durante a realização de suas atividades habituais de inspeção e vigilância, campanhas de prevenção e articulação com outros atores.

3.2- Procedimentos metodológicos

3.2.1- Estrutura analítica da revisão integrativa

Para alcançar o primeiro objetivo do estudo – identificar as alterações na legislação produzidas pela Reforma Trabalhista e aspectos da relação trabalho-saúde-doença –, foi realizada revisão integrativa da literatura, utilizando o protocolo do Instituto Joanna Briggs (JBI, 2021). Este tipo de revisão tem o potencial de combinar dados da literatura teórica e empírica na construção da síntese do conhecimento produzido, traçando panorama da evolução temática ao longo do tempo (MENDES, SILVEIRA, GALVÃO, 2018; WHITEMORE, KNAFL, 2005). Partiu-se da seguinte questão central: a nova legislação do trabalho tem produzido repercussões na saúde dos trabalhadores no Brasil? Desta forma, tendo como base o mnemônico PCC (população – conceito-chave ou fenômeno – contexto), delimitou-se o estudo na análise do processo saúde-doença da população trabalhadora no cenário pós-Reforma Trabalhista brasileira de 2017.

A revisão incluiu artigos científicos, de opinião, de revisão e ensaios, de

acesso aberto, sem restrição de idiomas, nas bases LILACS, PubMed, Scopus e Web of Science e portal de periódicos CAPES – que amplia a busca para produções científica da área de Sociologia, Economia e Direito do Trabalho –, entre novembro de 2017, início da vigência da lei 13.467/17, e outubro de 2022, completando cinco anos da reforma.

A estratégia de busca, elaborada de acordo com as especificidades das bases de dados, incluiu descritores e palavras em português e inglês (quadro 2):

Quadro 2: Estratégia de busca nas bases de dados selecionadas para o estudo

<p>LILACS (Biblioteca Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde)</p>
<p>(Reforma Trabalhista OR Labour reforms OR Legislação Trabalhista OR Legislation, Labor OR Legislación Laboral OR Legislação Trabalhista em Saúde) AND (Acidentes de Trabalho OR Accidents, Occupational OR Accidentes de Trabajo OR Acidente de Trabalho OR Acidentes Ocupacionais OR Acidentes de Trabalho Fatais OR Acidentes de Trabalho Graves OR Acidentes na Indústria OR Saúde do Trabalhador OR Occupational Health OR Salud Laboral OR Higiene Industrial OR Higiene do Trabalho OR Saúde Industrial OR Saúde Ocupacional OR Saúde dos Empregados OR Saúde dos Trabalhadores OR Segurança Ocupacional OR Segurança do Trabalho OR Segurança dos Trabalhadores OR Segurança no Trabalho)</p>
<p>PubMed (Biblioteca Nacional de Medicina dos Estados Unidos/MEDLINE)</p> <p>Scopus (Editora Elsevier)</p> <p>Web of Science (Editora Clarivate Analytics)</p>
<p>("Labour reforms") AND ("Accidents, Occupational" OR "Occupational Accidents" OR "Accident, Occupational" OR "Occupational Accident" OR "Accidents, Industrial" OR "Industrial Accidents" OR "Accident, Industrial" OR "Industrial Accident" OR "Occupational Diseases" OR "Disease, Occupational" OR "Occupational Disease" OR "Occupational Illnesses" OR "Illness, Occupational" OR "Illnesses, Occupational" OR "Occupational Illness" OR "Diseases, Occupational" OR "Occupational Injuries" OR "Injuries, Occupational" OR "Injury, Occupational" OR "Occupational Injury" OR "Occupational Health" OR "Health, Occupational" OR "Industrial Hygiene" OR "Hygiene, Industrial" OR "Industrial Health" OR "Health, Industrial" OR "Safety, Occupational" OR "Occupational Safety" OR "Employee Health" OR "Health, Employee")</p>
<p>Portal CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior)</p>
<p>(Reforma Trabalhista OR "Labour reforms") AND (Acidentes de Trabalho OR "Accidents, Occupational") OR (Saúde do Trabalhador OR "Occupational Health")</p>

Fonte: Elaboração própria

Para a extração e posterior interpretação dos achados, foi produzida planilha em Excel, visando a construção de categorias analíticas que abordassem as relações saúde-trabalho, no contexto sócio histórico da atual da

Reforma Trabalhista, que serão apresentadas na seção resultados.

3.2.2- Pesquisa de campo

3.2.2.1- Etapas e plano de ação

Para a melhor compreensão dos objetivos da investigação, foram realizados encontros de aproximação com os atores e feita a pactuação dos caminhos do estudo. O primeiro contato com o grupo operário aconteceu em 2017, em encontro realizado pela Rede de Pesquisa em Saúde do Trabalhador (RPST), na cidade de São Paulo. Após esse primeiro contato, foi agendada, para 2018, visita de grupo de pesquisadores da rede à sede do Sindicato em Campinas. Nesta atividade, foi travado diálogo no sentido de compreender as reflexões do grupo operário sobre a conjuntura de reformas de Estado, além de considerações sobre a intensificação do processo produtivo sobre a saúde dos trabalhadores. Assim, os pesquisadores da rede se disponibilizaram a manter interlocução para pensar juntos estratégias para estudos e observações da realidade nas fábricas.

Desta forma, em meados de 2019 foram agendadas novas visitas em Campinas, direcionadas à pactuação de agenda para a produção da presente tese. Nesta etapa foram realizadas cinco visitas a campo, duas na Sede de Campinas do SMCR, duas no Cerest Campinas e uma no prédio da Procuradoria Regional do Trabalho (PRT) da 15ª região. Nestas visitas foi praticada observação exploratória, percebendo-se as potencialidades e limites do objeto pretendido. Destaca-se a participação na Oficina de Capacitação para os Cerests de São Paulo promovida em parceria pelo MPT e o Cerest Estadual/SP, principal responsável pela articulação da RENAST na região. Ainda nesta etapa, conversamos sobre o delineamento do estudo (quadro 3) e estabelecemos plano de ação para o próximo período.

Quadro 3: Delineamento do estudo

Tema de estudo	Perguntas da pesquisa	Objetivos específicos	Material e procedimentos metodológicos
Legislação trabalhista	Quais foram as mudanças na legislação?	(a) conhecer as recentes alterações promovidas na legislação trabalhista	Nova legislação trabalhista brasileira Leitura e interpretação à luz do referencial teórico-conceitual
Agravos à saúde dos trabalhadores	Qual a percepção dos entrevistados sobre os acidentes, adoecimento e sofrimentos no trabalho pós-Reforma Trabalhista?	(b) explorar os agravos à saúde e manifestação de sofrimento nos modos de viver e de adoecer do grupo operário	Entrevistas individuais e coletivas, documentos, materiais jornalísticos, diário de campo. Separação, organização, interpretação e análise temática dos dados.
Organização sindical	Como trabalhadores, sindicalistas e técnicos de entidades parceiras estão observando estas mudanças no mundo do trabalho? Quais estratégias de enfrentamento têm sido utilizadas na luta dos trabalhadores metalúrgicos?	(c) descrever e compreender a organização dos trabalhadores e suas formas de luta e enfrentamento à flexibilização do trabalho provocada pela Reforma Trabalhista de 2017	Entrevistas individuais e coletivas, documentos, materiais jornalísticos, diário de campo. Separação, organização, interpretação e análise temática dos dados.

Fonte: Elaboração própria.

O planejamento, que será detalhado a seguir, incluía acesso a documentos institucionais, visitas a campo para atividades de inspeção e/ou vigilância nas empresas, entrevistas individuais e coletivas, e participação nos grupos operados pelo Cerest Campinas com os trabalhadores assistidos pelo serviço.

Com a chegada da pandemia do novo coronavírus em 2020, foi necessária a redefinição do cronograma de investigação. O retorno ao campo, programado para março daquele ano, precisou ser desmarcado. Mantivemos constante contato, por meio virtual, com os sujeitos da pesquisa e definimos novas visitas num momento de cenário mais favorável, o que devido ao longo curso da crise pandêmica, não se efetivou durante o tempo desta pesquisa de doutorado.

A pandemia trouxe limitações metodológicas importantes para o estudo, como a impossibilidade de encontros presenciais – e mais próximos – com os participantes, a não efetivação de observação participante da realidade cotidiana em campo, bem como o impedimento para participação em atividades com trabalhadores no Cerest e do acompanhamento das inspeções e vigilâncias em ambientes de trabalho realizado pelos agentes públicos e pelo sindicato. Alternativamente, o novo planejamento incluiu a realização de entrevistas mediadas por tecnologias digitais e o aprofundamento da investigação, utilizando materiais documentais e etnográficos compartilhados virtualmente ou disponíveis na internet.

3.2.2.2- Coleta de dados

Foi realizado o levantamento documental, incluindo materiais de diversos tipos como relatórios, boletins informativos produzidos pelas entidades, documentos dos departamentos do sindicato, jornalístico da mídia em geral, material iconográfico, além das páginas na internet do SMCR, do Cerest Campinas e do MPT 15ª região. Com este material, após codificação e análise, pode-se conhecer as estratégias de enfrentamento dos trabalhadores do setor, fundamentais para o entendimento das relações trabalho-saúde-doença em estudo. Estas produções expressam as práticas discursivas, aceções e posicionamento desta categoria de trabalhadores frente às questões como jornada, remuneração e condições de saúde no contexto da Reforma

Trabalhista.

Além disso, o levantamento de elementos etnográficos em ambiente virtual, ou a chamada “netnografia”, favoreceu a compreensão das narrativas produzidas pelos sujeitos. Segundo Polivanov (2013, p.2), técnicas etnográficas têm sido cada vez mais empregadas em pesquisas feitas através da internet, buscando sentidos para “descrição sociocultural de um determinado grupo”. A observação rotineira do material publicado na página do SMCR (www.metalcampinas.org.br), bem como o acompanhamento da página no *youtube* do sindicato, local na rede onde foram realizadas assembleias virtuais da categoria possibilitou o registro e análise dos elementos discursivos próprios dos trabalhadores, revelando a construção de pautas de mobilização e estratégias luta, especialmente no cenário de distanciamento social. Tendo como recorte o ano de 2017 ou a busca das palavras chave “saúde” e “segurança”, ao todo, foram lidos integralmente 84 materiais, entre notícias, boletins de empresas e o jornal sindical Folha de Metal, e assistido mais de 50 vídeos disponibilizados na plataforma digital do sindicato. E o Cerest Campinas forneceu em torno de 80 documentos históricos do acervo do serviço.

Entre setembro de 2019 a maio de 2021 foram conduzidas entrevistas não diretivas, a partir da seguinte questão central: “Neste contexto de mudanças no mundo do trabalho e na legislação trabalhista, quais repercussões você observa na saúde dos trabalhadores metalúrgicos?” A pergunta central objetivava dar início ao diálogo entre pesquisadora e participante. Na sequência, de acordo com as respostas, a pesquisadora dava seguimento à entrevista, “puxando o fio”, ou seja, partindo das colocações feitas pelo participante, estimulando o aprofundamento do tema.

A finalidade deste diálogo foi conhecer os processos produtivos das empresas, com o apontamento de elementos próprios do processo de trabalho tais como jornada de trabalho, variabilidades, intensificação do trabalho, intervalos intrajornada, horas extraordinárias, ritmo de trabalho, cargas físicas e

desgastes e gestão do trabalho, através da percepção dos entrevistados quanto às mudanças na legislação trabalhista, seus desdobramentos e suas repercussões nas formas de viver e adoecer do grupo operário.

Para Minayo e Costa (2018), a entrevista, técnica para comunicação verbal e construção de conhecimento sobre determinado objeto, amplamente utilizada nas abordagens qualitativas de caráter empírico, usualmente procede a coleta de informações de duas naturezas: “sobre fatos cujos dados que o investigador poderia conseguir por meio de outras fontes, geralmente de cunho quantitativo; e sobre o que se refere diretamente ao indivíduo em relação à realidade que vivencia e sobre sua própria situação” (p.141). A escolha da entrevista não estruturada se deu visando o aprofundamento do objeto a partir do contexto emergente, guiando o entrevistado para o resgate dos sentidos das experiências vivenciadas e ampliação de olhares. Segundo Rudio (1987), a entrevista não diretiva possibilita o discurso livre do participante, onde o entrevistador transcende a observação e se torna partícipe de diálogo que traz luz ao objeto do estudo.

Assim, foram convidados a participar do estudo informantes-chave, ou seja, sujeitos da pesquisa com experiência e conhecimento prático, que poderiam problematizar e tecer considerações sobre o objeto investigado: sindicalistas, incluindo diretores sindicais, trabalhadores metalúrgicos membros das CIPAs e técnicos dos departamentos do sindicato; profissionais do Cerest Campinas; membros do MPT; e outros interlocutores externos como pesquisadores da área. Os informantes consentiram sua participação na pesquisa mediante leitura virtual e concordância verbal do termo de compromisso livre e esclarecido (apêndice). Foram excluídos participantes menores de 18 anos. Os entrevistados participaram de forma voluntária e receberam todas as informações relativas ao objetivo da investigação e a natureza de sua participação.

Apesar das dificuldades operacionais para se produzir uma pesquisa

através de meios cibernéticos, foram realizadas quinze entrevistas individuais, todas através de plataformas virtuais. A operacionalização das entrevistas virtuais contou com dificuldades tecnológicas e recusas de dois potenciais participantes. Antes da pandemia haviam sido realizadas duas entrevistas coletivas, estratégia metodológica utilizada para coletivização das diversas experiências, leituras conjunturais dialogadas e aceção da representação do grupo operário sobre a temática investigada. A chegada da pandemia também impossibilitou a aproximação junto aos trabalhadores do “chão de fábrica”, para posterior planejamento de entrevistas. Assim, a investigação se concentrou na percepção de trabalhadores e agentes públicos envolvidos na proteção dos trabalhadores e não no entendimento expresso diretamente pelos trabalhadores em si.

No total participaram sete sindicalistas, incluindo entrevistas individuais e coletivas, seis profissionais do Cerest Campinas, três integrantes da PRT 15ª região e dois interlocutores externos (pesquisadores). As entrevistas foram audiogravadas e transcritas na sua integralidade, tendo as individuais duração média de 83 minutos e as coletivas, cerca de uma hora e trinta minutos. Foi acordado entre a entrevistadora e os participantes o envio da transcrição do áudio via *e-mail*, no qual quatro participantes retornaram sugerindo pequenos ajustes no sentido de melhorar a compreensão das ideias relatadas. Para preservar a identidade dos participantes e as relações entre eles, os trechos de entrevistas utilizados no texto serão identificados no formato alfanumérico, por grupo ou categoria profissional, e diferenciando as entrevistas individuais das coletivas (quadro 4).

Quadro 4: Lista de entrevistas individuais, por grupo ou categoria profissional

N.º	Código	Tipo de entrevista por grupo ou categoria profissional
1	M 01	Individual com membro do MPT 15ª Região
2	M 02	Individual com membro do MPT 15ª Região
3	S 01	Individual com sindicalista do SMCR
4	M 03	Individual com membro do MPT 15ª Região
5	S 02	Individual com sindicalista do SMCR
6	I 01	Individual com outros interlocutores/pesquisadores
7	P 01	Individual com profissional do Cerest Campinas
8	I 02	Individual com outros interlocutores/pesquisadores
9	P 02	Individual com profissional do Cerest Campinas
10	P 03	Individual com profissional do Cerest Campinas
11	P 04	Individual com profissional do Cerest Campinas
12	P 05	Individual com profissional do Cerest Campinas
13	S 03	Individual com sindicalista do SMCR
14	P 06	Individual com profissional do Cerest Campinas
15	S 04	Individual com sindicalista do SMCR
16	EC 01	Coletiva com três Sindicalistas do SMCR
17	EC 02	Coletiva com quatro Sindicalistas do SMCR

Fonte: Elaboração própria.

Adicionalmente, foi utilizado durante toda a investigação um diário de campo como instrumento de registro da pesquisa, organizado em três partes: (1) descrição dos fatos concretos e fenômenos sociais; (2) interpretação das observações feitas, (3) conclusões preliminares, imprevistos durante o trabalho de pesquisa, desafios e indicações para o futuro (FALKEMBACH, 1987). Os registros de impressões pessoais e anotações das observações subsidiaram a leitura contextual do estudo, impressões e reflexões, que fortaleceram o processo de análise dos achados e discussão com conceitos do campo teórico.

3.3- Análise dos dados

A análise e interpretação dos dados de estudo científico possuem o condão de dar significado aos achados, construindo aproximação com o campo teórico do saber, colocando luz sobre novos elementos e reafirmando conceitos e teses. Buscando compreender a experiência dos participantes, historicamente situadas, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo para a exploração dos documentos, observações, diário de campo e entrevistas.

Constituindo instrumental metodológico aplicado a formas de comunicação veiculantes de significações desvendadas na investigação, a análise de conteúdo se caracteriza por um conjunto de técnicas que, através de procedimentos sistemáticos e de descrição do conteúdo, permite “a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção” (BARDIN, 1997, p. 42), com a compreensão das características e das estruturas do conteúdo expresso, adensando, problematizando, apontando limites e insuficiências da temática estudada. Ainda, segundo Spink e Menegon (2004, p. 79), “as categorias, expressas por meio de práticas discursivas, são estratégias linguísticas delineadas para conversar, explicar, organizar e dar sentido ao mundo, cujas especificidades estão vinculadas ao contexto que as produzem”.

A interpretação dos dados foi feita em três fases: (1) pré-análise, com a escolha dos documentos e leitura flutuante; (2) exploração do material, com a leitura dos documentos selecionados, ordenação dos dados, transcrição das entrevistas, codificação, classificação e construção de categorias analíticas observando os requisitos da exclusão mútua, homogeneidade, pertinência, objetividade e fidelidade e produtividade; (3) tratamento dos resultados e interpretação, busca de padrões, tendências ou relações sociais. Minayo e Costa (2019, p.26) propõem movimento de impregnação, com absorção dos dados, “dando-lhes valor, ênfase, espaço e tempo”. Na medida em que são

formadas unidades de sentido, através de conjuntos e subconjuntos categoriais, busca-se a contextualização dos termos destacados para a formação de “mosaico de interpretações” (MINAYO; COSTA, 2019, p.27) a serem compreendidas à luz do referencial teórico do estudo.

A análise utilizada foi do tipo temática (MINAYO, 2014; MINAYO, 2012), ancorada na construção de unidades de sentido relacionadas à compreensão das relações saúde e trabalho para o campo da Saúde Coletiva, em especial sob a lente da Saúde do Trabalhador. Com o uso de um instrumento não diretivo, foi necessária a organização das entrevistas por temas centrais e posterior reunião por núcleos temáticos.

Todo o processamento e categorização foi feito de forma manual, utilizando somente o pacote *Office/Microsoft*, sem softwares de suporte. Desta maneira, procedeu-se categorização do material documental e recuperou-se as anotações feitas no diário de campo, constituindo, esse conjunto de materiais, as fontes primárias da pesquisa (MINAYO, 2012), que refletiram, “em quantidade e intensidade, as múltiplas dimensões” (MINAYO, 2017, p.10) do fenômeno investigado.

Neste processo não foi buscada a frequência de palavras como critério de cientificidade, mas a compreensão dos signos e significados e dos temas como conceitos centrais (GOMES, 2013; MINAYO, 2014), ou seja, a percepção dos entrevistados sobre as implicações trazidas pela transformação no mundo do trabalho e mudanças na legislação trabalhista sobre as relações trabalho-saúde-doença. Na redação dos resultados do estudo, foi produzida síntese interpretativa, enredada pelos objetivos propostos. Da mesma forma, realizou-se a avaliação da qualidade do estudo através dos critérios elencados na versão em português, do *Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research* (COREQ), instrumento de avaliação recomendado para pesquisas qualitativas (SOUZA et al. 2021)

3.4- Aspectos éticos

Em atendimento às diretrizes do Conselho Nacional de Saúde, resolução nº 466/12 (BRASIL, 2013) sobre pesquisas em seres humanos, e resolução nº 510/16 (BRASIL, 2016) para pesquisas em Ciências Humanas e Sociais com procedimentos metodológicos que envolvam dados e relatos diretamente obtidos por meio dos participantes, foram observados os todos os preceitos éticos durante a realização desta investigação, com atenção especial à autonomia dos entrevistados e obtenção do consentimento livre e esclarecido (TCLE), e igualmente à confidencialidade das informações obtidas.

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, com aprovação em certificada pelo parecer consubstanciado nº 3.633.852, CAAE 21841019.4.0000.5411, em 10 de outubro de 2019. A investigação foi desenvolvida com recursos próprios e está inserida no escopo do projeto “Inovação e transformação da atividade de prevenção de riscos profissionais” (ITAPAR) – processo 2019/13525-0, da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo.

4. RESULTADOS

Os resultados do presente estudo são aqui apresentados no formato de artigos, cada artigo procurando relatar os achados da investigação, relacionando-os aos objetivos específicos descritos anteriormente.

O primeiro artigo, intitulado **Saúde, Trabalho e a Reforma Trabalhista de 2017: uma revisão integrativa das repercussões da nova legislação nas formas de viver e adoecer da classe trabalhadora**, atende ao primeiro objetivo da tese, que busca sistematizar as transformações trazidas pela legislação trabalhista no mundo do trabalho e relações trabalho-saúde e adoecimento. Neste artigo, foi produzida revisão da literatura científica utilizando as principais bases de dados nacionais e internacionais. Além disso, foram construídas três categorias analíticas para extração e interpretação dos dados, à saber: a) Morfologias e configurações do Trabalho; b) Saúde de Segurança do Trabalho; c) Ação sindical, negociação coletiva e organização dos trabalhadores. A descrição detalhada dos procedimentos metodológicos está presente no referido artigo.

O artigo segundo e o terceiro são pautados na análise das entrevistas e demais materiais coletados em campo. O segundo artigo, **Reforma Trabalhista e desgaste dos corpos operários: estudo com trabalhadores metalúrgicos**, responde ao segundo objetivo, ao observar as reconfigurações do trabalho metalúrgico e os agravos à saúde no contexto da Reforma Trabalhista. Já o terceiro artigo, **Organização sindical e luta pela saúde: enfrentando a derrogação de direitos trabalhistas, protegendo a saúde dos trabalhadores**, propõe explorar as formas de organização e luta dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas e região no enfrentamento à exploração do trabalho pelo capital e à derrogação de direitos trazida pela Reforma Trabalhista.

Na análise dos núcleos de sentido, observou-se a constituição de

principais eixos nos quais as narrativas, documentos e observações convergiam e, em diálogo com os referenciais teóricos, emergiram três categorias analíticas apresentadas ao longo destes artigos, quais sejam: (1) **Precarização social do trabalho**, que dá expressão às relações de trabalho fragilizadas e mais flexíveis requeridas pelo processo de acumulação capitalista; (2) **Produção social do adoecimento**, que examina a determinação social e as relações saúde e doença no contexto da Reforma Trabalhista, dialogando com expediente produtor e as formas de sofrimento e adoecimento percebidas pelos trabalhadores; (3) **Organização e luta pela saúde**, cujo domínio é a representação do debate sindical e enfrentamento empreendido pelos trabalhadores metalúrgicos de Campinas e região. Adicionalmente, a primeira categoria revela um subtema chamado (1.1) **Poder disciplinador patronal**, que discute o aumento do poder de mando do empregador, elemento expressivo nas relações de trabalho precarizadas, e a segunda categoria apresenta outro subtema, (2.1) **Pandemia da COVID-19**, que discute o novo cenário trazido pela emergência sanitária da pandemia pelo novo coronavírus.

A seguir, apresentamos os artigos produzidos, com detalhamento metodológico e discussão com a literatura científica.

Artigo 1



Detroit Industry Murals (1933), Diego Rivera

Saúde, trabalho e a Reforma Trabalhista de 2017: revisão integrativa das repercussões da nova legislação nas formas de viver e adoecer da classe trabalhadora.

*artigo formatado de acordo com orientações da Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano (Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª região).

Health, work and the brazilian Labor Reform of 2017: an integrative review of the repercussions of the new legislation on the ways of living and sickness of working class.

Salud, trabajo y Reforma Laboral brasileña de 2017: una revisión integradora de las repercusiones de la nueva legislación en las formas de vivir y enfermar de la clase trabajadora.

Resumo

A flexibilização nas relações capital-trabalho com diminuição dos direitos trabalhistas é tendência que vem sendo observada no mundo inteiro. No Brasil, em 2017, foi aprovado conjunto de alterações na legislação do trabalho, conhecido como Reforma Trabalhista (RT). A presente revisão busca conhecer as recentes alterações promovidas na legislação do trabalho brasileira e suas relações com a saúde dos trabalhadores. Foram selecionados 20 artigos científicos publicados entre novembro/2017 e outubro/2022. Na análise foram construídas três categorias: (1) Morfologias e configurações do trabalho; (2) Saúde e segurança do trabalho; (3) Ação sindical, negociação coletiva e organização dos trabalhadores. Os achados indicam mudanças nas relações de trabalho incorporadas em legislação de caráter geral. A RT se consolida como instrumento de aumento da precarização do trabalho e liberalidade para uso da força de trabalho, permitindo, inclusive, livre negociação do tempo de duração da jornada. Adoecimento, acidentes, desgaste físico e mental despontam como manifestações da produção social do adoecimento agravadas pela RT. Transformações produtivas, somadas à derrogação de direitos, ao enfraquecimento de mecanismos de regulação do trabalho, além da

generalização e aprofundamento da aplicação da RT durante a pandemia de COVID-19, trazem novos contornos para a luta pela saúde, prevenção de agravos e proteção da vida da classe trabalhadora.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Reconfigurações do trabalho. Agravos à saúde. Saúde do trabalhador. Sindicatos.

Abstract

The flexibilization in capital-labor relations, with a decrease in labor rights, is a trend that has been observed worldwide. In Brazil, a set of changes in labor legislation, known as the Labor Reform (LR), was approved in 2017. The present review seeks to understand repercussions of these changes on workers' health. Twenty scientific articles published between November/2017 and October/2022 were selected. In the analysis, three categories were built: (1) Morphologies and configurations of work; (2) Occupational health and safety; (3) Trade union action, collective bargaining and workers' organization. The findings indicate changes in labor relations incorporated in general legislation. The LR is consolidated as an instrument for increasing the precariousness of labor and liberality for the use of labor power, even allowing free negotiation of working hours. Illness, accidents, physical and mental exhaustion emerges as manifestations of the social production of illness aggravated by LR. Productive transformations, added to the derogation of rights, the weakening of work regulation mechanisms, in addition to the generalization and deepening of the application of LR during the COVID-19 pandemic, bring new contours to the struggle for health, the prevention of illness at work, and the protection of working class life.

Keywords: Labor Reform. Work reconfigurations. Health problems. Occupational Health. Trade Unions.

Resumen

La flexibilización en las relaciones capital-trabajo, con disminución de los derechos laborales, es una tendencia observada en todo mundo. En Brasil, un conjunto de cambios en la legislación laboral, conocido como Reforma Laboral

(RL), fue aprobado en 2017. La presente revisión busca comprender las repercusiones de estos cambios en la salud de los trabajadores. Fueron seleccionados 20 artículos científicos publicados entre noviembre/2017 y octubre/2022. En el análisis, se construyeron tres categorías: (1) Morfologías y configuraciones del trabajo; (2) Salud y seguridad en el trabajo; (3) Acción sindical, negociación colectiva y organización de los trabajadores. Los resultados indican cambios en las relaciones laborales incorporados en la legislación de carácter general. La RL se consolida como instrumento para aumentar la precariedad del trabajo y la liberalidad para el uso de la fuerza de trabajo, permitiendo incluso la libre negociación de la jornada laboral. Enfermedades, accidentes, agotamiento físico y mental surgen como manifestaciones de la producción social de enfermedad agravada por el RL. Las transformaciones productivas, sumadas a la derogación de derechos, al debilitamiento de los mecanismos de regulación del trabajo, además de la generalización y profundización de la aplicación de la RL durante la pandemia del COVID-19, traen nuevos contornos a la lucha por la salud, la prevención de la enfermedad en el trabajo y la protección de la vida de la clase trabajadora.

Palabras-clave: Reforma Laboral. Reconfiguraciones de trabajo. Problemas de salud. Salud Laboral. Sindicatos.

Introdução

A atual fase de acumulação capitalista marcada pela mundialização do capital caracteriza-se por profunda reestruturação produtiva e do trabalho, aceleração da precarização, da informalidade, rebaixamento dos salários e profundas mudanças nas condições de existência dos trabalhadores (FILGUEIRAS, 2021; ANTUNES, 2015; ANTUNES, 2010). A crise mundial de 2008 ampliou a exploração da força de trabalho, estabelecendo relações capital-trabalho mais flexíveis do ponto de vista contratual, menos regulamentadas, permitindo maior extração de mais trabalho e em tempos mais curtos, atingindo *“grau ilimitado da mercantilização do trabalho e da vida”* (DRUCK, 2011, p. 54). Neste processo de avanço da mercantilização das

relações de trabalho, os direitos dos trabalhadores são entendidos como “custo” ao capital, o que facilita a volatilidade e descartabilidade praticadas pelas empresas para aumentar sua lucratividade. O desemprego coloca massas de trabalhadores na condição de empregáveis a curto prazo, em formas mais precárias de contratação, de acordo com os ritmos produtivos empresariais (ANTUNES; DRUCK, 2015).

No Brasil, após curta tramitação no Congresso Nacional, foi aprovada e sancionada, em julho de 2017, a Lei 13.467, conhecida como a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017b). A proposta original (projeto de Lei 6.787/16) previa modificação de sete artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e reformulava a lei sobre o trabalho temporário. Em tempo recorde, a versão original sofreu alterações e indicou mudanças em 200 dispositivos da CLT, sendo todas as propostas notoriamente em prol de interesses empresariais (HECK, 2018; TEIXEIRA *et al.*, 2017). Igualmente sancionada em 2017, a lei 13.429/17 favoreceu a terceirização indiscriminada de qualquer atividade realizada pela empresa, inclusive sua atividade-fim (BRASIL, 2017a). Além dessas duas normativas, uma série de alterações no conjunto da estrutura legal do trabalho tem sido implementada, representando ampla reforma da legislação regulamentadora das relações de trabalho no Brasil (REIS; PRADO, 2019; KREIN, 2018; HECK, 2018).

Seguindo demandas empresariais por aumento da acumulação de capitais, a Reforma Trabalhista (RT) baseou-se no texto “101 propostas para a modernização das relações trabalhistas” da Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2012). Seus defensores argumentavam que seria necessária a modernização da legislação brasileira, defasada frente às novas relações de trabalho estabelecidas no último período, em especial as que seriam provocadas pela Indústria 4.0. O discurso do governo pregava que a RT estimularia a criação de novos postos de trabalho, fomentando o combate à crise econômica (RIBEIRO, 2020; REIS; PRADO, 2019; KREIN, 2018).

Essa tendência de flexibilização nas relações capital-trabalho, com diminuição dos direitos trabalhistas, vem acontecendo no mundo todo. Recentes experiências europeias de reformas como na Alemanha, Reino Unido, Itália e Espanha, assinalam o aumento de empregos precários, da desigualdade social e segmentação do mercado de trabalho (RIGOLETTO, PÁEZ, 2018; GARCÍA-DE-LA-PUERTA, DÍAZ-AZBARTE, 2013). A Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) destaca efeitos negativos das reformas dos anos 2000 na coesão e mobilidade social na Europa (RIGOLETTO, PÁEZ, 2018). Recentemente a Espanha vivenciou processo de revogação de parte de sua legislação trabalhista (JOTA, 2022).

Presente em todos os ramos da economia, a precarização social do trabalho vem se mostrando como uma forma de desobrigação do capital ao cumprimento da legislação, com fragilização dos direitos trabalhistas (FILGUEIRAS, 2021; TEIXEIRA *et al.* 2017). Este estudo procura conhecer as recentes alterações promovidas no conjunto da legislação do trabalho e suas relações com a precarização, a produção de agravos à saúde dos trabalhadores e a ação sindical.

Materiais e método

Foi realizada revisão integrativa da literatura baseada no protocolo do Instituto Joanna Briggs (IJB, 2021). Este tipo de revisão tem o potencial de combinar dados da literatura teórica e empírica na construção da síntese do conhecimento produzido, traçando panorama da evolução temática ao longo do tempo (MENDES, SILVEIRA, GALVÃO, 2018; WHITEMORE, KNAFL, 2005). Partiu-se da seguinte questão central: a nova legislação do trabalho tem produzido repercussões na saúde dos trabalhadores no Brasil? Tendo como base o mnemônico PCC (população – conceito-chave ou fenômeno – contexto), delimitou-se o estudo na análise do processo saúde-doença da população trabalhadora no cenário pós-Reforma Trabalhista brasileira de 2017.

A pesquisa incluiu artigos científicos, de opinião, de revisão e ensaios, de acesso aberto, sem restrição de idiomas e publicados na íntegra nas bases LILACS, *PubMed*, *Scopus* e *Web of Science* e portal de periódicos CAPES – ampliando a busca para produções científica da área de Sociologia, Economia e Direito do Trabalho – entre novembro de 2017, início da vigência da lei 13.467/17, e outubro de 2022, completando cinco anos da reforma. As palavras-chave utilizadas foram “Reforma Trabalhista”, “saúde”, “agravos à saúde”, “acidentes de trabalho” e “doenças do trabalho”, além de palavras equivalentes na língua inglesa e os termos alternativos listados nos Descritores em Ciências da Saúde (DeCS) (quadro 5). Os dados foram coletados por um revisor, que trabalhou de maneira independente. O mesmo revisor fez o levantamento dos registros e publicações recuperadas. O material foi identificado e catalogado em ordem cronológica.

Quadro 5: Estratégia de busca em bases de dados selecionadas para o estudo

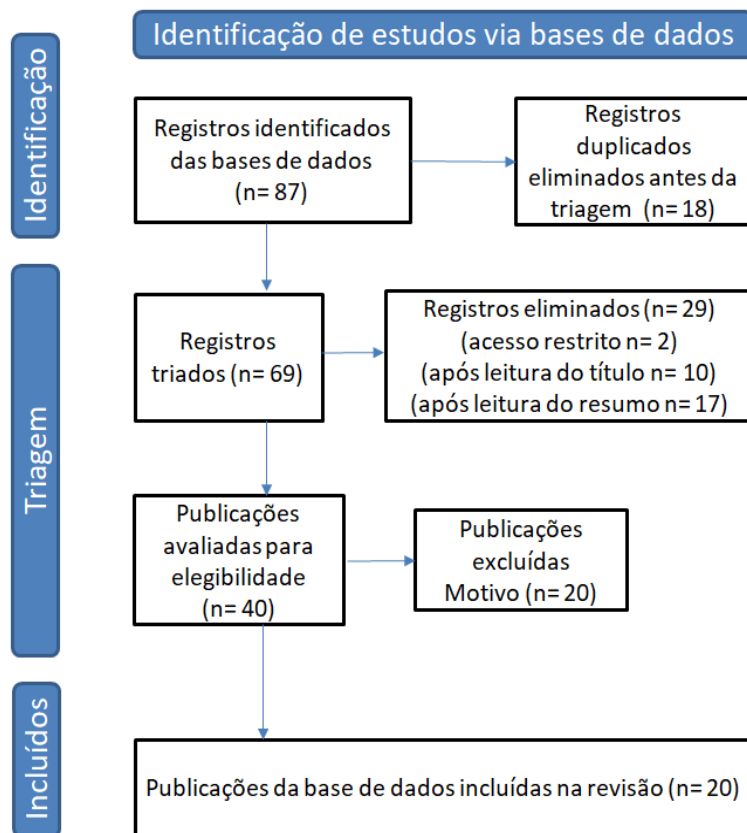
<p>LILACS (Biblioteca Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde)</p>
<p>(Reforma Trabalhista OR Labour reforms OR Legislação Trabalhista OR Legislation, Labor OR Legislación Laboral OR Legislação Trabalhista em Saúde) AND (Acidentes de Trabalho OR Accidents, Occupational OR Accidentes de Trabajo OR Acidente de Trabalho OR Acidentes Ocupacionais OR Acidentes de Trabalho Fatais OR Acidentes de Trabalho Graves OR Acidentes na Indústria OR Saúde do Trabalhador OR Occupational Health OR Salud Laboral OR Higiene Industrial OR Higiene do Trabalho OR Saúde Industrial OR Saúde Ocupacional OR Saúde dos Empregados OR Saúde dos Trabalhadores OR Segurança Ocupacional OR Segurança do Trabalho OR Segurança dos Trabalhadores OR Segurança no Trabalho)</p>
<p>PubMed (Biblioteca Nacional de Medicina dos Estados Unidos/MEDLINE) Scopus (Editora Elsevier) Web of Science (Editora Clarivate Analytics)</p>
<p>("Labour reforms") AND ("Accidents, Occupational" OR "Occupational Accidents" OR "Accident, Occupational" OR "Occupational Accident" OR "Accidents, Industrial" OR "Industrial Accidents" OR "Accident, Industrial" OR "Industrial Accident" OR "Occupational Diseases" OR "Disease, Occupational" OR "Occupational Disease" OR "Occupational Illnesses" OR "Illness, Occupational" OR "Illnesses, Occupational" OR "Occupational Illness" OR "Diseases, Occupational" OR "Occupational Injuries" OR "Injuries, Occupational" OR "Injury, Occupational" OR "Occupational Injury" OR "Occupational Health" OR "Health, Occupational" OR "Industrial Hygiene" OR "Hygiene, Industrial" OR "Industrial Health" OR "Health, Industrial" OR "Safety, Occupational" OR "Occupational Safety" OR "Employee Health" OR "Health, Employee")</p>
<p>Portal CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior)</p>
<p>(Reforma Trabalhista OR "Labour reforms") AND (Acidentes de Trabalho OR "Accidents, Occupational") OR (Saúde do Trabalhador OR "Occupational Health")</p>

Fonte: Elaboração própria

Resultados e discussão

No levantamento da literatura foram encontrados 87 textos, dos quais 10 foram excluídos após a leitura do título por se tratarem de outros temas, e outros 17 excluídos após a leitura do resumo por versarem sobre outros assuntos ou por serem estudos realizados antes de 2017. Havia 18 textos repetidos e 2 com acesso restrito, restando 40 artigos para leitura completa. Após a leitura na íntegra dos artigos remanescentes, outros 20 foram excluídos por apenas tangenciarem o tema, sem aprofundamento que pudesse subsidiar a análise desta revisão. Ao final da seleção, o *corpus* do estudo contou com 20 artigos no total (figura 1).

Figura 1: Fluxograma da revisão integrativa



Fonte: Elaboração própria

Para a extração e posterior interpretação dos achados, foi produzida planilha, dividida em três categorias analíticas que abordam as relações saúde-trabalho no contexto sócio histórico da atual da Reforma Trabalhista: a) Morfologias e configurações do Trabalho; b) Saúde e Segurança do Trabalho (SST); c) Ação sindical, negociação coletiva e organização dos trabalhadores. Adicionalmente, o cenário da pandemia pelo novo coronavírus demandou a organização de tópico específico tratando da legislação especial relativa à situação de emergência em saúde pública. As acepções discutidas nos textos selecionados são apresentadas na discussão e também em quadro-resumo (material suplementar) com a caracterização dos artigos incluídos no estudo.

Morfologias e configurações do trabalho

Dentre as muitas mudanças promovidas na redação da CLT pela reforma, um dos principais elementos diz respeito à contratualização do trabalho. Os artigos revelam que a RT oferece um rol de formas de contratação da força de trabalho em formatos mais precários e legalmente mais instáveis (PEREIRA *et al.*, 2022; LOPES *et al.*, 2020; SANTOS *et al.*, 2020; HECK, 2018; KREIN, 2018; OLIVEIRA; LAMY, 2018). Há gradativa perda de força imperativa da legislação, com o contrato passando a ter maior peso vinculante (HECK, 2018; KREIN, 2018).

O contrato temporário, modalidade já existente na antiga CLT, teve seu tempo máximo estendido de 90 dias para até 270 dias consecutivos com o mesmo empregador (CUNHA *et al.*, 2021). Não há mais obrigatoriedade de intermediação de agências especializadas em trabalho temporário, podendo o trabalhador ser contratado diretamente (SILVA, 2019). O trabalho em regime de tempo parcial, anteriormente de 25 horas, permite jornadas de até 32 horas de trabalho semanais em composições de horas ordinárias e horas extraordinárias

(CUNHA *et al.*, 2021; SILVA, 2019; KREIN, 2018; HECK, 2018).

O trabalho intermitente, semelhante ao contrato zero hora inglês, é novidade estabelecida pela RT (CUNHA *et al.*, 2021; RIBEIRO, 2020; SILVA, 2019; HECK, 2018; KREIN, 2018; OLIVEIRA, LAMY, 2018). Na tipologia, que proporciona maior liberdade para a gestão da força de trabalho, o trabalhador é considerado empregado subordinado à empresa e recebe pagamento somente pelas horas trabalhadas. É defendido pelo patronato como o formato mais ajustado às inovações tecnológicas inseridas no mundo do trabalho, com contratação e rescisão contratual mais flexível e menor custo para empresas, uma vez que a remuneração é proporcional às horas efetivamente trabalhadas (CUNHA *et al.*, 2021). A contratação de apenas dias ou horas sem a efetiva garantia de um salário mínimo mensal pode gerar casos em que o trabalhador irá receber “salário inferior ao mínimo legal, incluindo o denominado ‘salário zero’ ao final do mês, sem cômputo do tempo de serviço à disposição da empregadora, com todas as parcelas salariais e rescisórias extremamente mitigadas” (COUTINHO, 2017, p.1).

Um dos argumentos para a anacronia da antiga CLT diz respeito a não previsão do teletrabalho. A RT traz elementos regulatórios do chamado trabalho remoto (CUNHA *et al.*, 2021; SOUZA; ARAÚJO, 2021; SANTANA; SARQUIS; MIRANDA, 2020; SILVA, 2019; HECK, 2018; KREIN, 2018). Entretanto, a nova regulação não cria novos direitos, por exemplo, não estabelece limites para a jornada de trabalho (HECK, 2018), não prevê o pagamento de horas extraordinárias (SILVA, 2019; KREIN, 2018), transfere os custos estruturais para os trabalhadores, sem considerar as necessidades e adaptações nos postos de trabalho, imputa à força de trabalho a responsabilidade pela ocorrência de acidentes e doenças do trabalho e não prevê o direito à desconexão (CUNHA *et al.*, 2021).

Sobre o trabalho autônomo, a RT contribui para a desconfiguração da relação empregatícia, mesmo quando em atividade contínua e com

exclusividade para a empresa contratante (CUNHA *et al.*, 2021; SILVA, 2019; KREIN, 2018; OLIVEIRA; LAMY, 2018). Trata-se de contrato comercial, com pessoa jurídica em substituição ao vínculo assalariado, ou seja, não dispõe aos trabalhadores direitos trabalhistas equivalentes ao contrato assalariado (KREIN, 2018). Há desabono empresarial com gastos e tributação referentes ao vínculo trabalhista, ficando os encargos atribuídos aos próprios trabalhadores (HECK, 2018).

Em relação à jornada de trabalho, a tendência é de maior disponibilidade do trabalhador à empresa (PEREIRA *et al.*, 2022; LOPES *et al.*, 2020; SANTANA; SARQUIS; MIRANDA, 2020; RIBEIRO, 2020; KREIN, 2018). Krein (2018) e Ribeiro (2020) destacam o melhor manejo do tempo da força de trabalho e contração de custos da produção. A RT prevê o “não pagamento de parte do tempo em que o trabalhador fica à disposição” nas dependências da empresa (KREIN, 2018, p. 89), ou seja, determina como jornada apenas o tempo dedicado à realização de atividade de trabalho, desconsiderando os momentos de preparação, como paramentação ou vestimenta de uniformes.

A nova legislação amplia os mecanismos para compensação das jornadas em bancos de horas (PEREIRA *et al.*, 2022; CUNHA *et al.*, 2021; FARIAS *et al.*, 2021; SOUZA; ARAÚJO, 2021; LOPES *et al.*, 2020; KREIN, 2018). E, de acordo com as demandas empresariais, autoriza a continuidade da jornada além do limite legal ou convencionado em acordo ou convenção coletiva (SILVA, 2019; KREIN, 2018). Ademais, versa sobre a dispensa de licença prévia para jornadas de 12 por 36 horas, antes restrita a algumas categorias profissionais, como vigilância e saúde, para qualquer setor e atividade econômica (CUNHA *et al.*, 2021; FARIAS *et al.*, 2021; RIBEIRO, 2020; SILVA, 2019; COSTA; COSTA; CINTRA, 2018; HECK, 2018; KREIN, 2018).

Um elemento importante da jornada de trabalho foi suprimido pela RT: o pagamento pelas horas *in itinere* (CUNHA *et al.*, 2021; LOPES *et al.*, 2020;

SANTOS *et al.*, 2020; SILVA, 2019; KREIN, 2018). Trabalhadores que exercem atividades em local de difícil acesso ou sem transporte público, utilizando transporte da empresa ou próprio, não têm mais computado o tempo de deslocamento como parte da jornada diária de trabalho. Essa mudança tende a permitir que outros tempos do trabalhador à disposição das empresas sejam igualmente suprimidos da remuneração, como o tempo utilizado no deslocamento entre setores, por exemplo, entre a portaria da fábrica e a estação de trabalho (CUNHA *et al.*, 2021). Almeida (2023) considera que a descaracterização do tempo despendido em deslocamento para o trabalho facilita a desresponsabilização patronal por possíveis ocorrências “ao retirar dos acidentes de trajeto a condição de acidentes de trabalho” (p. 110).

A RT estimula, também a não concessão de intervalos durante a jornada de trabalho – agora de natureza indenizatória, não mais salarial – e pagamento apenas sobre o tempo suprimido (PEREIRA *et al.*, 2022; DAMASCENO; BATISTA; OLIVEIRA, 2021; FARIAS *et al.*, 2021; LOPES *et al.*, 2020; SILVA, 2019). A organização da produção pode trazer implicações sobre as férias dos trabalhadores, possibilitando ao empregador manter a força de trabalho completa nos momentos de alta demanda ao permitir o parcelamento das férias em até três períodos (PEREIRA *et al.*, 2022; CUNHA *et al.*, 2021; LOPES *et al.*, 2020; KREIN, 2018).

No que diz respeito à remuneração, o incentivo ao pagamento por produtividade, bem como a livre negociação dos salários entre empresa e trabalhadores, está prevista na reforma. Há o estímulo à variabilidade da remuneração, especialmente através da centralidade das participações por lucros e resultados (PLR), do pagamento por meio de gratificações, bônus e serviços, além das gorjetas, que agora são apropriadas e distribuídas pelas empresas (CUNHA *et al.*, 2021; LOPES *et al.*, 2020; KREIN, 2018). Segundo Lopes e colaboradores (2020, p. 4), “os contratos precarizados ensejam maior diversificação de formas de pagamento, normalmente acompanhando o fatiamento da relação do trabalhador com a empreitada”. A incerteza do salário

recebido ao final do mês, juntamente ao rebaixamento da remuneração do trabalhador vinculada às metas da produção, tem provocado aumento na taxa de *turn-over* (emprego-re-emprego), derivando em salários cada vez menores (LOPES *et al.*, 2020, HECK, 2018; KREIN, 2018).

Considerando a lei da terceirização irrestrita (Lei 13.429/2017) como parte do escopo da RT, observa-se que este conjunto de alterações agudizam a precarização social do trabalho e a exploração do trabalhador contratado indiretamente através de empresas terceirizadas (CUNHA *et al.*, 2021; DAMASCENO; BATISTA; OLIVEIRA, 2021; LOPES *et al.*, 2020; SANTANA; SARQUIS; MIRANDA, 2020; LACAZ, 2019; COSTA; COSTA; CINTRA, 2018; HECK, 2018; OLIVEIRA; LAMY, 2018). Apesar da lei prever, porém sem obrigar, a equiparação salarial entre trabalhadores contratados direta e indiretamente, os trabalhadores terceirizados costumam receber salários inferiores, com jornadas de trabalho mais extensas e menor estabilidade no emprego e acesso a menos direitos trabalhistas (LACAZ, 2019).

Neste sentido, para Krein (2018), a RT opera para

legalizar práticas já existentes no mercado de trabalho e possibilitar um novo 'cardápio' de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades. Assim, ela busca ajustar o padrão de regulação do trabalho de acordo com as características do capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado ao submeter o trabalhador a uma maior insegurança e ao ampliar a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho. (KREIN, 2018, p. 78)

Desta forma, a RT materializa na CLT, uma legislação de caráter geral, elementos da relação de trabalho que anteriormente possuíam especificidade delimitada em determinados setores e empresas (PINA *et al.*, 2020). Exemplos indicativos dessas práticas são observados nos espriamento da jornada de

trabalho 12 x 36 horas, antes restrita aos serviços de saúde, e a institucionalização do “bico”, com padrão mínimo de proteção social, através do contrato intermitente. Ou seja, além da incorporação de práticas existentes, favorece ainda mais a desproteção social do trabalho característica das relações de produção capitalista.

Todas essas mudanças nas relações contratuais e na organização do trabalho tendem a ampliar o arbítrio do empregador para estruturação da jornada conforme as oscilações dos ciclos econômicos. Promove a intensificação do trabalho, aumentando os ritmos e eliminando a porosidade da atividade de trabalho (HECK, 2018; KREIN, 2018). A necessidade de sobrevivência leva trabalhadores a aceitarem condições precarizadas de trabalho, propiciando desgaste da força de trabalho (FARIAS *et al.*, 2021; LOPES *et al.*, 2020). Longas jornadas podem significar maior tempo de exposição dos trabalhadores a riscos físicos, químicos, ergonômicos e acometimento por doenças como o infarto agudo do miocárdio e doenças vasculares (CHENG *et al.*, 2012). Trabalhadores terceirizados são mais suscetíveis a doenças e riscos ocupacionais, devido a transferência de responsabilidade dos riscos para as prestadoras de serviço e por, usualmente, vivenciarem condições de trabalho mais degradantes (DAMASCENO; BATISTA; OLIVEIRA, 2021).

Saúde e segurança do trabalho (SST)

Alterações na organização do trabalho afetam direta e indiretamente a saúde dos trabalhadores, estabelecendo relações com acidentes, doenças e sofrimento no trabalho, especialmente em contexto de fragilização da organização sindical (PEREIRA *et al.*, 2022; PIRES; SILVA, 2022; WHO; ILO, 2021; PEGA *et al.*, 2021; CUNHA *et al.*, 2021; DAMASCENO; BATISTA; OLIVEIRA, 2021; KREIN, 2018). O capítulo sobre as normas de saúde e segurança no trabalho, incluído pela primeira vez na coletânea de leis do

trabalho em 1967 (decreto-lei 229/67), buscava proteger os trabalhadores da ocorrência de agravos à saúde durante a realização da atividade. Esta parte da CLT se manteve praticamente inalterada por anos, poucas modificações foram feitas na seção sobre medidas preventivas de medicina do trabalho (seção V) em 1989 e 2015, e na seção sobre atividades insalubres ou perigosas (seção XIII) em 2012 e 2014.

As principais mudanças promovidas pela RT relativas à SST se encontram nos artigos 611-A, 611-B, 75-E. De acordo com os estudos desta revisão, as reconfigurações do mundo do trabalho, nos processos produtivos e as mudanças nas formas de contratação têm potencial de provocar repercussões na saúde dos trabalhadores. A Reforma Trabalhista retrocede na garantia e proteção da saúde ao desconsiderar elementos da jornada de trabalho como aspectos importantes para a saúde e segurança no trabalho, a despeito das fortes relações entre os acidentes e adoecimento com a intensificação do trabalho, prolongamento da jornada e supressão do descanso (LIMA; DIAS, 2020; WHO; ILO, 2021; VIAPIANA; GOMES; ALBUQUERQUE, 2018; PINA; STOTZ, 2015; LAURELL; NORIEGA, 1989).

O artigo 611-A elenca dispositivos passíveis de negociação coletivas. Permite prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, independente de anuência e licença prévia da autoridade fiscalizadora, além de admitir redução do repouso ou intervalo para menos de uma hora em jornadas de mais de seis horas diárias (CUNHA *et al.*, 2021; DAMASCENO; BATISTA; OLIVEIRA, 2021; FARIAS *et al.*, 2021; KREIN, 2018, OLIVEIRA; LAMY, 2018). No entanto, segundo a literatura, o tempo para repouso entre as jornadas é necessário para recuperação do organismo e prevenção do desgaste físico e mental dos trabalhadores, sendo sua redução perigosa e com potencial acidentogênico (WHO; ILO, 2021; PEGA *et al.*, 2021; ILO, 2017). Para Damasceno, Batista e Oliveira (2021), as normas de proteção à saúde do trabalhador são direitos indisponíveis, não podendo regras de menor proteção social como acordos ou convenções coletivas prevalecerem sobre normas de

ordem pública, mais favoráveis e de caráter cogente.

Por sua vez, o artigo 611-B, apresenta rol de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos por acordos ou convenções coletivas, entre eles as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Porém, contraditoriamente, seu parágrafo único considera que as regras sobre duração do trabalho e concessão de intervalos intrajornada não são elementos de saúde e segurança do trabalho, podendo ser livremente negociados (DAMASCENO; BATISTA; OLIVEIRA, 2021; REIS; PRADO, 2019; SILVA, 2019; OLIVEIRA; LAMY, 2018). Anteriormente à RT, a melhor doutrina trabalhista considerava o intervalo intrajornada norma de ordem pública e medida de saúde, segurança e higiene do trabalho, excluída de negociações.

(...) As regras legais concernentes a intervalos intrajornadas ostentam, sim, manifesta dimensão de saúde, higiene e segurança laborais da pessoa humana do trabalhador. Trata-se de constatação firme assentada pelas Ciências que se dedicam ao estudo do trabalho e do meio ambiente do trabalho e das doenças e outros malefícios (acidentes) provocados na pessoa humana envolvida na dinâmica do mundo do trabalho (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 134-135 apud DAMASCENO; BATISTA; OLIVEIRA, 2021).

Cabe consignar que esta acepção não se encontrava expressa nas normas regulamentadoras (NR), sendo apenas esboçada na NR 17, que versa sobre diretrizes e requisitos para adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores. Trata-se da única norma que considera jornada e pausas intrajornada como elemento de SST. As demais NRs são centradas em questões técnicas do trabalho, sem estabelecer relações dos mesmos com a organização do trabalho.

Já o artigo 75-E regulamenta o teletrabalho e delimita a responsabilidade da empresa apenas a ações instrutivas para prevenção de acidentes e doenças

do trabalho, sem qualquer indicação sobre as exigências do trabalho e suas implicações na saúde dos trabalhadores. Ressalta-se ainda que, segundo o parágrafo único, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Esta nova forma de trabalho, que ganhou destaque especialmente durante a pandemia, tem sido apontada como modalidade que promove sobrecarga laboral, aceleração de ritmos, grande pressão por metas e resultados, e elevada demanda cognitiva (SANTANA; SARQUIS; MIRANDA, 2020; COSTA; COSTA; CINTRA, 2018). Igualmente, a não garantia de instalações ergonomicamente adequadas em ambiente domiciliar pode influenciar a ocorrência de lesões musculoesqueléticas e outras patologias relacionadas ao trabalho (SANTANA; SARQUIS; MIRANDA, 2020).

Considerando a grande flexibilidade trazida pelo teletrabalho, a tendência é de desequilíbrio entre a vida pessoal e laboral. A falta de controle da jornada e inexistência de definições claras quanto ao direito à desconexão aumentam “os riscos de adoecimento, por conta do estresse e da desorganização da vida particular, especialmente pelo fato do funcionário ficar ligado praticamente todo o tempo a dispositivos como computador” (COSTA; COSTA; CINTRA, 2018, p. 115).

Além dos artigos sobre SST, a RT chegou a autorizar o trabalho de gestantes em ambientes legalmente insalubres, de graus mínimo e médio, e lactantes em qualquer grau de insalubridade, afastadas somente mediante apresentação de laudo médico, ou seja, com o ônus de contestação recaindo sobre a trabalhadora (DAMASCENO; BATISTA; OLIVEIRA, 2021; LOPES *et al.*, 2020; SANTANA; SARQUIS; MIRANDA, 2020; LACAZ, 2019; COSTA; COSTA; CINTRA, 2018; HECK, 2018; KREIN, 2018). Entretanto, o Supremo Tribunal Federal (STF) considerou a proteção à maternidade e à criança direitos irrenunciáveis, não permitindo o trabalho de grávidas e mulheres amamentando bebês de até seis meses em ambientes insalubres de qualquer

grau (STF, 2019), devendo a trabalhadora exercer atividade laboral em outro local na própria empresa (OBSERVATÓRIO TRABALHISTA, 2022).

Segundo Damasceno, Batista e Oliveira (2021) e Reis e Prado (2019), a RT não promove atualizações no debate sobre a exposição a agentes físicos, químicos e biológicos, a despeito das novas tecnologias e inovações produtivas. Ao contrário, a nova legislação fomenta a manutenção de ambientes de trabalho insalubres ao permitir o amplo manejo da força de trabalho, sendo mais vantajoso para as empresas dispensar os trabalhadores adoecidos ou intoxicados do que promover ambientes laborais saudáveis (HECK, 2018).

De acordo com a literatura, o trabalho em ambiente legalmente insalubre expõe os trabalhadores a condições prejudiciais à saúde, de efeitos imediatos ou tardios, em forma de intoxicações e adoecimentos de diversas expressões e naturezas (CARVALHO, *et al.*, 2017; CASTRO; GIANNASI; NOVELLO, 2003). Apesar da existência de indicadores ambientais que sinalizam a nocividade através da relação entre dose-efeito ou dose-resposta, tais aferições não consideram na análise elementos como interações de agentes nocivos e características individuais dos trabalhadores, desestimulando o investimento em prevenção nos ambientes de trabalho e incentivando práticas organizacionais inseguras que favorecem a invisibilidade do adoecimento pelo trabalho (LARENTIS *et al.*, 2020; FREITAS, 2002).

Larentis e colaboradores (2020, p. 223) tecem crítica ao conceito de “limites de tolerância” e sugerem compreensão ampliada, com inclusão dos trabalhadores nos processos decisórios e análise para além da avaliação de biomarcadores e estabelecimento de faixas de risco, defendendo “concentração zero para substâncias químicas tóxicas presentes no ambiente de trabalho”, uma vez que não haveria substância “absolutamente inerte para o ser humano”. Da mesma forma, e considerando os avanços da incorporação tecnológica, Kato *et al.* (2007) sugerem modificações nos processos produtivos que

busquem intervenções coletivas sobre fontes de risco, mais eficazes que apenas barreiras individuais, promovendo redução nas emissões de agentes tóxicos, uma vez que as situações de risco costumam se dar numa velocidade superior à implantação de medidas preventivas. E Stotz e Pina (2017) tecem críticas à monetização do risco à saúde atrelado às formas de gestão e organização capitalista do trabalho, atribuindo valores financeiros às relações trabalho e saúde. Os autores lembram o legado do Movimento Operário Italiano: “a saúde não se vende, nem se delega, se defende” (p.9).

Adicionalmente, outros estudos têm demonstrado repercussões na saúde dos trabalhadores entre elementos da jornada e o adoecimento pelo trabalho. A precarização social do trabalho produz efeitos sobre o direito à saúde dos trabalhadores, que se expressa em agravos físicos e psíquicos (SANTOS *et al.*, 2020). Jornadas de trabalho superiores a 40 horas semanais, trabalho em diferentes turnos, horas extraordinárias não remuneradas, cargas excessivas de trabalho são exemplos de práticas de gestão que acarretam efeitos danosos à saúde (SANTANA; SARQUIS; MIRANDA, 2020).

Exigências cognitivas podem provocar manifestações de sofrimento difuso como choro fácil, tristeza, distúrbios do sono e isolamento. Situações geradoras de estresse, depressão, ansiedade, síndrome de *burnout*, comprometer a inventividade, a capacidade de concentração e tomada de decisões (WHO; ILO, 2021; GOMES; TEIXEIRA, 2016; CHEN; CHEN, 2012). As relações entre estresse no trabalho e manifestações fisiológicas, que podem provocar dores musculoesqueléticas, cefaleia, distúrbios gastrointestinais, cardiopatias, distúrbios hormonais, além do agravamento de transtornos mentais, pensamentos repetitivos, com desdobramentos mais extremados como o suicídio (DAMASCENO; BATISTA; OLIVEIRA, 2021; SANTANA; SARQUIS; MIRANDA, 2020; SOUZA, 2019).

Com a reforma e a rotatividade do trabalhador, a dificuldade para se estabelecer a causalidade entre condições de trabalho e adoecimento pode

aumentar, sendo a diminuição do registro de doenças ocupacionais uma das possíveis consequências (TEIXEIRA *et al.*, 2017). A constante permanência do trabalhador no local trabalho mesmo adoecido devido ao medo de discriminação ou dispensa, gera cronificação e agravamento de doenças, impactando no número de trabalhadores incapacitados, com chances de afastamento e tratamento cada vez mais restritas.

As questões de saúde e segurança no trabalho são importantes do ponto de vista da Saúde Pública. Temáticas fundamentais como regulação das penosidades, proteção do trabalho automatizado e do trabalho feminino, ficaram de fora da RT, mostrando sua intencionalidade em apenas reduzir despesas operacionais de produção e não em estimular a prevenção de doenças e acidentes (REIS; PRADO, 2019). Também soa paradoxal que alterações na legislação, supostamente pensadas para lidar com impactos da chamada 4ª revolução industrial, desconsiderem completamente os alertas feitos contra as ameaças de aumento da desproteção social e securitária associados a esse processo (SCHWAB, 2019).

Ação sindical, negociação coletiva e organização dos trabalhadores

Sobre a ação sindical, os achados do estudo indicam que a RT utiliza as negociações coletivas para dispor da força de trabalho de acordo com as necessidades da produção, seja reduzindo custos, seja facilitando a demissão dos trabalhadores. A RT permite o desligamento dos trabalhadores, com rescisão por acordo individual sem a obrigatoriedade de homologação via sindicatos e possibilita quitação de obrigações trabalhistas durante a vigência do contrato de trabalho (PEREIRA *et al.*, 2022; RIBEIRO, 2020; KREIN, 2018; OLIVEIRA; LAMY, 2018). Em caso de demissão por acordo individual, as indenizações residem em menos da metade do saldo do FGTS, sem direito ao seguro desemprego (CUNHA *et al.*, 2021; PEREIRA *et al.*, 2022; KREIN, 2018).

A descentralização das regras da relação de trabalho leva suas delimitações para o interior da empresa (KREIN, 2018). A fragmentação da negociação coletiva, acentuada nos setores dinâmicos da economia, como automobilístico, petrolífero, siderurgia e telecomunicações, provavelmente será estendida mais amplamente para outros segmentos produtivos, transformando o local de trabalho no principal espaço de negociação.

A nova legislação dilata o alcance do acordo individual, firmado diretamente entre empresa e trabalhador sem a intermediação dos sindicatos ou anuência de órgãos reguladores (KREIN, 2018). Entre os dispositivos estão a contratação de horas suplementares, expansão do banco de horas, compensação da jornada e a pactuação da jornada 12 x 36h (SILVA, 2019; COSTA; COSTA; CINTRA, 2018; KREIN, 2018). A RT ainda consagra a livre negociação individual do intervalo para amamentação (LOPES *et al.*, 2020; KREIN, 2018). Conforme Pina e colaboradores (2020), ao estimular a negociação individual, a RT estabelece mecanismos que levam ao enfraquecimento da capacidade coletiva das organizações dos trabalhadores. A prática sindical consagrada em determinados ramos econômicos alcança generalização nas relações de trabalho através da RT.

Estudos têm referido a prevalência do negociado sobre a lei através da previsão legal disposta no artigo 611-A (PEREIRA *et al.*, 2022; CUNHA *et al.*, 2021; RIBEIRO, 2020; SILVA, 2019; COSTA; COSTA; CINTRA, 2018; HECK, 2018; OLIVEIRA; LAMY, 2018). O artigo possibilita que a negociação defina regras sobre extensão da jornada, intervalo intrajornada, feriados, banco de horas, teletrabalho e trabalho intermitente e composição dos salários por formas alternativas e variáveis de remuneração (RIBEIRO, 2020; COSTA; COSTA; CINTRA, 2018). Assim legitima a flexibilização da regulação do trabalho com um conjunto de normativas que passam a ser objeto de negociação coletiva (PIRES; SILVA, 2022; DAMASCENO; BATISTA; OLIVEIRA, 2021; SOUZA; ARAÚJO, 2021; SILVA, 2019; KREIN, 2018; OLIVEIRA; LAMY, 2018), como por exemplo, o enquadramento do grau de

insalubridade, de forma diversa do estabelecido pelas normas regulamentadoras (DAMASCENO; BATISTA; OLIVEIRA, 2021). O dispositivo não afasta a regulação do Estado sobre a relação trabalhista, mas limita seu poder de intervenção (RIBEIRO, 2020).

A negociação direta entre trabalhadores e empregadores favorece a precarização do trabalho, com piora nas condições de trabalho e rebaixamento salarial devido à assimetria entre as partes (CUNHA *et al.*, 2021; SANTANA; SARQUIS; MIRANDA, 2020). O enfraquecimento e desarticulação dos trabalhadores são objetivos alcançados com a reforma (LOPES *et al.*, 2020; KREIN, 2018). Há “esvaziamento da organização sindical dos trabalhadores entendida como classe, pois tende a predominar uma organização mais descentralizada e articulada com os interesses da empresa” (KREIN, 2018, p.78). Entre as principais alterações advindas com a nova legislação, destacam-se: (a) o fim da ultratividade do acordo e da convenção coletiva (LOPES *et al.*, 2020; KREIN, 2018), (b) o fim da contribuição sindical (CUNHA *et al.*, 2021; LOPES *et al.*, 2020; RIBEIRO, 2020; LACAZ, 2019; HECK, 2018; KREIN, 2018; OLIVEIRA; LAMY, 2018), (c) e a possibilidade de instituição de representação por local de trabalho, em empresas com mais de 200 funcionários, descolada da organização sindical (LOPES *et al.*, 2020; RIBEIRO, 2020; HECK, 2018; KREIN, 2018).

Sobre a contribuição sindical, agora facultativa, para ser descontada deve ser declarada expressamente pelos trabalhadores. Para Lacaz (2019, p. 680), “se o imposto sindical era herança nefasta da era getulista, sua interrupção de forma abrupta, enfraquece a ação sindical no seu embate contra as empresas”. Por outro lado, Galvão (2018) considera que a contribuição compulsória levava a existência de entidades sindicais apartadas de suas bases e pouco atuantes na luta sindical. Desta maneira, a extinção do imposto se constitui possibilidade de reinvenção para o movimento sindical, fomentando alternativas para a organização dos trabalhadores que vão além da preservação da estrutura sindical atrelada ao Estado, estimulando a busca por

autossustentação das organizações e legitimação das lutas pelos trabalhadores.

Em grandes empresas com mais de 200 trabalhadores, a RT incentiva a composição de comissões representativas da força de trabalho, sem os sindicatos, com poderes para gerir conflitos e negociar condições de trabalho (HECK, 2018; KREIN, 2018). Esse tipo de representação está sujeita à interferências diretas das empresas, seus membros não possuem estabilidade, sendo dispensados em caso de motivação disciplinar, econômica ou devido a inovações tecnológicas. A subordinação da representação local e dependência econômica dos participantes às empresas são elementos que inibem a formulação de ações para enfrentamento do adoecimento pelo trabalho (HECK, 2018).

Adicionalmente, os diversos formatos de contratos e a fragmentação das categorias de trabalhadores através da terceirização da atividade meio e da atividade fim podem criar barreiras para a organização dos trabalhadores e esgarçar a solidariedade de classe (PIRES; SILVA, 2022; CUNHA *et al.*, 2021; SOUZA, 2019; HECK, 2018; KREIN, 2018; OLIVEIRA; LAMY, 2018). Prestando serviço para uma única empresa, porém contratados por diversas, a força de trabalho é pulverizada dentro de uma “miríade de contratos” (HECK, 2018).

“Essa fragmentação enfraquece as possibilidades de organização no espaço de trabalho para garantias importantes quanto às perspectivas salariais, benefícios empregatícios e melhores condições de trabalho, além das enormes implicações para a organização sindical” (HECK, 2018, p. 266).

Com a pulverização da representação sindical, a pauta patronal ganha força nas negociações individuais e coletivas (LOPES *et al.*, 2020; SANTOS *et al.*, 2020; SANTOS, 2019; KREIN, 2018). Pesquisa de Veras-Oliveira, Galvão e Campos (2019) com entidades sindicais de todo o país no segundo semestre de 2018 indica piores condições para negociações, contrariando o argumento

liberal de que a reforma fortaleceria as negociações entre trabalhadores e empregadores. De acordo com estes autores, bem como para Pina e colaboradores (2020), a organização por categoria profissional acentua a fragmentação sindical e é limite a ser enfrentado. Ambos defendem um tipo de representação que envolva todo o conjunto de trabalhadores da empresa, superando a desarticulação do coletivo, fortalecendo os laços de solidariedade e pertencimento, em luta unificada por melhores condições de vida e de trabalho.

A pandemia de COVID-19 e a contínua reforma da legislação trabalhista

Com a chegada do novo coronavírus no Brasil em fevereiro de 2020, um conjunto de medidas para o enfrentamento da pandemia foi normatizado, a iniciar pela lei 13.979/2020, que declarava a situação como emergência de saúde pública. Nas buscas desta revisão foram encontrados três textos que trataram da intersecção entre a COVID-19, as relações de produção e a saúde dos trabalhadores. A pandemia criou uma crise sanitária com impactos econômicos e no mercado de trabalho.

Condições políticas de crescimento da pauta conservadora e extremista favoreceram a aplicação da RT pelas empresas no contexto pandêmico. Destaque é feito para medidas como a redução de jornada e salários em termos similares ao Programa de Proteção ao Emprego (PPE), a suspensão do contrato de trabalho e o acordo individual entre empregador e trabalhador. Anteriormente à aprovação da RT, a lei 13.189/2015 já instituía o Programa Seguro-Emprego (PSE), nova denominação para o PPE, que possibilitava a redução da jornada com redução salarial (EBERHARDT; PINA; STOTZ, 2019).

Em março de 2020 o Governo Federal publicou a Medida Provisória (MP) nº 927/2020. Entre outros elementos, a MP versava sobre antecipação de férias, feriados, férias coletivas, teletrabalho, banco de horas e suspensão de

exigências administrativas sobre a segurança e saúde no trabalho (BRASIL, 2020a). Ratificava, ainda, a prevalência do acordo individual entre trabalhadores e empregadores sobre as convenções coletivas e a legislação trabalhista (SOUZA; ARAÚJO, 2021; SANTOS *et al.*, 2020, VIEIRA; VAILON, 2020). Segundo Vieira e Vailon (2020), mesmo em contexto emergencial, os acordos individuais e coletivos somente deveriam prevalecer sobre a legislação quando criassem mais benéficos aos trabalhadores e sem causar violações à ordem pública.

Alguns dispositivos da MP 927/2020 foram objeto de debate social. Um deles, revogado no dia seguinte pela MP 928/2020, estabelecia a suspensão dos contratos de trabalho e da remuneração pelo período de até quatro meses. Outros dois tiveram eficácia afastada pelo STF: o artigo 29 que descaracterizava a COVID-19 enquanto doença relacionada ao trabalho e o artigo 31 que limitava a atuação de auditores fiscais do trabalho na atuação de empresas por 180 dias, permitindo apenas aplicação de medidas educativas, salvo em casos de acidente de trabalho fatal, trabalho infantil ou em condições análogas ao escravo (SOUZA; ARAÚJO, 2021; SANTOS *et al.*, 2020). A MP não foi votada pelo Congresso Nacional e perdeu eficácia em julho de 2020.

Já em abril de 2020 foi publicada a MP 936/2020, inaugurando o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, em resposta à crise econômica trazida pela pandemia. O programa previa redução proporcional das jornadas de trabalho e salários por 90 dias, prorrogáveis por prazo determinado, e a suspensão temporária do contrato de trabalho por até 60 dias. A diferença desta nova medida era a contrapartida governamental com pagamento de benefício emergencial enquanto durasse a redução ou a supressão da jornada. A MP também estabelecia o auxílio emergencial para trabalhadores desempregados e demais informais (SOUZA; ARAÚJO, 2021; SANTOS *et al.*, 2020; VIEIRA; VAILON, 2020).

A redução da jornada com redução salarial foi permitida nos percentuais

de 25%, 50% ou 75%, desde que houvesse preservação do valor do salário-hora de trabalho, pactuação por convenção ou acordo coletivo de trabalho ou por acordo individual escrito entre trabalhador e empregador. No caso da suspensão total da jornada, igualmente pactuada individual ou coletivamente, haveria a completa substituição da remuneração do trabalhador pelo benefício emergencial. Em ambas situações, ficou reconhecida a garantia provisória do emprego durante a jornada especial e por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão (SOUZA; ARAÚJO, 2021).

O alcance do acordo individual foi objeto de questionamento uma vez que a Constituição prevê irredutibilidade do salário, salvo em casos de convenção ou acordo coletivo. Entretanto, o STF decidiu pela efetividade do dispositivo, argumentando que a excepcionalidade do momento pandêmico justificaria a negociação individual, devendo o acordo final ser comunicado ao sindicato dos trabalhadores. A antiga MP, ao ser convertida na Lei n.14020/20, incorporou a obrigatoriedade de negociação coletiva para redução de jornada superior a 25% e em caso de perda salarial para o trabalhador (SOUZA; ARAÚJO, 2021).

O programa de manutenção de renda em enfrentamento à COVID teve maior espraiamento e impacto na classe trabalhadora. Se comparado ao PSE, que no segmento das montadoras abarcou mais de 42 mil trabalhadores em 2016 (EBERHARDT; PINA; STOTZ, 2019), os acordos entre abril e dezembro de 2020 atingiram quase 10 milhões de trabalhadores, aproximadamente um terço do total de trabalhadores celetistas naquele ano (STOTZ; PINA, 2021).

Os artigos levantados nesta revisão se limitaram temporalmente às MPs 927/20 e 936/20. Contudo, para Souza e Araújo (2021), é necessário analisar as MPs e demais mudanças na legislação do trabalho dentro de um contexto de experimentos, como um laboratório de alterações e derrogação dos direitos trabalhistas. De acordo com Stotz e Pina (2021, p.358-359)

A pandemia possibilita às empresas a imposição do acordo

individual, contrato intermitente, redução de salário e jornada, suspensão do contrato de trabalho. Se tais medidas estavam presentes na prática dos acordos nas empresas em determinados ramos econômicos ou mais tarde incorporadas em uma legislação de caráter geral como a Reforma Trabalhista, é na atual conjuntura pandêmica que acontece sua efetiva generalização para todos os setores.

Importante ainda dizer que antes mesmo da crise pandêmica, foi instituída em 2019 uma nova modalidade de contrato de trabalho precarizado para jovens no início de carreira, a chamada carteira verde amarela (MP 905/2019). O contrato, por prazo determinado de até 24 meses, trazia impactos na arrecadação previdenciária e rebaixava os direitos dos trabalhadores, como liberação do trabalho aos domingos sem pagamento de horas extras e não inclusão dos direitos acordados em convenções da categoria (BRASIL, 2019). A MP 905/19, que tinha vigência prevista até o final de 2022, não foi convertida em lei.

O Governo Federal ainda tentou emplacar dispositivos semelhantes através da MP 1045/21, com desoneração da folha de pagamento para contratação de jovens e trabalhadores de mais idade (BRASIL, 2021). Originalmente, recriando o programa de manutenção de empregos, com o retorno dos acordos por redução de jornada de trabalho com redução salarial ou suspensão do contrato de trabalho, a MP sofreu diversos destaques e inclusões, sendo conhecida por “Minirreforma Trabalhista”. No entanto, a MP foi derrubada em votação no Senado (SENADO NOTÍCIAS, 2021).

Outras tentativas de precarização do trabalho estão em curso. Uma delas é o Programa Nacional de Prestação de Serviço Civil Voluntário (Lei n. 14.370/22), direcionado a jovens entre 18 e 29 anos, pessoas com deficiência e trabalhadores com mais de 50 anos sem emprego formal há mais de 2 anos. O programa prevê jornadas de 22 horas semanais, com limite de 8 horas diárias,

e remuneração através de bolsas no valor equivalente ao salário-mínimo por hora (BRASIL, 2022).

Analisando o cenário da crise sanitária, a totalidade das medidas aprovadas aprofunda a desproteção social. O reconhecimento da COVID-19 como doença do trabalho é aspecto a ser pautado. A lei n. 14.128/21, apesar de não reconhecer diretamente o caráter ocupacional da COVID, implicitamente reconheceu a maior exposição ao vírus por grupos específicos como os profissionais de saúde – incluindo prestadores de serviço de apoio como setor de limpeza, alimentação, administrativo e segurança. Assim, dispôs compensação financeira aos trabalhadores permanentemente incapacitados para o trabalho e indenização aos familiares daqueles que vieram a óbito pela doença. Entretanto, esse reconhecimento de maior exposição não teve desdobramentos nos direitos previdenciários – sem nexos automáticos – ou trabalhistas, limitando o objeto à reparação pecuniária.

Muito além de ações de reparação feitas pelo Estado e que reafirmam a monetização da saúde, deve-se colocar luz no reconhecimento da COVID-19 enquanto doença relacionada ao trabalho, buscando olhar para os modos de se trabalhar e produzir, suas relações com o adoecimento no trabalho e a geração de desgaste da força de trabalho. Diferentes países do mundo adotaram critérios para o estabelecimento da relação entre a COVID e o trabalho (GLOBAL UNION, 2020; ILO, 2020; WHO, 2020). No Brasil, até de abril de 2023, apenas Bahia e Espírito Santo incluíam o SARS-CoV-2 como agente etiológico na lista estadual de doenças relacionadas ao trabalho (BAHIA, 2021; ESPIRITO SANTO, 2021).

A crise sanitária mostrou a importância de algumas categorias de trabalhadores que estavam na invisibilidade, como entregadores, cuidadores, limpeza, que foram consideradas atividades essenciais. Ao mesmo tempo, essa situação sinalizou a vulnerabilidade de outras categorias profissionais na nossa sociedade. Em enfrentamento às precárias condições de trabalho durante o

período mais crítico da pandemia, trabalhadores da saúde, profissionais de segurança e limpeza, entregadores por aplicativos organizaram mobilizações em defesa da saúde (SINTFUB, 2021; BRASIL DE FATO, 2020; PORTAL G1, 2020). De acordo com Feliciado *et al.* (2023), o exercício do trabalho presencialmente por si só já seria elemento fundamental para a presunção do nexo causal laboral.

Os impactos da pandemia ainda não são plenamente conhecidos. Repercussões da intensificação das jornadas, efeitos da COVID longa, sequelas pós-COVID e outros elementos potencialmente nocivos para a saúde precisam ser investigados, acompanhados, e demandam políticas públicas para prevenção de agravos e preservação da vida dos trabalhadores (MAENO, 2021).

Considerações finais

O presente estudo procurou reunir obras que descrevessem implicações nas relações saúde e trabalho trazidas pela atual Reforma Trabalhista brasileira. Claramente com tendências patronais, a reforma estimula a autorregulação nas relações de trabalho, desconsiderando a assimetria entre trabalhadores e empregadores. A lógica de flexibilização aponta para intensa precarização do trabalho, tendo como objetivo real a redução dos custos de produção e incremento da acumulação de capitais.

Há uma retórica empresarial de superproteção legal dos trabalhadores. Assim, a RT viria para reduzir conflitos e daria estabilidade e segurança jurídica para empresas e trabalhadores. Esta retórica convence parte da opinião pública e continua repercutindo neste momento em que se discute a revisão das políticas precarizadoras pelo novo governo. Esta revisão mostra que a RT fragilizou vínculos de emprego e aumentou a vulnerabilidade dos trabalhadores assalariados. É produzida singularidade histórica, com novos marcos

regulatórios. Entretanto, a análise da RT não deve se limitar à observação de seus dispositivos individualmente. A reforma incorpora em uma legislação de caráter geral elementos da relação de trabalho com especificidade delimitada, e alcança generalização e aprofundamento durante a pandemia de COVID-19.

Para além das questões aqui levantadas, soma-se a potencialidade de acompanhamento dos efeitos da reforma ao longo do tempo, com a produção de estudos com percursos metodológicos semelhantes a este e captação de estudos empíricos que explorem impactos diretos e indiretos das mudanças normativas sobre grupos específicos de trabalhadores. A presente investigação, mesmo numa tentativa de ampliação temática e do conhecimento, foi composta majoritariamente por textos teóricos, assinalando possíveis cenários.

A ação coletiva e as novas formas de luta conduzidas pelos trabalhadores são, igualmente, aspectos a serem explorados. Para enfrentar os retrocessos implementados pela RT, é indispensável que o alargamento da estrutura legal de proteção da saúde dos trabalhadores esteja na pauta social no atual processo de reconstrução democrática.

Referências

ALMEIDA, H.P. Terceirização rima como trabalho coletivo? Reflexões a partir da luta dos petroleiros pela saúde em uma refinaria. **Tese (Doutorado)**. Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2023.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O social em questão**, ano XVIII. n. 34, 2015.

BAHIA. Secretaria da Saúde do Estado. Superintendência de Vigilância e Proteção da Saúde. Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador. Centro Estadual de Referência em Saúde do Trabalhador. Lista de Doenças Relacionada ao Trabalho do Estado da Bahia/Secretaria da Saúde. **Superintendência de Vigilância e Proteção da Saúde**. Diretoria de Vigilância e Atenção à Saúde do Trabalhador. Centro Estadual de Referência em Saúde

do Trabalhador. Sesab/Suvisa/Divast/Cesat. Salvador: Sesab/Suvisa/Divast/Cesat, 2021. Disponível em: https://www.saude.ba.gov.br/wp-content/uploads/2021/09/ListaDoencasRelacionadasTrabalhoEstadoBahia_8set2021.pdf. Acesso em: 06 jul 2021.

BRASIL, 2022. Lei 14.370/22. Institui o Programa Nacional de Prestação de Serviço Civil Voluntário e o Prêmio Portas Abertas. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2022/lei/L14370.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

_____, 2021. Medida Provisória 1045/21. Institui o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas complementares para o enfrentamento das consequências da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19) no âmbito das relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2021. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/medida-provisoria-n-1.045-de-27-de-abril-de-2021-316257308>. Acesso em: 10 out. 2022.

_____, 2020a. Medida Provisória no 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, seção 1, p. 1, 22 mar. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

_____, 2020b. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, p. 1, 1 abr. 2020. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

_____, 2019. Medida Provisória 905/19. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/mpv/mpv905.htm. Acesso em: 10 out. 2022.

_____, 2017a. Lei 13.429 de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho

temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 10 ago. 2018.

_____, 2017b. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 10 ago. 2018.

BRASIL DE FATO (*site*). Trabalhadores de serviços essenciais protestam em SP por melhores condições, 2020. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2020/05/08/trabalhadores-de-servicos-essenciais-protestam-em-sp-por-melhores-condicoes>. Acesso em: 22 ago. 2022.

CARVALHO, L. *et al.* Exposição ocupacional a substâncias químicas, fatores socioeconômicos e saúde do trabalhador: uma visão integrada. **Saúde em Debate**, vol. 41 (spe 2): 313-26, 2017.

CHEN, C.F.; CHEN, S.C. Burnout and work engagement among cabin crew: Antecedents and consequences. **International Journal of Aviation Psychology**, 22, 41-58, 2012.

CHENG, Y. *et al.* The recognition of occupational diseases attributed to heavy workloads: experiences in Japan, Korea, and Taiwan. **Int Arch Occup Environ Health**, 85 (7), 2012.

CUNHA, S.F. *et al.* Reforma trabalhista e relações de trabalho no Brasil: por quem os sinos dobram? **Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho**, 24(1), 103-117, 2021.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília: CNI, 2012.

COSTA, B.S.; COSTA, S.S.; CINTRA, C.L.D. Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador. **Rev. bras. med. trab** ; 16(1): 109-117, 2018.

COUTINHO, G. “Reforma” trabalhista de Temer retrocede ao século 19. **Agência DIAP**, Brasília, DF, 10 jul. 2017. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/87750-reforma-trabalhista-de-temer-retrocede-ao-seculo-19>. Acesso em: 11 abr. 2022.

DAMASCENO, J.O.; BATISTA, C.P.; OLIVEIRA, A.M.C. A Reforma Trabalhista e suas implicações para a saúde do trabalhador. **R. Dir. sanit.**, São Paulo v.21, e-0007, 2021.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017, p. 134-135.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências. **Caderno CRH**, Salvador, UFBA, v. 24, 2011.

EBERHARDT, L.D.; PINA, J.A.; STOTZ, E.N. Implantação do Programa Seguro-Emprego e saúde dos trabalhadores na indústria automobilística. **Saúde em Debate**, v. 43, n. 123, p. 1.043-1.056, out. 2019.

ESPIRITO SANTO. Secretaria Estadual de Saúde. Portaria n. 120-R, de 18 de junho de 2021. Disponível em: [https://saude.es.gov.br/Media/sesa/CEREST/PORTARIA_120-R_-LISTA_DE_DOENCAS_RELACIONADAS_AO_TRABALHO_\(LDRT\)_-DIO.pdf](https://saude.es.gov.br/Media/sesa/CEREST/PORTARIA_120-R_-LISTA_DE_DOENCAS_RELACIONADAS_AO_TRABALHO_(LDRT)_-DIO.pdf). Acesso em: 10 out. 2022.

FARIAS, S.N.P. et al. Reforma trabalhista brasileira e implicações para o trabalho de enfermagem: estudo de caso. **Rev Esc Enferm USP**. 2021;55:e20210230.

FELICIANO, G. G.; MAENO, M.; CARMO, J. C.; HENRIQUES, C. M. P. Sobre a natureza da Covid-19 para fins trabalhistas, previdenciários e civis. Trazendo luzes a algumas confusões conceituais: Caráter ocupacional, nexos de causalidade, responsabilidade civil e outros temas. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, Brasil, v. 17, n. 1, 2023.

FILGUEIRAS, V.A. “É tudo novo”, de novo: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital. São Paulo: Boitempo, 2021.

GALVÃO, A. Aspectos ideológicos e interesses em jogo em uma reforma neoliberal. **Revista Intervenções**, 01(03), 2018.

GLOBAL UNION. **Council of Global Unions Statement on Recognition of COVID-19 as an Occupational Disease.** Disponível em: <https://www.ituc-csi.org/cgu-statement-28-april?lang=en>. Acesso em: 15 mai. 2021.

GOMES, A.R.; TEIXEIRA, P. Stress, cognitive appraisal, and psychological health: Testing instruments for health professionals. **Stress and Health**, 32, 167-172, 2016.

HECK, F.M. Entrevista - Reforma Trabalhista e os seus impactos para a saúde do(a) trabalhador(a), com Edvânia Ângela de Souza Lourenço. **Revista Pegada** – vol. 19, Janeiro-Abril/2018.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **ILO Standards and COVID-19 (coronavirus)**. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/genericdocument/wcms_739937.pdf. Acesso em: 5 mai. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **International Labour Standards on Working Time**. Geneva: International Labour Organization, 2017.

JOANNA BRIGGS INSTITUTE (JBI). **Methodology for JBI Scoping Reviews - Joanna Briggs 2015**. Australia: JBI; c2015. Disponível em: http://joannabriggs.org/assets/docs/sumari/Reviewers-Manual-Methodology-for-JBI-Scoping-Reviews_2015_v2.pdf. Acesso em 13 jul. 2021.

JOTA (*site*). **Revisão da Reforma Trabalhista resolveu problemas, diz ministra da Suprema Corte espanhola**. Disponível em: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/revisao-da-reforma-trabalhista-resolveu-problemas-diz-ministra-da-suprema-corte-espanhola-29042022>. Acesso em 09 de maio de 2022.

KATO, M.; GARCIA, E.G.; WÜNSCH FILHO, V. Exposição a agentes químicos e a Saúde do Trabalhador. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, 32 (116): 06-10, 2007.

KREIN, J.D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. Consequências da Reforma Trabalhista. **Tempo Social**, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1, 2018.

LACAZ, F.A. C.A. (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 3, p. 680, Mar. 2019.

LARENTIS, A.L. *et al.* Crítica à abordagem toxicológica nas avaliações de exposições de trabalhadores a substâncias químicas a partir da perspectiva do Modelo Operário Italiano (MOI). In: ODDONE *et al.* (orgs). **Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde**. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 2020.

LIMA, F.P A.; DIAS, A.V.C. Financeirização, trabalho e saúde: a economia como doença social. In: VILELA, R. A. G. *et al.* (orgs). **Desenvolvimento colaborativo para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho** – Laboratório de Mudanças na Saúde do Trabalhador. 1. Ed. São Paulo: ExLibris, 2020.

LOPES, F.J.O. *et al.* (De)forma trabalhista: flexibilização e precarização pela(s) perspectiva(s) da(s) psicologia(s) do trabalho. **Psicol. estud.**, v. 25, e48213, 2020.

MAENO, M. COVID-19 como uma doença relacionada ao trabalho. **Rev Bras Saude Ocup**, 2021; 46: e54.

MENDES, K.D.S.; SILVEIRA, R.C.C.; GALVÃO, C.M. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, 17(4), 2018.

OBSERVATÓRIO TRABALHISTA (*site*). **Análise da ADIN 5938**. Disponível em: <https://www.observatoriotrabalhistadostf.com/post/melhores-mercados-de-rua-no-oriente-m%C3%A9dio>. Acesso em: 27 mai. 2022.

OLIVEIRA, R.B., LAMY, M. Abordagem constitucional dos impactos para a saúde do trabalhador advindos da reforma trabalhista: uma revisão bibliográfica. **Revista Expressão Católica Saúde**; v. 3, n. 1; 2018.

PEGA, F. *et al.* Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. **Environment International**, 154, 106595, 2021.

PEREIRA, A.A.C. *et al.* Os impactos da reforma trabalhista sobre o trabalho da enfermagem. **Rev Min Enferm.**, 26:e-1439, 2022.

PINA, *et al.* Movimento operário na luta pela saúde no Brasil: o atrelamento sindical ao Estado em questão. In: ODDONE *et al.* (orgs). **Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde**. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 2020.

PINA, J.A.; STOTZ, E.N. Intensificação do trabalho e saúde dos trabalhadores: um estudo na Mercedes Benz do Brasil, São Bernardo do Campo, São Paulo. **Saúde Soc**. 2015; 24(3):826-40.

PIRES, M.S.; SILVA, L.M.M. O impacto da Reforma Trabalhista nas questões que envolvem o assédio moral no meio ambiente de trabalho. **Argumenta Journal Law**, n. 37 - mai / ago 2022.

PORTAL G1(*site*), 2020. Entregadores de aplicativos fazem manifestações pelo país. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/07/01/entregadores-de-aplicativos-fazem-manifestacoes-pelo-pais.ghtml>. Acesso em: 22 ago. 2022.

REIS, J.T.; PRADO, A.Z. A Reforma Trabalhista brasileira de 2017 e a desconsideração da duração do trabalho como norma relacionada à saúde dos trabalhadores. **Revista de Direito da Faculdade Guanambi**, v. 6, n. 01, e246, 2019.

RIBEIRO, M.A. Reforma Trabalhista: uma análise psicossocial. **Revista de Psicologia**, Fortaleza, v.11 n2, p. 63-77, 2020.

RIGOLETTO, T.; PÁEZ, C.S. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. **Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil**. Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018.

SANTANA, L.L.; SARQUIS, L.M.M.; MIRANDA, F.M.D.A. Riscos psicossociais e a saúde dos trabalhadores de saúde: reflexões sobre a Reforma Trabalhista Brasileira. **Rev Bras Enferm**. 73(0):e20190092, 2020.

SANTOS. K.O.B. *et al.* Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19. **Cad. Saúde Pública**, 36 (12), 2020.

SANTOS. R.P.O. Reforma Sanitária Brasileira e o sindicalismo na saúde: quais perspectivas no contexto atual? **Saúde debate**, 43 (spe8), 2019.

SCHWAB, K. A quarta Revolução industrial. EDIPRO, 2019.

SENADO NOTÍCIAS, 2021. **Senado derruba MP com Minirreforma trabalhista**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/09/01/senado-derruba-mp-com-minirreforma-trabalhista>. Acesso em: 10 out. 2022.

SILVA, M.A. Os reflexos da crise econômica sobre os direitos trabalhistas no Brasil. **Rev. Katálysis**., Florianópolis, 22(02), 2019.

SOUZA, L.C.S.; ARAÚJO, T.C. Relações de trabalho em tempos de pandemia: um estudo sobre os limites da atuação do estado na flexibilização dos direitos trabalhistas. **Interfaces Científicas - Direito**, 8(3), 81–95, 2021.

SOUZA, E.A. Assédio moral e Reforma Trabalhista: entrevista com Margarida Barreto. **Rev. Katálysis**., 22 (03), 2019.

STOTZ, E.N.; PINA, J.A. Capitalismo e pandemia de Covid-19: desafios para o conhecimento científico e a luta dos trabalhadores. In: PINA, J.A. *et al.* **Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde**. São Paulo: Hucitec, 2021.

_____. Experiência operária e ciência na luta pela saúde e a emancipação social. **Rev Bras Saude Ocup.**, 2017; 42:e12.

SUPERIOR TRIBUNAL FEDERAL (STF), 2019. **Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5.938**, Distrito Federal. Inteiro Teor do Acórdão. Brasília, 29 de maio de 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750927271>. Acesso em: 14 jun. 2022.

TEIXEIRA, M.O. *et al.* **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/CESIT, 2017.

VERAS-OLIVEIRA, R.; GALVÃO, A.; CAMPOS, A. Reforma trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações. **Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**. Salvador, n. 248, set./dez., p. 668-689, 2019.

VIEIRA, R.S. C.; VAILON, K. Negociação coletiva de trabalho nos momentos de crise: análise das medidas provisórias 927 e 936/2020, decisões do Supremo Tribunal Federal e recomendações do Ministério Público do Trabalho. **Rev. do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, 6(1), 2020.

WHITEMORE, R.; KNAFL, K. The integrative review: updated methodology. **Journal of Advanced Nursing**, 52(5) 2005.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016**: global monitoring report. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Coronavirus Disease (COVID-19) Outbreak**: Rights, roles and responsibilities of health workers, including key considerations for occupational safety and health [Internet]. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331510>. Acesso em: 26 jul. 2021.

**Quadro 6: Material suplementar -
Caracterização das publicações incluídas no estudo**

Autor(es)	Título	Ano	Tipo de documento	Objeto
Pereira, Átila Augusto Cordeiro; Lemos, Messias; Cunha, Carlos Leonardo Figueiredo; Souza, Helton Saragorde; Alvarenga, Eric Campos; Ferreira, Glenda Roberta Oliveira Naiff; Mercês, Hugo Leonardo Pádua; Pinho, Ellen Christiane Corrêa.	Os impactos da Reforma Trabalhista sobre o trabalho da enfermagem.	2022	Ensaio	Reflexões sobre as transformações do trabalho da enfermagem à luz da Reforma Trabalhista.
Pires, Marcela Sandri; Silva, Leda Maria Messias.	O impacto da Reforma Trabalhista nas questões que envolvem o assédio moral no meio ambiente de trabalho.	2022	Artigo	Análise das implicações trazidas pela Reforma Trabalhista sobre o assédio moral e a tutela dos direitos da personalidade do trabalhador, a partir dos princípios constitucionais para a garantia da dignidade humana.
Cunha, Sebastião Ferreira da; Silva, Andriele Magioli da; Souza Filho, Rondon Ferreira de; Carvalho, Joelson Gonçalves de; Molina, Wagner de Souza Leite.	Reforma Trabalhista e relações de trabalho no Brasil: por quem os sinos dobram?	2021	Artigo	Comparação entre a nova lei trabalhista e os posicionamentos, grau de convergência ou divergência de entidades de classes, visando a identificação das relações de poder constituídas que influenciam o mundo do trabalho.

Farias, Sheila Nascimento Pereira de; Souza, Norma Valéria Dantas de Oliveira; Andrade, Karla Biancha Silva de; Varella, Thereza Christina Mó y Mó Loureiro; Soares, Samira Silva Santos; Carvalho, Eloá Carneiro.	Reforma trabalhista brasileira e implicações para o trabalho de enfermagem: estudo de caso.	2021	Artigo	Análise das repercussões da Reforma Trabalhista e implicações para o trabalho de enfermagem.
Damasceno, Julia Oliveira; Batista, Carolina Pinheiro; Oliveira, Ana Maria Caldeira.	A Reforma Trabalhista e suas implicações para a saúde do trabalhador.	2021	Artigo	Identificação e análise das implicações da Reforma Trabalhista para a saúde do trabalhador, tendo em vista os regramentos constitucionais.
Souza, Luiza Catarina Sobreira de; Araújo, Thaysa Carvalho.	Relações de trabalho em tempos de pandemia: um estudo sobre os limites da atuação do estado na flexibilização dos direitos trabalhistas.	2021	Artigo	Investigação sobre os limites de intervenção do Estado nas relações de trabalho à luz da crise sanitária pela pandemia de COVID-19 e edição de normas trabalhistas emergenciais e flexibilizadoras das relações de trabalho.
Santana, Leni de Lima; Sarquis, Leila Maria Mansano; Miranda, Fernanda Moura D' Almeida.	Riscos psicossociais e a saúde dos trabalhadores de saúde: reflexões sobre a Reforma Trabalhista Brasileira.	2020	Artigo	Impactos dos riscos psicossociais na saúde dos trabalhadores de saúde no atual contexto econômico e de Reforma Trabalhista.
Lopes, Fábio José Orsini; Silva, Guilherme Elias da; Shiozaki, Marcos Paulo; Freitas, Sylvia Mara Pires de.	(De)forma trabalhista: flexibilização e precarização pela(s) perspectiva(s) da(s) psicologia(s) do trabalho.	2020	Ensaio	Desdobramentos das transformações no mundo do trabalho nas condições de saúde dos trabalhadores.

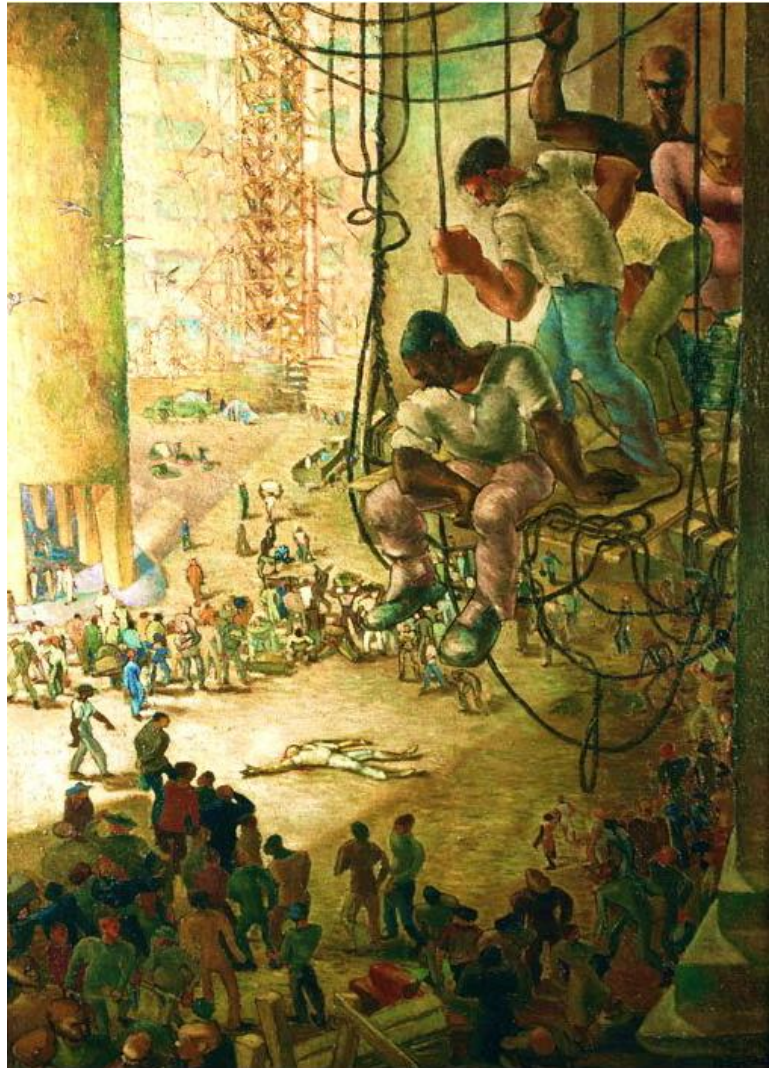
Vieira, Regina Stela Correa; Vailon, Kauana.	Negociação coletiva de trabalho nos momentos de crise: análise das Medidas Provisórias 927 e 936/2020, decisões do Supremo Tribunal Federal e recomendações do Ministério Público do Trabalho.	2020	Artigo	Análise das recomendações do Ministério Público do Trabalho e da constitucionalidade das medidas provisórias editadas pelo governo federal, em especial os acordos coletivos de trabalho.
Ribeiro, Marcelo Afonso	Reforma trabalhista: uma análise psicossocial.	2020	Artigo	Contradições, problemas e possibilidades frente à Reforma Trabalhista a partir da análise psicossocial.
Santos, Kionna Oliveira Bernardes; Fernandes, Rita de Cássia Pereira; Almeida, Milena Maria Cordeiro de; Miranda, Samilly Silva; Mise, Yukari Figueroa; Lima, Monica Angelim Gomes.	Trabalho, saúde e vulnerabilidade na pandemia de COVID-19.	2020	Ensaio	Repercussões da pandemia COVID-19 na relação trabalho e saúde, sob a perspectiva do risco e vulnerabilidade de trabalhadores.
Lacaz, Francisco Antonio de Castro.	A (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores.	2019	Editorial	Apresenta implicações da flexibilização e precarização do trabalho trazidas pela Reforma Trabalhista para a saúde dos trabalhadores.
Souza, Edvânia Ângela de.	Assédio moral e reforma trabalhista: entrevista com Margarida Barreto.	2019	Entrevista	Discute as implicações da Reforma Trabalhista para o agravamento do contexto de assédio moral e danos à saúde dos trabalhadores, além dos desafios colocados ao movimento sindical brasileiro.

Santos, Renato Penha de Oliveira.	Reforma Sanitária Brasileira e o sindicalismo na saúde: quais perspectivas no contexto atual?	2019	Ensaio	Análise dos dilemas na relação da construção do Sistema Único de Saúde e o movimento sindical no contexto de congelamento dos gastos públicos e da Reforma Trabalhista.
Reis, Jair Teixeira; Prado, Antônio Zoti.	A Reforma Trabalhista brasileira de 2017 e a desconsideração da duração do trabalho como norma relacionada à saúde dos trabalhadores.	2019	Artigo	Implicações da exclusão das regras sobre duração do trabalho enquanto normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins de negociação coletiva.
Silva, Mauri.	Os reflexos da crise econômica sobre os direitos trabalhistas no Brasil.	2019	Artigo	Compreensão dos reflexos da crise econômica sobre os direitos trabalhistas, analisados sob a ótica das determinações causais da Reforma Trabalhista.
Costa, Belisa Souza; Costa, Sueli de Souza; Cintra, Cinthya Leonis Dias.	Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador.	2018	Artigo	Análise dos impactos da Reforma Trabalhista para a Saúde do Trabalhador.
Oliveira, Ricardo Bezerra de; Lamy, Marcelo.	Abordagem constitucional dos impactos para a saúde do trabalhador advindos da Reforma Trabalhista: uma revisão bibliográfica.	2018	Artigo	Problematização dos limites, desafios e consequências da Reforma Trabalhista para a saúde do trabalhador, à luz da dignidade da pessoa humana, saúde plena e justiça.

Heck, Fernando Mendonça.	Entrevista - Reforma Trabalhista e seus impactos para a saúde do/a(s) trabalhador/a(s).	2018	Entrevista	Discute as alterações na CLT introduzidas pela lei n. 13.467/17, a partir do olhar do Serviço Social, identificando elementos de precarização do trabalho e agravos à saúde dos trabalhadores.
Krein, José Dari.	O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da Reforma Trabalhista.	2018	Artigo	Análise das principais mudanças trazidas pelas leis n. 13.467/2017 e n. 13.429/2017.

Fonte: Elaboração própria

Artigo 2



Acidente de trabalho (1944), Eugênio de Proença Sigaud

Reforma Trabalhista e desgaste dos corpos operários: estudo de caso com trabalhadores metalúrgicos

*artigo formatado de acordo com orientações da Revista Interface – comunicação, saúde, educação (Faculdade de Medicina de Botucatu/UNESP).

Labor Reform and Workers' Wear: a case study with metalworkers

Reforma laboral y desgaste de los trabajadores: estudio de un caso con trabajadores metalúrgicos

Resumo

A reestruturação produtiva e do trabalho, em conjunto com as recentes alterações na legislação trabalhista, operam profundas mudanças nas condições de vida da classe trabalhadora. Neste sentido, o presente artigo busca apreender percepções sobre a Reforma Trabalhista e a produção de agravos à saúde dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas/SP e região. Foram realizadas visitas de campo e entrevistas – individuais e coletivas – com construção de duas categorias temáticas: (1) Precarização social do trabalho e (2) Produção social do adoecimento. Os resultados revelam a incorporação de elementos de especificidade delimitada em legislação de caráter geral e enfraquecimento dos mecanismos de regulação do trabalho. Intensificação e alta demanda cognitiva em tempos mais curtos, aliado ao medo do desemprego e à derrogação de direitos protetivos favorecem a negação do sofrimento e adoecimento nas fábricas. A nova legislação trabalhista, combinada com mudanças produtivas e medidas para abertura econômica, colocam novos desafios para ação sindical na luta em defesa da saúde dos trabalhadores.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Precarização do trabalho. Produção social do adoecimento. Saúde do Trabalhador.

Abstract

Productive and labor restructuring, together with recent changes in labor legislation, have brought about profound changes in the living conditions of the working class. In this sense, the present article seeks to apprehend perceptions about the Labor Reform and the production of health problems of metalworkers in Campinas/SP and region. Field visits and interviews - individual and collective - were conducted with the construction of two thematic categories: (1) Social precariousness of work and (2) Social production of illness. The results reveal that the reform incorporates elements of specificity delimited in general legislation and promotes weakening of the mechanisms of work regulation. Intensification and high cognitive demand in shorter times, combined with fear of unemployment and the derogation of protective rights favor the denial of suffering and illness in factories. The new labor legislation, combined with productive changes and measures for economic opening, pose new challenges for union action in the struggle in defense of workers' health.

Keywords: Labor reform. Social precariousness of work. Social production of illness. Occupational Health.

Resumen

La reestructuración productiva y laboral, junto con los recientes cambios en la legislación laboral, han provocado profundos cambios en las condiciones de vida de la clase trabajadora. En este sentido, este artículo busca comprender las percepciones sobre la Reforma Laboral y la producción de problemas de salud entre los trabajadores metalúrgicos de Campinas/SP y de la región. Se realizaron visitas de campo y entrevistas - individuales y colectivas - con la construcción de dos categorías temáticas: (1) Precariedad social del trabajo y (2) Producción social de la enfermedad. Los resultados revelan que la reforma incorpora elementos de especificidad delimitados en la legislación general y promueve un debilitamiento de los mecanismos de regulación del trabajo. La intensificación y la alta demanda cognitiva en tiempos más cortos, combinadas con el miedo al desempleo y la derogación de los derechos de protección favorecen la negación del sufrimiento y la enfermedad en las fábricas. La nueva legislación laboral, combinada con cambios productivos y medidas de apertura económica, plantean nuevos desafíos para la acción sindical en la lucha por la defensa de la salud de los trabajadores.

Palabras-clave: Reforma laboral. Precariedad social del trabajo. Producción social de la enfermedad. Salud laboral.

Introdução

A sociedade brasileira vivencia, atualmente, desafios provocados pela emergência do novo coronavírus, bem como a continuidade da crise econômica iniciada entre 2015-2016, com baixo crescimento a partir de 2017 e altas taxas de desemprego. Em resposta à recessão, o setor produtivo opera mudanças em direção à maior integração nas chamadas cadeias globais de valor e à adoção de dispositivos tecnológicos da Indústria 4.0. Nas políticas estatais, transcorreram reformas do sistema previdenciário e da legislação trabalhista, com perda de direitos para os trabalhadores, maior liberdade para as empresas em suas estratégias de extração de mais valor e fragilização das organizações sindicais (FILGUEIRAS, 2021; PINA *et al.*, 2020; KREIN, 2018).

A conjuntura de ampliação do poder empresarial e refluxo de movimentos sociais organizados foi favorável à rápida tramitação e aprovação da Reforma Trabalhista (RT), lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017a), com alteração em mais de 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No mesmo ano, também havia sido legalizada a terceirização da atividade-fim e a ampliação dos contratos temporários, ambos através da lei nº 13.429/2017 (BRASIL, 2017b).

O presente estudo busca apreender a percepção de operários, técnicos da área de saúde e procuradores do trabalho sobre a reforma e seu potencial como produtor de agravos à saúde dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas/SP e região.

Materiais e método

Em diálogo com o Sindicato dos Metalúrgicos de Campinas e Região (SMCR), Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (Cerest Campinas) e Ministério Público do Trabalho (MPT) da 15ª Região e observando as ações em defesa da saúde dos trabalhadores pós-RT 2017, a investigação se debruça sobre o olhar dos interlocutores em relação ao processo de desgaste e extração de mais valor nos processos produtivos. Assim, trata-se de estudo de abordagem qualitativa, do tipo estudo de caso, enfoque exploratório e descritivo, com unidade social centrada no grupo de trabalhadores metalúrgicos de Campinas/SP e região.

Após aproximação e pactuação dos caminhos do estudo entre 2019 e 2021, a pesquisadora principal realizou quinze entrevistas individuais e duas coletivas com informantes-chave – sujeitos com experiência sobre o objeto investigado. Foram conduzidas entrevistas não diretivas, a partir da seguinte questão central: “neste contexto de mudanças no mundo do trabalho e na legislação trabalhista, quais repercussões você observa na saúde dos trabalhadores metalúrgicos?”. Os participantes foram abordados pessoalmente, por telefone ou e-mail.

As entrevistas foram áudio-gravadas e transcritas integralmente, tendo as individuais duração média 83 minutos e as coletivas 90 minutos. No total participaram sete sindicalistas, incluindo entrevistas individuais e coletivas, seis profissionais do Cerest Campinas, três integrantes da PRT 15ª região e dois interlocutores externos.

Garantindo o sigilo dos participantes, os nomes dos entrevistados e suas instituições foram suprimidos, sendo adotada identificação alfanumérica, por grupo ou categoria profissional, diferenciando entrevistas individuais das coletivas (quadro 7). Além das entrevistas, ocorreram visitas à sede do SMCR, do Cerest e do MPT. A exploração dos achados foi ancorada na técnica de análise de conteúdo temática, com a construção de categorias analíticas.

Quadro 7: Lista de entrevistas individuais, por grupo ou categoria profissional

Código	Tipo de entrevista por grupo ou categoria profissional
M	Individual com membro do MPT 15ª Região
P	Individual com profissional do Cerest Campinas
S	Individual com sindicalista do SMCR
I	Individual com outros interlocutores/pesquisadores
EC	Coletiva com três Sindicalistas do SMCR

Fonte: Elaboração própria.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de Botucatu/UNESP, parecer nº 3.633.852, desenvolvida com recursos próprios e está inserida no escopo do projeto Inovação e transformação da atividade de prevenção de riscos profissionais (ITAPAR) – processo 2019/13525-0 FAPESP.

Resultados e discussão

Na análise dos núcleos de sentido, observou-se a constituição de eixos nos quais as narrativas e observações convergiam, quais sejam: *Precarização social do trabalho*, que reflete as novas configurações do mundo do trabalho e suas relações com a reforma e; *Produção social do adoecimento*, que examina a determinação social e as relações saúde e doença no contexto da Reforma Trabalhista, dialogando com o expediente produtor de adoecimento, o desgaste e sofrimento percebido pelos entrevistados. Adicionalmente, foi produzido um terceiro tópico, estabelecendo um diálogo entre as formas de trabalho flexíveis e fragilizadas requeridas pelo processo de acumulação capitalista e seu

potencial enquanto produtor de agravos à saúde dos trabalhadores metalúrgicos da região de Campinas.

Categoria Precarização social do trabalho

As modificações na legislação trabalhista em 2017 refletem as mudanças no mundo do trabalho ocorridas nos últimos anos. A RT não se restringe às alterações no texto da CLT, consiste num conjunto de leis que modificam as relações de trabalho no Brasil. As principais alterações normativas recentes foram nas modalidades de contrato de trabalho, tempo de jornada, formas de remuneração, intervalos intrajornada, descentralização da negociação coletiva, instituição do negociado sobre a lei, ampliação das terceirizações, nos artigos sobre saúde e segurança e na fragmentação da base sindical (PEREIRA *et al.*, 2022; TEIXEIRA *et al.*, 2017).

De acordo com os entrevistados, a formação de um ambiente político pós-impeachment da presidente Dilma Rousseff, facilitou o *“mergulho de cabeça no receituário neoliberal”* (M 03). Não se trata apenas de flexibilização, mas por certo uma *“aniquilação de direitos”* (M 03), que fragiliza ou elimina estratégias de mediação anteriormente usadas em defesa de sua saúde e segurança no trabalho. A RT produz *“aberrações muito aberrantes”* (M 03) ao operar pela intensificação do trabalho com gradativa redução no escopo dos direitos trabalhistas. *“De um modo geral, o contrato [coletivo] de trabalho perdeu potência”* (I 01), enquanto o contrato individual foi fortemente potencializado. O padrão de regulação do trabalho implementado pela RT é característico do capitalismo contemporâneo, com brandos limites para a utilização da força de trabalho (KREIN, 2018).

A nova legislação oportuniza a dispensa de trabalhadores próprios, recontratados para atividades semelhantes na linha de produção, porém com salários rebaixados. Estas práticas, agora legalizadas pela RT, já eram

utilizadas pelas indústrias e percebidas pelos trabalhadores. Uma montadora da região de Campinas usualmente descentralizava sua área logística. Numa espécie de mascaramento da terceirização, boa parte do processo de trabalho era realizado por trabalhadores não contratados diretamente:

O cara sai com o caminhão lá da onde produziu a peça. Traz [a peça]. O trabalhador da [empresa] terceira vem, pega a peça, traz até a linha, arruma na linha, põe o parafuso. Aí vem o trabalhador [próprio da montadora] e finaliza. (...) Essas formas de burlar já estavam aí há tempos. A Reforma Trabalhista legalizou todas as irregularidades que já aconteciam e abriu a porta para todo mundo ficar à vontade (P 06).

A terceirização, seja da atividade meio ou da atividade finalística da empresa, é estratégia de gestão da força de trabalho que objetiva a redução dos custos operacionais, flexibilidade organizacional e partilha de riscos entre agentes econômicos. Propicia o desmonte das equipes primárias que desenvolviam a atividade de trabalho e pode se expressar na contratação de empresas especializadas de prestação de serviço, no trabalho temporário em agências de emprego, entre outros formatos, onde a empresa contratante decide o que e como será produzido, mantendo a condição subordinada da empresa contratada (KREIN; TEIXEIRA *et al.*, 2021).

Um dos entraves colocados pela incorporação de tecnologias na organização do trabalho é a caracterização da subordinação fática entre a empresa tomadora e prestadora: *“hoje com a indústria 4.0, você vê que não tem mais necessidade de ordem direta. A ordem, às vezes, está no sistema da empresa”* (M 02). Com a chamada quarta revolução industrial, caracterizada pelo uso intensivo de tecnologias digitais, processos produtivos com robôs autônomos, inteligência artificial, entre outros dispositivos tecnológicos, a verificação dos requisitos para comprovação da legalidade da terceirização da atividade-fim, que inclui a análise da dinâmica do trabalho real e a apuração da

autonomia da empresa prestadora de serviço e de seus trabalhadores, fica dificultada pela utilização de sistemas automatizados e interfaces digitais (CORREIA, 2018).

A despeito de dados nacionais de crescimento da participação dos contratos intermitentes entre celetistas (STOTZ; PINA, 2021), os relatos indicam o contrato temporário com a principal opção contratual para as indústrias metalúrgicas da região de Campinas, especialmente para trabalhadores que atuam na área de manutenção. Esse tipo de contrato era comum antes da RT, porém com a reforma ganhou a possibilidade de permanência do trabalhador altamente experiente por maior período, sem incorporação ao quadro na empresa. *“A montadora de Sumaré fechou contrato temporário com uma galera lá, demitiu todo mundo. Ficou nove meses trabalhando na produção, produzindo que nem os caras de cinco, dez anos. Aí demitiu para contratar gente nova de novo”* (EC 01). A ampliação da duração e prorrogação prevista pela nova legislação desvirtua o caráter excepcional do contrato temporário, modalidade muito utilizada nos ciclos de demanda de alta produção.

Somando-se à reestruturação produtiva, a crise econômica tem sido justificativa empresarial para demissões (BRAGA *et al.*, 2020). Há dispensa de trabalhadores mais antigos para a contratação de jovens com *“salário de mil e pouco, quase dois mil reais e menos benefícios”* (S 01). O amplo manejo da força de trabalho permitido pela RT provoca rebaixamento salarial. *“Se mandar embora, consegue pagar dois operadores. Com a recessão, mandaram cinco com salários altos no mês passado [junho 2019]. Pega aí pessoal novo no mercado”* (S 04). Igualmente, a RT estimula a remuneração variável, seja pelo pagamento por gratificações ou por prêmios condicionados a metas de produção.

O rebaixamento salarial e a dispensa levam trabalhadores a buscar estratégias de sobrevivência para além do emprego nas fábricas. *“[Os*

metalúrgicos] trabalham o dia inteiro fazendo um trabalho que é extenuante, e aí chega à noite nem consegue descansar, porque o salário é tão baixo que para conseguir manter a família, ainda faz o trabalho de Uber” (S 03). O trânsito entre o trabalho formal e informal, o autogerenciamento e engajamento em empreendimentos familiares, inserções precárias e instáveis para a sobrevivência do grupo familiar refletem a “vida por um fio” no contexto da “viração” (ABÍLIO, 2021).

O excesso de horas trabalhando sem pausas para recuperação das capacidades físicas e cognitivas, privação crônica do sono, alterações no ciclo circadiano, entre outros, repercutem na saúde dos trabalhadores e sua vida familiar. Os entrevistados expressam a lógica do modo de produção capitalista de extração de mais valor: *“por que não pagam salário decente para as pessoas também terem direito ao descanso, para se recuperar, para depois continuar produzindo?” (S 03).*

Uma dimensão da facilidade de manejo da força de trabalho operada pela RT foi a fragmentação da representação sindical. *“Antes você tinha uma fábrica com uma representação sindical. Agora você pode ter uma fábrica com três representações sindicais” (S 01).* Muitos contratos têm sido firmados por períodos curtos e por empreitadas ou entregáveis.

Contrata por tarefa. Terminou, não temos mais relação, está aqui o seu dinheiro. E acaba afastando o trabalhador daquela coletividade que tinha antes. Você tem vários grupos de trabalhadores, cada um com um vínculo com a empresa principal ou com terceiras”. A gente tem dificuldade dessa mobilização, a dificuldade de aproximar dos trabalhadores (P 02).

As novas modalidades de contratação, em especial a terceirização, favorecem o fracionamento da categoria e pulverização da representação sindical, podendo coexistir diversos sindicatos atuando na mesma empresa. Desta forma, a RT coloca como desafio para a organização sindical a

superação da estrutura sindical atrelada ao Estado e fortalecimento da identidade classista e lutas por melhores condições de trabalho e saúde nas fábricas, independente de categorias profissionais e vínculos empregatícios.

Categoria Produção social do adoecimento

As relações saúde e trabalho são objeto de múltiplos estudos (LAURELL; NORIEGA, 1989; YANES, 2003; PEGA *et al.*, 2021; WHO; ILO, 2021). Estas relações, aprofundadas pelas reflexões sobre a determinação social do processo saúde e doença, colocam no centro da observação as expressões do processo de valorização do capital e sobre os modos de viver e adoecer da classe trabalhadora.

As entrevistas referem o expediente produtor de adoecimento na indústria metalúrgica: *"dependendo da época do ano, tem uma produção maior, tem uma exigência [física e cognitiva] maior. Em geral, [as empresas] não consideram essas variações e a intensidade do trabalho"* (P 01). O padrão de desgaste operário incrementa o aumento do valor da acumulação capitalista. *"O papel dele é explorar mesmo a força de trabalho. E adoeceu, trocar. E não quer nem saber, porque o negócio dele é lucro"* (EC 01).

Laurell e Noriega (1989, p. 115) concebem o desgaste operário enquanto a *"perda da capacidade efetiva e/ou potencial, biológica e psíquica"*, processo que pode ser reversível ou não, dada a natureza não estática dos processos históricos. O desgaste entendido não somente como agravos visíveis e identificáveis como os acidentes ou as doenças relacionadas ao trabalho, expresso também em sofrimentos, sinais e sintomas e outras formas de penosidades (LAURELL; NORIEGA, 1989).

A discussão sobre as formas de se trabalhar e adoecer pelo trabalho colocam em análise as condições nas quais o trabalho é realizado no capitalismo e suas implicações com a geração de agravos à saúde, imediatos

ou de manifestação tardia. *“Onde afetam mais? Na empresa tem uma linha que produz celular à [cada] oito segundos. E o braço é o tempo inteiro. São movimentos pequenos aqui na mão para encaixar”* (EC 02).

Além do adoecimento percebido pelos trabalhadores, as empresas, aparentemente, são capazes de identificar o tempo médio em que o trabalhador se mantém produtivo, algo como “tempo de validade da força de trabalho”: *“tem algumas [empresas] que já demitem com três anos, quatro anos de trabalho, eles sabem que o trabalhador não vai aguentar”* (P 01).

As falas revelam um intenso consumo da força de trabalho: *“o pessoal, principalmente nos trabalhos menos qualificados, está durando muito pouco. Acho que acelerou muito o consumo dessa capacidade funcional. Você consome aquela capacidade laborativa em pouquíssimo tempo”* (P 03). O consumo da força de trabalho em atividades com cargas de trabalho excessivas é fator de risco ocupacional para morte por doenças isquêmicas do coração e derrames (PEGA et al., 2021). Dados da OMS e OIT indicam aumento, entre 2000 e 2016, dos óbitos por doenças cardíacas e derrames associados à exposição a longas jornadas de trabalho (WHO; ILO, 2021).

Os profissionais do Cerest Campinas apontam que as mudanças na legislação trabalhista e a precarização social do trabalho têm afetado a saúde física e mental dos trabalhadores atendidos nos serviços especializados. Há relatos de agudização de quadros psicossomáticos: *“a gente tem reparado um aumento de demanda de trabalhadores extremamente desgastados. (...) A perda de direitos no trabalho, tem repercutido de forma extremamente negativa sobre a saúde mental dos trabalhadores”* (P 04).

Quantos movimentos eu tenho que fazer para lesar aquele meu músculo? É só isso? Eu só sou um pedaço de braço? Tem uma sobrecarga que é mental também. Existe o sofrimento mental para aqueles que têm doenças ósseo-musculares também, que já estão com tanta dor. Tem muito sofrimento e ninguém sabe cuidar

disso. Talvez tenham aumentado as medicações por conta de depressão, de ansiedade (P 05).

Na esteira do conceito de desgaste operário de Laurell e Noriega (1989), a acepção de desgaste mental formulado por Seligmann-Silva (2011) trata da integração de aspectos ambientais, sociais e psíquicos, da organização do trabalho e das relações de poder, gerando repercussões na saúde mental dos trabalhadores, sejam em sua dimensão psíquica ou psicofisiológicas, como estresse laboral e doenças psicossomáticas.

O binômio saúde-doença e suas intersecções com a categoria trabalho é profundamente marcado pela forma de inserção dos trabalhadores no processo produtivo e pelas contradições do sistema capitalista (YANES, 2003; JACKSON FILHO *et al.*, 2018). A saúde e a doença emergem enquanto formas socialmente produzidas e explicadas, bem como o processo de viver e adoecer conserva relações com processos históricos e sociais.

Historicamente, a morbidade populacional relacionada ao trabalho foi descrita como associada a três ciclos produtivos, a saber: a) até 1850, de acumulação primitiva do capital e de exploração intensiva do trabalho, b) de 1850 a 1950, fase pré-monopolista do capital e de exploração intensiva do trabalho e, c) pós-1950, fase monopolista do capital e de exploração intensiva e controlada do trabalho (LACAZ, 2023).

Esta última fase inclui automação microeletrônica e morbidade que envolve acidentes e doenças do trabalho típicas – doenças profissionais ou ocupacionais –, doenças do trabalho atípicas – principalmente cardiovasculares, psicossomáticas e os distúrbios mentais que tendem a ser mais precoces na população trabalhadora –, e doenças infectocontagiosas e carenciais. Doenças atípicas também são prevalentes na população em geral e seu nexos de causalidade com o trabalho é mais complexo, envolvendo mediações em cuja apreensão *“é mandatário considerar a organização do trabalho e sua relação com a construção da subjetividade dos coletivos de*

trabalhadores” (LACAZ, 2023, p. 619). É neste cenário que incide a Reforma Trabalhista.

Para os entrevistados, a RT suscita desresponsabilização do capital pelo adoecimento dos trabalhadores, como uma “facilidade jurídica”, frustrando sanções e punições às empresas de todos os segmentos econômicos. Há negação dos agravos à saúde produzidos pelas condições de trabalho: “*a Reforma Trabalhista trouxe, um poder para as empresas, de continuar negando mais ainda que ela adoecer os seus trabalhadores. Parece que legitimou, que ela ficou com mais poder e com menos medo [de produzir adoecimento]”* (P 05).

As atividades de vigilância em saúde nos ambientes de trabalho e demais atividades de observação nos locais de trabalho vêm sendo obstruídas pelas empresas após a entrada em vigor da RT. Tanto o Cerest quanto o sindicato relatam acesso para realização de inspeções conjuntas somente quando inseridas em circunstâncias de ajustamento de práticas conduzido pelo MPT. No entanto, as empresas seguem negando e dissimulando a produção de agravos à saúde dos trabalhadores.

A empresa dizia que não tinham caso nenhum de LER/DORT, nenhum de trabalhador em reabilitação, não tinha nada. A gente perguntava, eles negavam, negavam. E aí na hora de olhar o posto de trabalho, eles liberaram todos os trabalhadores. Só tinha um posto do robô trabalhando (S 02).

Das empresas maquiarem é muito nítido. A gente toma chá de cadeira! Chega na empresa, não consegue entrar. Às vezes fica uma hora ali na porta. Os trabalhadores contam para gente 'reduziu o ritmo da linha na hora que vocês chegaram, todo mundo usando equipamento de proteção individual'. Aí você chega no setor, 'ah, agora é hora de almoço'. Todo tipo de estratégia para não mostrar a realidade do trabalho. As empresas

sabem que têm problema, que tem risco, e aí tentam esconder (P 01).

A negação do adoecimento pelo trabalho é uma estratégia implementada pelas empresas visando controle do ambiente laboral e limitação da ação sindical e de agentes públicos no seu território. Apesar das diversas estratégias de negação do adoecimento, as entrevistas apontam a percepção da produção de agravos relacionados ao trabalho nas fábricas. No contexto de produção social do adoecimento pelo trabalho e disputa pelo seu reconhecimento, os agravos aparecem como sinais do desgaste operário, podendo ser distorcidos, ocultados ou mesmo negados pela descaracterização do nexos entre a doença e o trabalho (BERLINGUER, 1988).

Neste sentido, as entrevistas revelam uma propensão ao não reconhecimento dos acidentes e adoecimentos nas fábricas. Enfaixados, mancando, machucados, camuflando o sofrimento, os trabalhadores não se afastam do trabalho, continuam trabalhando mesmo adoecidos, com medo de dispensas arbitrárias.

Na minha avaliação tem muito acidente de trabalho. Ontem mesmo conversei com uma moça, peguei ela mancando na linha de produção. O que aconteceu? 'Eu furei o pé em casa com um prego'. Você furou com prego e veio trabalhar? 'Ah, mas deixa assim que é melhor'. Eu tenho certeza que ela machucou lá dentro da fábrica. Se você vai se afastar do trabalho por causa do acidente, você está queimado. Se você emitir um atestado, que ocorreu um acidente lá dentro, a sua avaliação de desempenho fica marcada. Eles pressionam o cara [para] vir trabalhar doente, esconder tudo (EC 01).

As práticas de negação incluem o monitoramento constante dos operários para identificação precoce de sinais e sintomas, além de pressão incessante sobre os trabalhadores, instigando o ocultamento destes sinais. O

constante mascaramento pode levar à cronificação do adoecimento (EBERHARDT, 2021). Por outro lado, a invisibilização, favorecida por relações políticas, jurídicas e sociais, se desnuda quando a doença não pode mais ser ocultada, seja por sua gravidade, quantidade, frequência ou pela simultaneidade de casos (PINA, 2012).

O não reconhecimento da produção de agravos pode levar a novos eventos de maior gravidade, dificultando ações de melhoria nos ambientes de trabalho. *“Na fábrica de ligas metálicas, o trabalhador morreu [em 2019]. Parece que é uma máquina que pouco tempo atrás tinha acontecido outro acidente também bem grave”* (EC 02). O acobertamento de acidentes e doenças prejudica a identificação, investigação e mitigação de riscos e perigos existentes no processo produtivo. A abordagem sistêmica sobre os acidentes de trabalho coloca em questão a velocidade de transformações na sociedade enquanto desafios para a gestão de segurança do trabalho. A análise em profundidade das origens dos acidentes de trabalho, e a investigação das variabilidades são estratégias que podem colocar luz sobre as repercussões da RT na organização do trabalho.

A precarização em contexto de introdução da microeletrônica, da automação digitalizada e robotização introduz novos riscos de acidentes associados a estratégias de intensificação de ritmos, de aumento de jornadas, redução de efetivos, de novos tipos de interações e desafios cognitivos. Essa invisibilidade pode refletir o não registro típico da economia informal e precarizada, mas também práticas de investigações de acidentes superficiais e dificuldades técnicas da exploração de contribuições desse tipo de aspectos organizacionais e gerenciais em origens de acidentes.

A complexificação de máquinas e softwares pode levar à falta de transparência em certas situações sobre o funcionamento de equipamentos de trabalho, resultando em situações não

antecipadas ou disparando disfuncionamentos via erros humanos (FRANKLIN *et al.*, 2023, p. 134).

Na União Europeia estudo refere piora na autonomia, na comunicação e cooperação em organizações e nas pressões de tempo e sobrecarga de trabalho como fatores de risco que podem afetar negativamente a saúde mental de trabalhadores nos últimos 20 anos. Essa piora surge ligada ao uso crescente de tecnologias digitais e a processos como os citados que levam ao estresse no trabalho acelerados no Brasil pela RT. Adicionalmente, a pandemia mostra que o trabalho pode ser feito remotamente, sob constante monitoramento com aumento da disponibilidade do trabalhador. O direito à desconexão cresce em importância (FRANKLIN *et al.*, 2023).

Este estudo identifica alguns elementos de processos similares afetando metalúrgicos do território em questão, apesar da inexistência de estratégias de busca direta desse tipo de efeitos na população durante o período abordado e do fato de que o precarizado perde a condição de sindicalizado dificultando o reconhecimento de suas demandas. Além disso, por diversas razões transtornos mentais podem ser reconhecidos como problemas “comuns”, não relacionados ao trabalho.

***“Começou um sintominha aqui, tchau contrato outro”*: relações trabalho, saúde e doença no contexto da Reforma Trabalhista**

O diálogo permanente com os interlocutores levou à compreensão dos elementos fundamentais sobre os modos de existir e adoecer nas fábricas. A reforma enfraqueceu os mecanismos de regulação, encorajou o rebaixamento salarial e produziu repercussões diversas na saúde dos trabalhadores. *“Uma precarização das condições de saúde do trabalhador, que tem relação direta com a precarização das condições e das relações de trabalho”* (P 04).

A nova legislação traz roupagem de legalidade para formas de organização do trabalho já em curso. E incorporou em legislação de caráter geral dispositivos e acordos antes restritos a determinadas empresas e ramos econômicos (PINA *et al.*, 2020). *“A legislação passou a autorizar situações que eram caracterizadas como produtoras de adoecimento. (...) Em geral toda uma exploração, que a Reforma Trabalhista legalizou”* (I 01). A RT concretiza a derrogação de direitos e da proteção à saúde dos trabalhadores.

No trabalho em metalurgia são identificadas inúmeras ameaças à saúde dos trabalhadores. Além dos riscos físicos e químicos da atividade de trabalho propriamente dita, a organização e gestão do trabalho estão associados a acidentes e adoecimentos: *“o que eu tenho visto é precarização dos vínculos, das condições de trabalho e intensificação do trabalho. Acentuou bastante o adoecimento tanto [pela] organização do trabalho, LER/DORT e principalmente saúde mental”* (P 03).

As novas formas contratuais e de manejo da força de trabalho trazidas pela RT promovem aumento dos ritmos de produção, eliminação das porosidades e da possibilidade de recuperação física e cognitiva dentro das jornadas de trabalho. As demandas da acumulação capitalista determinam a velocidade em que o trabalho será conduzido e confrontam a capacidade dos trabalhadores em realizar sua atividade de trabalho.

O que tem acontecido lá [empresa de autopeças] é o excesso de trabalho. Os gestores pegam muito sobre a questão da produtividade. Hora/hora que eles falam. Põe um quadro que você tem que fazer, marcado, das 7h às 8h, o que você produziu. Das 8h às 9h, das 9h às 10h, e aquela sequência. Isso dá muito lesionamento, afastamento das pessoas. E fora as máquinas, são máquinas de precisão. Às vezes, na hora da produtividade, você tem que botar a peça e tirar, põe e tira. Mas chega uma certa hora

do dia, você está exausto. Acontece alguma coisa, perde um membro, um braço... A produtividade é extensa (S 04).

Semelhante ao relato acima, o estudo de Rancan e Giongo (2015) na indústria metalomecânica já apontava cobranças por metas, pressão pelo desempenho, trabalho acelerado e repetitivo como fontes de sofrimento e distúrbios à saúde. A combinação de exigências industriais e comerciais intensifica o trabalho produzindo desgaste e acidentes. Segundo Jackson Filho *et al.* (2018), os agravos à saúde dos trabalhadores constituem indicador do nível de exploração capitalista. Além do agravamento da insegurança sobre as condições de saúde no trabalho, o processo de automatização das fábricas aumenta as exigências cognitivas dos trabalhadores ao executarem diversas tarefas simultâneas.

Nas metalúrgicas tem muito isso, justificativa da automatização. Aquela coisa do operador multifuncional. Mas ao invés dele ficar com uma atividade só, ele controla várias, [é] polivalente. Ele tem um aumento da demanda de trabalho (P 01).

Eu vi um rapazinho brigando com o robô, tentando dominar o robô. Robô mandando peça e o rapaz meio cansado lá, não parava. O robô lá fazendo função de oito pessoas (S 04).

A intensificação do trabalho e redução do número de trabalhadores envolvidos na atividade são riscos para acidentalidade. A substituição de trabalhadores por máquinas, restando poucos operadores na produção, geram fadiga devido à aceleração da atividade e maior uso corporal. Situações que demandam correção manual de incidentes podem também estar presentes nas interações trabalhador-robô.

A diminuição do quantitativo de operadores, igualmente, provoca sobrecarga cognitiva e diminui o poder de agir do grupo operário. Adicionalmente, as novas tecnologias podem introduzir novos riscos, elementos

a mais na complexidade da análise situacional. A execução de novas e múltiplas tarefas deve ser precedida de treinamento e preparo do trabalhador para lidar com variabilidades, evitando riscos de potenciais acidentes de trabalho.

De acordo com os entrevistados, ao aparecimento dos primeiros sinais ou sintomas da doença do trabalho, a conduta da indústria é tornar o adoecimento informal, desligando o trabalhador. O medo da demissão, da crise econômica e pandêmica transparece, seja enquanto desgaste físico ou mental: *“(...) trabalham com muito medo, num ritmo extremamente desgastante. Um medo que tem gerado impactos sobre a saúde mental muito forte”* (P 04).

A maior liberalidade de uso da força de trabalho permitida pela RT facilita a reprodução de práticas de gestão opressoras e degradantes. O relato abaixo indica o ocultamento do adoecimento pela empresa através de coação e manipulação da realidade.

Quando fez a Reforma Trabalhista, já piorou. É aquele negócio que todo mundo sabe, medo de mandar embora, medo de um monte de coisas, o cara aceita qualquer condição. Ela [empresa] paga táxi para o cara [acidentado] ir todo dia, não entrar na previdência, para não somar lá. Por que dá o táxi? Para ele não ter o constrangimento de vir dentro do ônibus da empresa e o outro colega dele apontar ‘você vai trabalhar desse jeito’? No começo isso foi muito forte isso, agora não, virou habitual, todo mundo vai lá e trabalha desse jeito. Aí você pega o quadro de acidentes de trabalho com o afastamento. Faz mil e vinte dias que não acontece nada. Tira foto, manda para Alemanha para enganar o interno dela (EC 02).

As práticas de gestão reveladas operam para transmitir uma falsa imagem de segurança. Buscando não se tornar problema para a sede da empresa, impede o trabalhador adoecido de acessar o direito ao afastamento

do trabalho. A inviabilização da notificação dos acidentes de trabalho mostra uma preocupação em diminuir penalidades e custos econômicos adicionais referentes ao registro do fator acidentário de prevenção (FAP).

Quando a medida, como o registro de acidentes de trabalho, é tomada como um alvo, a mesma perde sua validade e passa a ajustar comportamentos, que tendem a ser coreografados e monitorados para o cumprimento de protocolos. As medições muito baixas ou zeradas incentivam esforços para manutenção deste cenário fictício com manipulação da métrica, subnotificação de incidentes, cultura do medo e adiamento de medidas de prevenção baseadas em indicadores inexatos (DEKKER, 2023).

Com a demissão em determinada fábrica, dificilmente outra empresa do mesmo ramo irá incorporar este trabalhador adoecido: *“se o trabalhador é demitido da montadora de Sumaré, a montadora de Indaiatuba não vai contratar”* (S 01). Esta situação faz com que trabalhadores altamente qualificados busquem empregos em outras áreas, muitas vezes se submetendo a contratos precários, trabalhos plataformizados ou na completa informalidade. A existência de uma superpopulação excedente no mercado de trabalho coloca à disposição das empresas milhares de trabalhadores com poucas alternativas de sobrevivência e acessíveis para alavancar processos produtivos e de acumulação de capitais (WENCESLAU; ESTEVES, 2018).

O reconhecimento do processo de intensificação do trabalho e desgaste dos corpos dos trabalhadores pelas empresas limita a reinserção dos trabalhadores adoecidos em atividades com vínculos diretos e formais. As entrevistas referem a presença de trabalhadores temporários inclusive na linha de produção.

Atendi uma trabalhadora que é metalúrgica entre aspas. Ela trabalhou durante muitos anos como metalúrgica, contrato direto numa grande metalúrgica daqui que faz fogões. Essa moça vem dessa empresa lesionada. Depois que ela saiu de lá, a carteira

dela é uma sequência de trabalhos temporários, todos em metalúrgica. Ela continua sendo metalúrgica, mas é tudo contrato de 180 dias no máximo. Agora foi contratada numa terceira, trabalhando na metalúrgica, está vencendo o período dela e ela está numa crise de piora grande, está péssima, com ombro todo arreventado. Eu acho que tem que afastar. 'Meu contrato acaba daqui um mês'. Seja lá como for, se terminar ou não, você tem direito ao INSS, vamos pedir o afastamento, vamos pedir a CAT. 'Se a empresa não quiser?' Eu falei, aí você procura seu sindicato. 'O da Doutor Quirino, não é?' Eu falei não, o da Doutor Quirino é 'Metalúrgicos'. O seu sindicato. (P 06).

O relato demonstra as relações de trabalho fragilizadas pela RT e que repercutem na não responsabilização da empresa principal pela saúde e segurança dos trabalhadores contratados indiretamente. Os contratos de curta duração geram repercussões na contribuição previdenciária e no acesso ao direito previdenciário. Assim, o trabalhador mesmo adoecido, se vê impelido a continuar trabalhando, entrando em processo de cronificação, sem acesso a um projeto terapêutico para barrar o agravamento da sua saúde.

Com o enquadramento enquanto prestadores de serviço via empresa administradora de recursos humanos, os acidentes e doenças, quando eventualmente notificados, não são identificados como acidentes industriais, causando artificialidade no registro de agravos à saúde. Esse artificialismo contratual se desdobra na pulverização da representação sindical na fábrica, apesar da identidade dos trabalhadores como operários metalúrgicos. Além disso, a expressão do caráter compensatório da política de saúde desloca para a atenção individual um problema coletivo e estrutural, perdendo-se o enfrentamento pautado na ação coletiva sindical e dos agentes públicos.

No que diz respeito à pandemia de COVID-19, as indústrias metalúrgicas da região de Campinas passaram por breve interrupção no ano de 2020,

retornando as atividades ainda no mesmo ano. Segundo as entrevistas, a pandemia trouxe mais desafios para o enfrentamento da precarização do trabalho. O contexto pandêmico possibilitou aceleração e aprofundamento da aplicação da RT sob novas relações de trabalho (STOTZ; PINA, 2021).

Mesmo com a pandemia, o trabalho continua. As empresas grandes continuam adoecendo, continuam produzindo da mesma forma. Os trabalhadores continuam sofrendo. Acho que vai ter um aumento daqui uns anos de casos mais graves (P 01).

A COVID-19, presumivelmente doença relacionada ao trabalho, pode acometer trabalhadores durante contato inter-humano e no meio ambiente de trabalho (MAENO; CARMO, 2020), mesmo com uso de máscaras ou outros equipamentos de proteção, o que destaca o trabalho como determinante na transmissão do vírus SARS-CoV-2. Os efeitos ou consequências tardias possuem carga de ineditismo, demandando estratégias comunitárias de enfrentamento e ações de vigilância em saúde de curto, médio ou longo prazo.

A derrogação de regras de proteção ao trabalho coloca os trabalhadores em situação vulnerável em relação às forças capital, do mercado de trabalho e às oscilações econômicas. Ademais, a dificuldade para se estabelecer nexo causal entre condições de trabalho e adoecimento poderá aumentar, uma vez que o trabalhador estará exposto a diversos tipos de risco em situações de trabalho diferentes, sendo uma das consequências a possível diminuição do registro de doenças ocupacionais. Um desafio de dimensões técnicas e científicas colocado no horizonte é a captação fidedigna dos impactos dos agravos, inviabilizado pela ausência de sistemas de informações capazes de produzir bons registros em séries históricas, convertidos em ações dos serviços especializados em saúde do trabalhador.

Mesmo sendo o direito à proteção no trabalho uma conquista da luta dos trabalhadores garantida pela constituição federal, a acumulação capitalista prossegue buscando a sua desregulamentação, pleiteando relações de

trabalho regidas pelo contrato de prestação de serviços e regulada pelo direito comum. Frente a todos os desafios colocados pelas mudanças no mundo do trabalho e pela RT, a valorização de espaços de debate, aproximação e coletivização de reflexões sobre as formas de viver e adoecer no trabalho podem ser estratégias de enfrentamento da precarização e luta pela saúde.

Considerações finais

A Reforma Trabalhista, combinada com mudanças produtivas e adoção de medidas estatais voltadas para o ajuste fiscal e abertura econômica, coloca dilemas a serem enfrentados pelos trabalhadores e a ação sindical na luta em defesa da saúde. Tais transformações tendem a provocar alterações na produção social da doença e do desgaste operário, em suas manifestações de sofrimentos, agravos à saúde, entre outras formas. Este processo multifacetado não é automático, tão pouco imediato.

A nova legislação trouxe relações de trabalho mais flexíveis, diminuindo o arcabouço de direitos que protegem os trabalhadores. O discurso empresarial de modernização das relações de trabalho como materializado na RT, tem sustentado a continuidade de mudanças na regulação do trabalho. A criação de novas ocupações, extinção de outras modalidades de contratação, jornadas de trabalho extensivas, sua relação com os acidentes e doenças do trabalho são, entre outros, elementos importantes a serem acompanhados ao longo do tempo.

Os avanços tecnológicos alavancaram a produção de mercadorias e serviços, utilizando menos tempo necessário ao trabalho. No entanto, para a acumulação, mais tempo para expropriação da força de trabalho significa mais lucro para o capital. A longa jornada é um dos fatores principais para o adoecimento pelo trabalho. A organização do coletivo de trabalhadores para o enfrentamento da exploração capitalista e pela proteção da saúde dos

trabalhadores passa por um amplo debate social em torno da revogação, completa ou em parte, da Reforma Trabalhista e pela garantia ao trabalho digno e decente.

Referências

ABÍLIO, L. C. Empreendedorismo, autogerenciamento subordinado ou viração? Uberização e o trabalhador just-in-time na periferia. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 11, n. 3, 2021.

BERLINGUER G. **A doença**. São Paulo: Hucitec, 1988.

BRAGA, W. P.; MAIA, P. S.; GURGEL, C. R. M. Desemprego, Reforma Trabalhista e a superexploração do trabalho no Brasil contemporâneo. **Anais do XLIV Encontro da ANPAD – EnANPAD**, 2020. Disponível em http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=MjgxMTE=. Acesso em 20 de abr. de 2022.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de jul. de 2017. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 15. jul. 2018.

_____. Lei 13.429, de 31 de mar. 2017. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 2017b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em 15. jul. 2018.

CORREIA, H. Terceirização na atividade-fim: julgamento do STF de 30 de agosto de 2018. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 82, n. 9, p. 1040-1045, 2018.

DEKKER, S. **O anarquista da segurança**: apoiando-se na perícia e na inovação humanas, reduzindo burocracia e compliance. São Paulo: Blucher: ASAS, 2023.

EBERHARDT, L. D. Saúde é luta: enfrentamento do desgaste operário pelos metalúrgicos de Campinas e Região (2015-2021). **Tese (Doutorado)** – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2021.

FILGUEIRAS, V. **“É tudo novo”, de novo**: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital. São Paulo:

Boitempo, 2021.

FRANKLIN, P. *et al.* Social sustainability at work and the essential role of occupational safety and health. In: COUNTOURIS N.; PIASNA A.; THEODOROPOULOU S. **Benchmarking Working Europe**, ETUI/ETUC, 2023.

JACKSON FILHO, J. M. *et al.* Desafios para a intervenção em saúde do trabalhador. **Rev. bras. saúde ocup.** 43 (Supl 1) • 2018.

KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. O avanço das formas de contratação flexíveis. In: KREIN, J. D. *et al.* (org.). **O Trabalho pós-Reforma Trabalhista (2017)**. Vol. 1. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. Consequências da Reforma Trabalhista. **Tempo Social**, 30(1), 77-104, 2018.

LACAZ F. Diferentes formas de apreensão das relações entre trabalho e Saúde/doença – o campo da Saúde do Trabalhador – aspectos históricos e epistemológicos. In: PAIM J.S.; ALMEIDA-FILHO N. **Saúde coletiva. Teoria e Prática**. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Medbook; 2023.

LAURELL, A. C., NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.

MAENO, M.; CARMO, J. C. **A COVID-19 é uma doença relacionada ao trabalho**, 2020. Disponível em [http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/site/arquivos/ckeditor/files/A%20COVID%20%C3%89%20DOEN%C3%87A%20OCUPACIONAL%20150520%20\(1\).pdf](http://www.ensp.fiocruz.br/portal-ensp/informe/site/arquivos/ckeditor/files/A%20COVID%20%C3%89%20DOEN%C3%87A%20OCUPACIONAL%20150520%20(1).pdf). Acesso em 15 de mar. 2022.

PEGA, F. *et al.* Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. **Environment International**, 154, 106595, 2021.

PEREIRA, A. A. C. *et al.* Os impactos da Reforma Trabalhista sobre o trabalho da enfermagem. **Rev Min Enferm.** 26:e-1439, 2022.

PINA, *et al.* Movimento operário na luta pela saúde no Brasil: o atrelamento sindical ao Estado em questão. In: ODDONE *et al.* (orgs). **Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde**. 2. ed. São Paulo: Hucitec, 2020.

PINA, J. A. Intensificação do trabalho e saúde dos trabalhadores na indústria automobilística: estudo de caso na Mercedes Benz do Brasil, São Bernardo do Campo. **Tese (Doutorado)** – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca,

Rio de Janeiro, 2012.

RANCAN, M.; GIONGO, C. R. Nunca pensei sobre isso!": vivências de trabalho na indústria metalomecânica. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, 18 (1), 2015.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

STOTZ, E. N.; PINA, J. A. Capitalismo e pandemia de COVID-19: desafios para o conhecimento científico e a luta dos trabalhadores. In: PINA, J.A. *et al.* **Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde**. São Paulo: Hucitec, 2021.

TEIXEIRA, M. O. *et al.* **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/CESIT, 2017.

WENCESLAU, A. D.; ESTEVES, T. V. Um debate sobre o precariado: fenômeno atual ou corolário do capitalismo? **Intervozes: trabalho, saúde, cultura**. Petrópolis, v. 3, n. 1, p 31-43, 2018.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016**: global monitoring report. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021.

YANES, L. El trabajo como determinante de la salud. **Salud de los Trabajadores**, 11 (1), 2003.

Artigo 3



Manifestación (1934), Antonio Berni

Organização sindical e luta pela saúde: enfrentando a derrogação de direitos trabalhistas, protegendo a saúde dos trabalhadores.

*artigo formatado de acordo com orientações da Revista “O social em Questão” (Escola de Serviço Social / PUC-Rio)

Trade union organizing and the fight for health: confronting the derogation of labor rights, protecting workers' health.

Organización sindical y lucha por la salud: frente a la derogación de los derechos laborales, protección de la salud de los trabajadores.

Resumo

A presente pesquisa busca observar as relações entre a Reforma Trabalhista e a saúde dos trabalhadores, além de caracterizar as formas de resistência e luta dos trabalhadores metalúrgicos da região Campinas/SP. Entre 2019 e 2021, foram realizadas entrevistas individuais e coletivas, visitas de campo, análise documental e etnográfica. Após análise temática de conteúdo, emergiram aspectos sobre (1) Organização sindical e luta pela saúde, (2) Poder disciplinador patronal, e (3) Pandemia da COVID-19. Os documentos e entrevistas evidenciam aumento do poder disciplinador nas empresas associado ao processo de flexibilização das relações de trabalho, sendo a negação do adoecimento e a desarticulação das comissões de prevenção de acidentes aspectos destacados. Sobre a pandemia, o sindicato liderou processo negocial para proteção da saúde dos trabalhadores, mitigando perdas salariais e dispensas arbitrárias. A ação coletiva é compreendida pelos sindicalistas como essencial para a manutenção das cláusulas sociais dos acordos e convenções coletivas. Os processos de resistência à derrogação de direitos, contra exploração do trabalho dentro das fábricas, pelo reconhecimento do adoecimento no trabalho e na defesa da saúde pública, se fazem presentes na agenda política dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas/SP e região.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Saúde do Trabalhador. Precarização do

trabalho. Pandemia da COVID-19. Sindicatos.

Abstract

This research seeks to observe the relationship between the Labor Reform and workers' health, as well as to characterise the forms of resistance and struggle of metalworkers in the Campinas/SP region. Between 2019 and 2021, individual and collective interviews, field visits, documentary and ethnographic analysis were carried out. After thematic content analysis, aspects about (1) Union organisation and the struggle for health, (2) Employer disciplinary power, and the (3) COVID-19 pandemic. The documents and interviews show an increase in disciplinary power in companies associated to flexibilization of labor relations, with the denial of illness and the dismantling of accident prevention committees being highlighted aspects. Regarding the pandemic, the union led the negotiation process to protect workers' health, mitigating wage losses and arbitrary dismissals. Collective action is understood by trade unionists as a essential for maintaining the social clauses of collective agreements and conventions. The processes of resistance to the derogation of rights, against exploitation of work inside the factories, for the recognition of illness at work and in defense of public health, are present in the political agenda of the metal workers of Campinas/SP and region.

Keywords: Labor reform. Occupational Health. Precariousness of work. COVID-19 pandemic. Trade Unions.

Resumen

Esta investigación busca observar la relación entre la Reforma Laboral y la salud de los trabajadores, así como caracterizar las formas de resistencia y lucha de los metalúrgicos de la región de Campinas/SP. Entre 2019 y 2021, se realizaron entrevistas individuales y colectivas, visitas de campo, análisis documental y etnográfico. Después del análisis de contenido temático, surgieron aspectos sobre (1) La organización sindical y la lucha por la salud, (2) El poder disciplinario del empleador y (3) La pandemia del COVID-19. Los documentos y entrevistas muestran un aumento del poder disciplinario en las empresas asociado al proceso de flexibilización de las relaciones laborales,

siendo la negación de la enfermedad y el dismantelamiento de los comités de prevención de accidentes aspectos destacados. En relación a la pandemia, el sindicato lideró el proceso de negociación para proteger la salud de los trabajadores, mitigando las pérdidas salariales y los despidos arbitrarios. La acción colectiva es entendida por los sindicalistas como esencial para el mantenimiento de las cláusulas sociales de los acuerdos y convenios colectivos. Los procesos de resistencia a la derogación de derechos, contra la explotación del trabajo dentro de las fábricas, por el reconocimiento de la enfermedad en el trabajo y en defensa de la salud pública, están presentes en la agenda política de los metalúrgicos de Campinas/SP y región.

Palabras-clave: Reforma laboral. Salud Laboral. Precarización del trabajo. Pandemia de COVID-19. Sindicatos.

Introdução

A crise mundial do capitalismo em 2008 provocou profundas repercussões na economia brasileira. Desaceleração do crescimento, variações negativas no produto interno bruto e altas taxas de desemprego levaram ao aprofundamento das políticas liberais para amenizar a crise globalizada, entre elas, medidas voltadas para congelamento de investimentos sociais. Privilegiando o capital financeiro no orçamento, o governo federal conduziu o país a uma inserção subordinada e dependente na economia global (SILVA, 2019).

Os defensores das reformas liberalizantes sustentam que os direitos trabalhistas e os custos laborais impedem a geração de novos empregos. Dados do terceiro trimestre de 2022 revelam 9,5 milhões de trabalhadores desempregados no país. Os desalentados somam 4,3 milhões (IBGE, 2022). Contudo, a derrogação dos direitos trabalhistas e a maior flexibilização para o manejo da força de trabalho não se mostraram capazes de criar novos postos de trabalho (FILGUEIRAS, 2021; KREIN, 2018). A precarização dos vínculos de trabalho e das condições de vida da classe trabalhadora tem sido objeto de

estudos e debates na sociedade.

Desta forma, a presente investigação procura compreender as estratégias de organização sindical e experiências de luta e resistência dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas e região, pela proteção da saúde dos trabalhadores e contra as perdas de direitos provocados pela Reforma Trabalhista. Adicionalmente, busca observar relações entre a RT e a saúde dos trabalhadores, em especial no que se refere a aspectos destacados do poder empresarial e repercussões da crise pandêmica pelo novo coronavírus.

Materiais e método

A partir da interlocução com o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Campinas e região (SMCR), o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Campinas (Cerest/Campinas) e o Ministério Público do Trabalho da 15ª região (MPT), foi realizada pesquisa qualitativa, de enfoque exploratório e descritivo com, o grupo operário e seus interlocutores. Entre 2018 e 2019, foram feitas visitas de campo, quatro na Sede de Campinas do sindicato, duas no Cerest/Campinas e uma no MPT Campinas.

Após a identificação de informantes-chaves, foram conduzidas entrevistas não diretivas, tendo como questão central as repercussões da RT no trabalho, saúde e organização dos trabalhadores metalúrgicos. No total, foram realizadas duas coletivas presenciais em 2019 e quinze individuais, entre agosto de 2020 e maio de 2021, mediadas por tecnologias da comunicação. As entrevistas foram gravadas e transcritas, e tiveram duração média de 90 minutos. Adicionalmente, receberam identificação alfanumérica, por grupo e tipo de entrevista, preservando a identidade dos participantes (quadro 8).

Quadro 8: Lista de entrevistas individuais, por grupo ou categoria profissional

Código	Tipo de entrevista por grupo ou categoria profissional
M	Individual com membro do MPT 15ª Região
P	Individual com profissional do Cerest Campinas
S	Individual com sindicalista do SMCR
I	Individual com outros interlocutores/pesquisadores
EC	Coletiva com três Sindicalistas do SMCR

Fonte: Elaboração própria

Além das entrevistas, foi realizado levantamento documental, iconográfico e etnográfico, acompanhamento da página internet e *youtube* do sindicato, no período entre 2017 e 2022, abrangendo materiais de até cinco anos de vigência da reforma. Foi utilizada a técnica de análise de conteúdo do tipo temática para a exploração dos documentos, observações e entrevistas.

A pesquisa, submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa da Faculdade de Medicina de Botucatu/UNESP, aprovada e certificada pelo parecer nº 3.633.852, foi desenvolvida com recursos próprios e se insere no escopo do projeto Inovação e transformação da atividade de prevenção de riscos profissionais (ITAPAR) – processo 2019/13525-0 FAPESP.

Resultados e discussão

A investigação, situada em contexto histórico, político e social de profundas transformações, procurou dar voz e materialidade aos trabalhadores enquanto sujeitos da pesquisa, construindo estratégias para caracterização de pautas, obstáculos e desafios enfrentados pelos trabalhadores metalúrgicos organizados através do movimento sindical local. O exame rotineiro do material

publicado pelo SMCR possibilitou a apreensão de elementos discursivos próprios dos trabalhadores, revelando as mobilizações e lutas num cenário de distanciamento social.

Assim, intencionando compreender a experiência do outro, historicamente situada, na análise dos dados emergiram elementos sobre (1) Poder disciplinador patronal, que reflete o aumento do poder de mando dos empregadores, expressivo nas relações de trabalho precarizadas, (2) Pandemia da COVID-19, apresentando o cenário trazido pela emergência sanitária da pandemia pelo novo coronavírus, e (3) Organização sindical e luta pela saúde, representando o debate e ação sindical empreendida pelos trabalhadores metalúrgicos de Campinas e região sobre as repercussões da RT na saúde dos trabalhadores.

O material analisado aponta construção de agenda de lutas a partir de 2017 contra a Reforma Trabalhista. Didaticamente os veículos informativos do sindicato – boletins impressos, reportagens disponíveis na página da internet, além de materiais disponíveis em outras mídias eletrônicas como *facebook* e *youtube* – explicam ao conjunto de trabalhadores os principais aspectos da RT, entre eles, formas de contratação precarizadas, flexibilização da jornada de trabalho e rebaixamento salarial (SMCR, 2017a; SMCR, 2017b; SMCR, 2017c).

De acordo com o SMCR há padrão de intensificação do trabalho na região. A fábrica de ferramentas de Campinas contava com nove mil operários, que produziam 150 mil unidades. Atualmente são aproximadamente quatro mil trabalhadores produzindo 450 mil unidades, três vezes mais. A intensificação também é percebida na montadora de Sumaré, onde um carro é finalizado a cada 82 segundos e nas empresas de eletrônicos da região, com quase 75 mil celulares fabricados por dia (SMCR; CESTEJ, 2018). Para os entrevistados, a RT trouxe *“mudanças significativas e profundas para vida dos trabalhadores no Brasil. Um retrocesso enorme!”* (EC 02).

Reforma trabalhista e poder disciplinador patronal



Fonte: Jornal Folha de Metal edições 349 e 350 respectivamente.

Os sindicalistas evidenciaram aumento do poder disciplinador dos empregadores com o processo de flexibilização das relações de trabalho. Um dos elementos característicos é a desarticulação das comissões internas de prevenção de acidentes (CIPAs), em especial, a criação de obstáculos para a atuação dos chamados cipeiros (ou cipistas) ligados ao sindicato. Os cipeiros têm sido coagidos a não denunciar as condições precárias de trabalho. “O cipeiro nosso lá sai para fazer vistoria de uma denúncia, ele é punido, é advertido, toma suspensão. Esse é o poder disciplinar. ‘Ah, o moleque vai tomar uma justa causa!’ Só vai aparecer quando é grave” (EC 01).

O domínio dos interesses empresariais leva as CIPAs a discussões secundárias. O aumento do poder de mando nas empresas pode se caracterizar como uma barreira para a gestão de riscos ocupacionais e ações de segurança do trabalho e prevenção de acidentes e adoecimento (CESCHI FILHO; BRAVO, 2021). “Está bem complexo discutir essa questão do acidente de trabalho diante do poder de mando do patrão” (EC1).

Apesar da normatização da atuação dos cipeiros pelas normas

regulamentadoras, algumas empresas sujeitam os trabalhadores a solicitarem autorização das chefias para vistorias nos setores, mesmo em hipóteses de risco de acidentes.

Eles passaram a usar esse poder. Não que antes não usava, sempre usaram, mas eles apertaram a mão, dando advertência, dando suspensão. E com base em que? Agora a moda é fazer regulamento interno da CIPA. A regra é a NR [norma regulamentadora] 5, mas quando você assina o contrato de trabalho, assina as regras internas da empresa. E nas regras internas eles colocam uma série de coisas que você pode ou não fazer. E aí compreende a CIPA também. Saiu do posto de trabalho para uma patrulha. Seu chefe não autorizou? Toma advertência. Vai parar uma linha de produção? Toma suspensão! Temos casos até de justa causa! Qual é o efeito coletivo, qual a repercussão coletiva de uma [demissão por] justa causa? Individual para o trabalhador é uma tragédia, porque é uma verba alimentar, da família dele. E coletivo é... 'pô, se eu fizer igual ao fulano eu vou perder meu emprego também, [então] recuo' (S 01).

Outro aspecto do poder disciplinador é o impedimento do trânsito de sindicalistas e profissionais técnicos do sindicato nas dependências das fábricas, algo que não acontecia anteriormente.

Logo depois da Reforma Trabalhista, eles proibiram a gente de entrar. E nós tínhamos um mandado para entrar, do Ministério Público [do Trabalho]. Esse enfrentamento eles nunca tinham feito isso antes. (...) Endureceu a relação, tanto com o Sindicato como com os trabalhadores. Em algumas empresas nós conseguimos avançar um pouco mais no diálogo junto com o MPT, junto com Ministério do Trabalho, algumas coisas aconteceram até a Reforma Trabalhista. Depois da Reforma Trabalhista eu acho que

degringolou, entendeu? (S 02).

Os relatos igualmente indicam a atuação dos serviços especializados em segurança e medicina do trabalho (SESMT) das empresas no sentido de promover o permanente estado de negação do adoecimento. *“Muitos [trabalhadores] têm medo quando vêem esses exames periódicos. Já vai assim, será que a minha audição vai tá boa? A pessoa vai morrendo de medo” (S04).*

Segundo Vasconcellos e Pignati (2006), os profissionais de saúde vinculados aos serviços, por estarem subordinados à empresa, operam como intermediadores e controladores da capacidade laboral dos trabalhadores da companhia. As análises destes profissionais assumem, usualmente, direcionamento para o uso da técnica focada em questões biomecânicas e aspectos ergonômicos (OLIVEIRA; BARROS; LANCMAN, 2022), sem reflexões sobre as correlações entre estado biológico com elementos como produtividade, margens de manobra, ritmos e metas.

Eu falei para um ergonomista lá, então eu acho que você está errado. Só ganhei dele a hora que eu falei ‘sabe por que eu falo para você está errado? Porque você fala que não tem nada e os trabalhadores estão adoecendo nesses lugares que você falou que não tem nada’. Aí sabe o que ele falou? Que não pode falar ‘certas coisas aqui, infelizmente’. Não é que o serviço dele não faz uma avaliação adequada, é que ele já ouviu aquele ditado, quem paga a banda escolhe a música (EC 02).

Para os entrevistados, obrigações legais referentes à saúde ocupacional, notadamente o PCMSO e o PPRA, produzem falsa impressão de cuidados com a saúde dos trabalhadores. *“Isso acaba sendo pra ocultar, na verdade, o adoecimento. E se o trabalhador ajuizar uma ação contra a empresa, ela [empresa] tem um documento dizendo ‘tenho um documento provando, eu cumpro a lei’” (S 01).* A realização de procedimentos vinculados às normativas

do contrato de trabalho, e que apenas tangenciam aspectos sobre a organização do trabalho, cumprem o papel de elemento filtrante da força de trabalho e suas condições de aptidão ou condição laborativa (LACAZ, 2023; VASCONCELLOS; PIGNATI, 2006). Os relatos denunciam a percepção de que a condição de saúde possa ser utilizada contra o trabalhador.

Adicionalmente, os informativos do sindicato revelam barreiras para abertura da comunicação de acidente de trabalho (CAT) e para o reconhecimento previdenciário do acidente, em flagrante tentativa de descaracterização das doenças relacionadas ao trabalho pelas empresas e mascaramento do caráter acidentário da doença (SMCR, 2018). Há pressão patronal pelo não registro da CAT nos SESMTs das empresas. As práticas dos serviços enfatizam políticas gerenciais de seleção e controle da saúde da força de trabalho e a descaracterização da incapacidade para o trabalho (LACAZ, 2023; RUMIN; NAVARRO, 2021).

A gestão pelo medo é mais um instrumento do poder disciplinador utilizado pelas empresas. *“Esses caras, eles vigiam o trabalhador. O trabalhador não pode sair do lugar. Por exemplo, [se] um trabalhador conversar com um sindicalista, o cara é perseguido dentro da empresa. É muito terrível essa situação”* (S 02). Os entrevistados referem pressão constante por todo o ambiente de trabalho e em múltiplas situações.

As práticas gerenciais por performance com pressão para atingir metas favorecem o ocultamento de acidentes e mascaramento do adoecimento nas fábricas metalúrgicas. *“Os funcionários [têm] medo de pedir melhoria de posto de trabalho, um equipamento, a ferramenta. É muita pressão com a produtividade. O pessoal trabalha, fica com medo, [fala] ‘pô, eu não aguento mais’ ”* (S 04). Ademais, a RT oportuniza a variabilidade da remuneração através de bônus e programas de participação nos resultados, promovendo a intensificação do trabalho (PINA; STOTZ, 2015).

Essa lógica de produtividade em sistemas de metas promove a ruptura nos laços interpessoais e de solidariedade, contribuem para ocorrência de agravos e adoecimento mental (SILVA; ARAUJO; BRITO, 2022). *“Esses mecanismos de gestão conseguem atacar um ponto crucial que é a solidariedade, que seria importante para preservar um pouco a saúde”* (P 01).

Investigação em montadora da região de Campinas/SP realizada por pesquisadores da Fundacentro corrobora a presença de pressões, ameaças veladas e humilhações que alimentam o medo e silenciam queixas nos ambientes de trabalho (TAVARES; LIMA, 2019). Segundo Seligmann-Silva (1994), aliado à gestão pelo medo, as empresas utilizam estratégias para cativar os trabalhadores, explorando sentimentos em favor da maximização da produção e submissão ao poder patronal. A leitura crítica desta realidade traz desafios para a luta dos trabalhadores pela saúde.

A Reforma Trabalhista aumentou esse poder de mando, de direção do patrão. E também traz uma responsabilidade para nós, porque nós não podemos só ficar olhando o que o capitalista está fazendo. Os trabalhadores sempre procuraram se organizar para enfrentar isso (EC 01).

As entrevistas indicam a manutenção de práticas adoecedoras, mesmo após ações de inspeção e vigilância nas empresas. *“Não vejo muita mudança. (...) Empresas são processadas, têm ações civis públicas contra elas, muitas vezes elas pagam as multas, mas continuam com as mesmas práticas”* (P 01). A continuidade de práticas gerenciais produtoras de acidentes, adoecimento e sofrimento no trabalho, colocam questões para o movimento sindical e agentes públicos, no sentido de formular ações que de fato impeçam estratégias de fuga das responsabilidades e constringam as empresas a implementar melhorias efetivas no meio ambiente de trabalho.

Movimento sindical e pandemia da COVID-19



Fonte: Jornal Unificado junho/22

A pandemia de COVID-19 trouxe mais um desafio para os trabalhadores. Uma situação inédita, agravando o cenário de desproteção social. *“A pandemia estabeleceu uma sensação de pressuposição de crise patronal. Você aplica as medidas relativizadoras do contrato de trabalho para manter emprego”* (M 03). As ações de prevenção e mitigação adotadas para o período pandêmico no Brasil foram centradas na capacidade dos serviços de saúde e na restrição ou não do funcionamento das atividades econômicas (STOTZ; PINA, 2021).

No Estado de São Paulo foi implantado “Plano São Paulo”, que previa a restrição de atividades em função de indicadores hospitalares – taxa de ocupação de leitos de UTI para pacientes COVID, número de novas internações e número de óbitos. O plano não valorizava indicadores de vigilância epidemiológica da atenção primária à saúde, desconsiderando a construção de ações de vigilância em saúde mais eficientes. Além disso, atividades como indústria e construção civil, que juntas constituem mais de 22% de trabalhadores empregados no estado, continuaram liberadas mesmo na fase emergencial, de maior gravidade e restrições (STOTZ; PINA, 2021).

De acordo com os entrevistados, a pandemia apresentou do ponto de

vista econômico, três fases. Um primeiro momento de paralisação completa da produção, motivada pela pressão pela manutenção da população em casa. No segundo momento, parte dos setores econômicos, incentivados pela edição das medidas provisórias (MP) 927/20 e 936/20, suspenderam atividades ou reduziram jornadas de trabalho com efeitos nos salários dos trabalhadores. Por último, no segundo semestre de 2020, houve a terceira fase de retomada das atividades, seguindo protocolos de controle da contaminação. Estas fases, determinadas essencialmente pela organização produtiva, pouco observaram a dinâmica social nos momentos mais críticos e de ondas pandêmicas.

O movimento sindical produziu acordos em todo país, cujos instrumentos versavam de forma recorrentes sobre regras sanitárias nos locais de trabalho, licenças remuneradas, trabalho remoto, férias individuais e coletivas, suspensão temporária do contrato de trabalho, redução de jornada de trabalho com redução salarial e licenças não remuneradas (DIEESE, 2020).

As indústrias metalúrgicas de Campinas tiveram uma breve interrupção das atividades nos primeiros meses da pandemia e logo entraram em processo de negociação com o SMCR. Ainda que as normativas governamentais autorizassem a negociação diretamente entre patrões e empregados, o sindicato esteve à frente do processo negocial. Em meados de março, o sindicato publica informativo orientando os trabalhadores a não negociarem individualmente com as empresas, nem aceitar redução salarial.

O sindicato pressionava por licença remunerada para resguardar a saúde e segurança da categoria (SMCR, 2020b). Em abril, lança vídeo no seu *youtube* explicando a conjuntura de crise pandêmica e as ações do sindicato (SMCR, 2020c). *“As empresas, boa parte, fizeram acordo com o Sindicato, inclusive suspendendo o contrato e utilizando a MP [936/20]. A montadora de Indaiatuba usou MP, usou layoff² e agora vai usar PDV³”* (S 01).

² *Layoff* é um dispositivo para suspensão temporária dos contratos de trabalho, com realização de cursos de qualificação, por período determinado e subsidiado pelo Fundo de Amparo ao

*“O trabalhador com referida suspensão, receberá uma ajuda compensatória mensal que **será o valor integral devido ao trabalhador a título de salário líquido mensal, abatido o quanto será recebido pelo trabalhador a título do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda**”. (...) A proposta não garante o pagamento integral dos salários, mas diminui a perda salarial que está na Medida Provisória do governo, que além de liberar a redução dos salários de 25 a 70%, só garante um percentual do seguro-desemprego que já é muito pequeno durante esse período” (negrito do original) (SMCR, 2020d).*

Com escassez de insumos e fechamento dos mercados mundiais, algumas empresas adotaram férias coletivas entre março e abril de 2020 (SMCR, 2020a). Outras, com pausas técnicas programadas para renovação do parque industrial e introdução da robotização, aproveitaram a suspensão do contrato de trabalho ou antecipação de férias. As propostas negociadas entre SMCR e empresas foram submetidas à votação eletrônica no *site* do sindicato e aprovação pelo conjunto de trabalhadores (figura 2).

Trabalhador do Ministério do Trabalho e Emprego (EBERHARDT; PINA; STOTZ, 2019).

³ Plano de Demissão Voluntária (PDV) é uma proposta de desligamento da força de trabalho feita através de acordo entre empresas e empregados, incluindo compensação financeira para adesão voluntária dos trabalhadores (EBERHARDT; PINA; STOTZ, 2019).

Figura 2: Quadro comparativo entre proposta salarial negociada entre SMCR e montadora x salário previsto pela MP 936/20.

Comparativo: MP 936/20 x Proposta [REDACTED] e Sindicato						
FAIXAS	Salário Base	Líquido	MP 936		PROPOSTA ([REDACTED] e Sindicato)	
			%	Líquido	%	Líquido
Até R\$ 3.115,00	R\$ 3.115	R\$ 2.750,9	80%	R\$ 2.203,6	100%	R\$ 2.750,9
De R\$ 3.115,01 a R\$ 7.000,00	R\$ 7.000	R\$ 5.427,4	62%	R\$ 3.369,1	95%	R\$ 5.427,4
De R\$ 7.000,01 a R\$ 9.000,00	R\$ 9.000	R\$ 6.877,4	58%	R\$ 3.969,1	90%	R\$ 6.189,6
De R\$ 9.000,01 a R\$ 10.000,00	R\$ 10.000	R\$ 7.602,4	56%	R\$ 4.269,1	85%	R\$ 6.462,0
De R\$ 10.000,01 a R\$ 25.000,00	R\$ 25.000	R\$ 18.477,4	47%	R\$ 8.769,1	80%	R\$ 14.781,9
> R\$ 25.000,01	R\$ 26.000	R\$ 19.202,4	47%	R\$ 9.069,1	75%	R\$ 14.401,8

Fonte: SMCR, 2020h

Em julho, com a conversão da MP na lei 14.020/20, houve nova rodada de negociações de redução de jornadas e suspensão de contratos. A nova lei determinou obrigatória a negociação coletiva para redução de jornada superior a 25% e em caso de perda salarial para o trabalhador. As negociações garantiram estabilidade no emprego até o final de 2020 e, para a maioria das empresas, participação nos lucros e resultados nas mesmas condições acordadas de 2019 (SMCR, 2020f). Em algumas fábricas, a negociação iniciada com trabalhadores do setor produtivo foi estendida para o setor administrativo e para terceirizadas prestadoras de serviços (SMCR, 2020e).

Para mitigar a transmissão do vírus nas fábricas, foram instituídos protocolos sanitários, incluindo preenchimento de formulários de saúde, aferição de temperatura na entrada da empresa, instalação de divisórias em refeitórios e uso de máscaras. Tais protocolos foram denunciados pelos trabalhadores como insuficientes para conter a propagação do contágio. Locais como transporte e vestiário, o contato mais próximo se mantinha. Casos com testes positivos foram afastados, porém sem o afastamento preventivo dos contatos (SMCR, 2020h).

No setor eletroeletrônico, composto por força de trabalho amplamente

feminina, a pandemia produziu profundas cicatrizes em relação à organização da vida familiar. O fechamento das escolas em 2020 não foi acompanhado de política de afastamento dos cuidadores dos ambientes de trabalho. Em regime de escala, os trabalhadores vivenciaram o medo de se contaminar e levar o vírus para suas famílias, em especial para pessoas mais vulneráveis como idosos e crianças (SMCR, 2020h).

Houve empresas metalúrgicas da região, como a fábrica de eletroeletrônicos de Indaiatuba, que não aderiram, em sua totalidade, ao programa de manutenção de emprego, suspendendo o contrato de trabalho somente a trabalhadores considerados grupo de risco. Os demais seguiram produzindo, inclusive realizando horas extras. Além da intensificação do trabalho durante a crise sanitária, a empresa foi beneficiada com os recursos públicos subsidiando custos com a força de trabalho.

Relatos de outras empresas indicam produção com força total, à despeito da redução das jornadas e da ausência ou baixa valorização de ações de saúde e segurança do trabalho.

Os efeitos práticos da pandemia, o que eu tenho de informação é que está tendo produção. [Na fábrica] que faz transmissão de câmbio de trator, de carro, eles falaram que estão trabalhando um monte lá. (..) [A MP 927/20] suspendeu as normas de saúde e segurança, até exame admissional. E o periódico como é que fica? Mas o cara está lá produzindo (S 01).

Práticas antissindiciais com dispensa de trabalhadores e recontração com salários rebaixados foram recorrentes durante a pandemia. A empresa de autopeças de Indaiatuba, por exemplo, havia dispensado 42 trabalhadores nos primeiros meses de pandemia, entre eles, nove adoecidos pelo trabalho. Após ação do sindicato, a justiça determinou reintegração de todos os trabalhadores (SMCR, 2020g). Da mesma forma, após ação civil coletiva organizada pelo sindicato, a empresa metalúrgica em Americana reintegrou 109 trabalhadores

que haviam sido demitidos entre junho e agosto de 2020 (SMCR, 2020i, SMCR, 2020j).

Nos anos seguintes, o sindicato continuou a pautar melhores condições de trabalho, direitos e reposição das perdas inflacionárias. Durante a segunda onda da pandemia em 2021, mobilizou sua base para nova rodada de negociações por manutenção dos empregos e salários, mitigando perdas salariais. Naquele momento, as indústrias de Campinas e região estavam reaquecendo a produção, registrando 33% de aumento em exportações e US\$248,8 milhões para a economia local, números ainda aquém dos registrados em anos anteriores. No ranking de exportações, as máquinas representavam aproximadamente 1/6 do total de produtos exportados (PORTAL G1, 2021).

Não obstante, antes mesmo da crise pandêmica, já estavam previstas paradas estratégicas para reorganização da gestão da força de trabalho e incorporação de novos dispositivos tecnológicos com uso de robôs nos processos produtivos: *“todas as empresas estão robotizando numa velocidade assustadora. E tudo isso é pré-pandemia. Reforma Trabalhista é pré-pandemia, previdenciária é pré-pandemia. Essa desgraça toda que nós estamos vivendo é tudo pré-pandemia”* (S 01).

As entrevistas apontam ampliação da precarização do trabalho com a pandemia. *“Eu acho que a pandemia vai permitir, na verdade, acelerar a precarização daquilo que já estava [acontecendo]. Porque a Reforma Trabalhista já permitiu também”* (S 01). A conjuntura pandêmica oportunizou a efetiva generalização para todos os setores de medidas regulamentadas pela RT como acordo individual, contrato intermitente, suspensão do contrato e redução da jornada e de salários, já antes praticados em determinados ramos econômicos (STOTZ; PINA, 2021).

A percepção de mudanças no mundo do trabalho expressa no relato é corroborada pelo trecho abaixo. Além da retração da demanda do setor

metalúrgico no último período, o uso de novas tecnologias nos processos produtivos pode gerar diminuição da força de trabalho, provocando demissões no setor. A reestruturação das fábricas coloca luz sobre os trabalhadores adoecidos, com redução permanente ou parcial da capacidade laboral, acentuando a desproteção a grupo de trabalhadores.

Caiu a demanda em 30%. E não só a demanda, a indústria 4.0⁴ já é uma realidade. Estão implementando essas demissões através de proposta de PDV. A proposta dela é demitir 450 trabalhadores saudáveis e mais 150 adoecidos que têm o B91⁵, B94⁶ no previdenciário. Aí paga doze meses de salário e tudo mais. Só que com um detalhe, eles fizeram mais ou menos de seis a sete pausas técnicas. Pausa técnica, para quinze dias, dá férias coletivas, dá licença, para colocar robô. Então óbvio que tem um excedente ali de força de trabalho porque está robotizando. (S 01)

A pandemia acelerou a transformação digital, com empregadores investindo massivamente na capacidade digital das empresas. Os impactos organizacionais pelo uso frequente das tecnologias digitais incluem o aumento da velocidade do ritmo e carga de trabalho, diminuição da autonomia dos operadores e aumento da vigilância patronal, além do aumento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho como sobrecarga cognitiva, repetitividade de tarefas e demandas relativas ao monitoramento eletrônico permanente e gestão algorítmica (FRANKLIN *et al.*, 2023).

No Brasil, a resposta à pandemia se deu na ótica do capitalismo, com políticas liberais sob a égide de capitalização dos lucros e socialização dos prejuízos aos trabalhadores e populações vulneráveis (PINTO; CERQUEIRA, 2020). A pandemia chamou atenção para a necessidade de investimentos

⁴ Indústria 4.0 ou manufatura avançada se refere à incorporação de inovações tecnológicas tais como robótica, inteligência artificial, internet das coisas, sensores avançados, circuitos integrados, comunicação 5G, entre outros, nos processos produtivos (ARBIX *et al.*, 2017).

⁵ Código do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) para auxílio doença acidentário.

⁶ Código do INSS para auxílio acidente.

estatais, em especial em oferta de serviços de saúde e auxílio financeiro a grupos populacionais mais impactados. Em locais onde não havia sistemas universais de saúde, a situação ficou agravada. A crise do novo coronavírus não foi apenas de saúde, possuía grande carga social e econômica. (GERBAUDO, 2021).

Laços de solidariedade enredados pelas organizações de trabalhadores, movimentos sociais e associações de moradores da periferia sustentaram o enfrentamento aos ataques do capital, com ações de resistência e fortalecimento das estruturas da classe trabalhadora. Numa conjuntura de garantia de direitos sociais, os impactos da pandemia, possivelmente, teriam sido minimizados (SANTOS, 2020).

Organização sindical e luta pela saúde dentro e fora das fábricas: reconhecimento da relação saúde-doença e trabalho



Fonte: Jornal Folha de Metal edições 382 e 383 respectivamente.

As entrevistas deste estudo apontam a percepção dos trabalhadores sobre as relações imbricadas na experiência operária de luta pela saúde e o modo produção capitalista: *“a gente viu que era fundamental a lutar por salário,*

lutar por condições de trabalho, mas se não lutasse para mudar a realidade dentro da fábrica, a gente ia continuar correndo atrás do rabo” (S 03).

A luta por melhores condições de trabalho vai além do denunciamento. Para os interlocutores, as relações saúde-doença e trabalho estão associadas à dinâmica da acumulação capitalista. “[É um] sofrimento coletivo de trabalhadores desse sistema produtivo. (...) Existe uma grande pressão e as pessoas têm adoecido sim” (P 05).

Os trabalhadores começam a entender. Pô, cara! Espera aí. Estou ganhando menos, trabalhando muito mais, morrendo muito mais gente. E o que eu tinha de seguridade, eu perdi. Que é essa coisa da mais valia, porque para nós, a tal mais valia é isso, quanto mais você puxa, mais lucro vem. Quanto mais você aperta o eixo do peão lá, mais dinheiro entra (EC02).

A RT ressoa nas relações de trabalho no Brasil ao permitir ampliação das possibilidades de gestão da força de trabalho e de organização dos processos produtivos, em um contexto de globalização das cadeias de valor, otimização de custos e incorporações tecnológicas (FILGUEIRAS, 2021). Trata-se de

um conjunto de medidas legislativas e acordos entre capital e trabalho de alguns ramos econômicos, sobretudo na indústria, estabelecido em longo processo histórico, mais notadamente a partir da segunda metade da década de 1990, sob a forma de legislação complementar à CLT, [que] está agora incorporado a uma legislação de caráter geral (STOTZ; PINA, 2017).

Um entrave trazido pela nova legislação com implicações diretas à saúde dos trabalhadores metalúrgicos e que tem demandado luta e

organização dos trabalhadores foi o fim da ultratividade da norma. Antes da RT, seguindo o princípio da ultratividade, caso o sindicato dos trabalhadores, o patronal e as empresas não fechassem novo contrato coletivo, as cláusulas da convenção ou acordo anterior mantinham sua validade até o fim da negociação e da celebração de novo acordo ou convenção.

O reconhecimento do princípio da ultratividade no ordenamento jurídico trabalhista estava assentado na súmula n.º 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Além da expressa vedação da ultratividade da norma pela RT, em 2022, o Superior Tribunal Federal (STF), através do julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n.º 323, considerou inconstitucional o entendimento do TST (BRASIL, 2022).

A perda da validade da convenção, necessitando renovação a cada mesa de negociação, conduz pressão para rebaixamento das cláusulas sociais, em especial revogação da cláusula de estabilidade dos trabalhadores adoecidos e lesionados.

Com o fim da ultratividade, o sindicato teve dificuldade para renovar a cláusula [de estabilidade dos trabalhadores adoecidos]. (...) Antes, se na negociação a empresa quisesse rebaixar as cláusulas [sociais], o sindicato não fechava o acordo. Agora sem acordo, a cláusula perde a validade, forçando os sindicatos a aceitarem cláusulas rebaixadas para manter alguns dispositivos (S 01).

A vigência prolongada era imprescindível especialmente para salvaguardar o direito à estabilidade até a aposentadoria para os trabalhadores com capacidade laboral reduzida devido à doença ou acidentes de trabalho. Os trabalhadores lesionados ou adoecidos, em busca pelo reconhecimento da doença do trabalho, usualmente participam dos grupos de fábrica, das CIPAs e de outras atividades da militância sindical (EBERHARDT, 2021).

Eles articularam essa questão [não renovação da cláusula de estabilidade] dos trabalhadores, por quê? Porque o trabalhador adoecido, com estabilidade, ele vai estar na militância, no chão de fábrica. Ele vai estar organizando os colegas dele lá, os operários. Então eles, desarticulando essa cláusula, começam a demitir (S 01).

Estudo em empresas metalúrgicas de Campinas e região assinala dificuldades para reinserção adequada dos trabalhadores adoecidos em funções compatíveis com suas capacidades laborativas. Os postos adaptados “*estão nas franjas do processo produtivo*” (CESCHI FILHO; BRAVO, 2021, p.225), em atividades administrativas ou de controle da produção, com ritmos igualmente acelerados. Por outro lado, a despeito da ofensiva patronal, investigação entre os anos 2015 e 2021 indica disputa pela manutenção da cláusula de estabilidade (EBERHARDT, 2021).

A disputa em decorrência da implementação dos dispositivos da RT é foco de debate no meio sindical. As entidades sindicais com posicionamento político contra a reforma, como o SMCR, sofrem maior pressão durante a negociação. Com o desemprego elevado, percebe-se menor disposição patronal em negociar cláusulas favoráveis aos trabalhadores, bem como para renovação das atuais cláusulas da convenção coletiva da categoria (SMCR; CESTEH, 2018).

Anteriormente à RT, o SMCR negociava com o conjunto de sindicatos patronais do setor, gerando acordos para todas as empresas do ramo na sua base territorial. Atualmente o processo negocial está mais complexo, demandando negociações empresa por empresa. Segundo Pina e colaboradores (2020, p. 243), “a prioridade concedida [pela RT] à negociação coletiva, em clara prevalência desta sobre a lei, contribuiu para a fragmentação social dos trabalhadores”. Os sindicatos patronais recusaram celebrar novos acordos, como os setores de peças automotivas (Sindipeças) e de celulares

(Sindicel). Juntos, estes setores representam a maior base dos trabalhadores metalúrgicos da região de Campinas e estão sem acordo coletivo desde 2018 (SMCR; CESTEJ, 2018).

A mobilização permanente pela renovação das cláusulas coletivas e manutenção de direitos conquistados pela categoria demonstram o processo de luta e resistência dos trabalhadores metalúrgicos. Um intenso trabalho da base operária, como “efeito cascata” em negociações operadas pelo sindicato junto a grandes empresas na mesma cadeia produtiva.

Isso é muito articulado pelo sindicato patronal do grupo de peças, autopeças, o pessoal da ANFAVEA [Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores], a não renovar. Hoje você não tem renovação da Convenção Coletiva justamente de qual setor? Autopeças. É muito bem articulado. Você tem alguns acordos individuais [por empresa]. Especialmente em empresas estratégicas, onde se você parar ou atrasar aquela produção, cria um efeito cascata em mais cinco ou dez empresas. Se você parar uma empresa grande, digamos, a de Componentes Automotivo de Campinas, cria um efeito cascata na empresa de Nova Odessa, na empresa de Sumaré, na montadora de Indaiatuba, percebe? Então ela vai lá e fecha acordo coletivo com a cláusula (S 01).

O cumprimento da convenção coletiva antes ou depois da Reforma Trabalhista está cotidianamente posto em questão. O trabalho tal como se desenvolve cotidianamente não fica contido nos limites estabelecidos por lei ou acordo durante o período de sua vigência. A dinâmica produtiva impulsionada pela acumulação de capital rompe constantemente com a igualdade jurídica estabelecida no contrato coletivo.

A resistência dos trabalhadores pelo cumprimento do acordo significa confrontar a exploração de modo a preservar a saúde e, assim, equivale a resistir à constante alteração prática das normas coletivas. Assim, as

mobilizações permanentes têm produzido a conquista de acordos coletivos com aumento real e a renovação das cláusulas da convenção coletiva. *“Com a aprovação da Reforma Trabalhista levando nossos mínimos direitos pelo ralo, é mais importante do que nunca, nesta campanha salarial, lutarmos pela manutenção das nossas Convenções Coletivas”* (SMCR, 2017c, p.1).

Para o processo negocial de aumento real do salário e por condições mais favoráveis aos trabalhadores, o sindicato de Campinas soma esforços aos metalúrgicos de Limeira, São José dos Campos e Santos, sindicatos comprometidos com a luta dos trabalhadores. Juntos estes sindicatos formam o chamado Bloco do Interior (SMCR; CESTEJ, 2018). Entretanto, o mesmo ânimo não é percebido pelos demais sindicatos metalúrgicos paulistas, dispendo menor resistência ou mesmo concordando com os termos dos sindicatos patronais, renunciando às cláusulas sobre postos compatíveis antes mesmo da reforma (PINA et al. 2020).

Matérias no *site* do sindicato evidenciam o esforço do sindicato em estimular a sindicalização de novos trabalhadores. O primeiro jornal após a aprovação da RT, em novembro de 2017, traz manchete sobre a importância da organização dos trabalhadores para a preservação dos direitos conquistados pela categoria (SMCR, 2017a). *“Na luta conquistamos direitos, e só com mais luta, impediremos que sejam retirados”* (SMCR, 2018, p.1). Nas comunicações subsequentes destaca-se intensa campanha de filiação de novos trabalhadores, com dizeres como *“Não fique só, fique sócio!”* e *“Lute agora, para não se arrepender depois. (...) Para que não mexam nos seus direitos é preciso que você se mexa e vá à luta!”* (SMCR, 2017b; SMCR, 2017c; SMCR, 2018).

Nos informativos os sindicalistas qualificam a Reforma Trabalhista como um *“massacre dos direitos da classe trabalhadora”* (SMCR, 2017b). Usando linguagem acessível, apresentam quadro comparando os direitos conquistados e o rebaixamento autorizado pela RT (figura 3).

Figura 3: Comparativo entre cláusulas acordadas na Convenção coletiva da categoria metalúrgica e direitos normatizados pela nova CLT.

Confira o que você perde sem a Convenção		
Com a reforma trabalhista e a ameaça à ultratividade da norma, os patrões estão querendo rebaixar todos os direitos que conquistamos	nas últimas décadas, como salário normativo, adicional noturno, auxílio creche, ausência justificada, licença maternidade.	Em vez de respeitar a Convenção, eles querem seguir exclusivamente a legislação que veio com a Reforma e o que sobrou da CLT. Confira:
Direito	Como é hoje	O que os patrões querem
Salário normativo (piso)	R\$ 1.903,00 (autopeças)	R\$ 998,00 (salário mínimo previsto em lei)
Adicional noturno	50% (máquinas e eletroeletrônicos) 50% (Sinafer, Simefre e Siamfesp) 30% (autopeças com mais de 300 trabalhadores)	35% 20% (CLT) 25%
Trabalho aos domingos	DSR - a hora trabalhada tem adicional de 100%	Será considerado jornada normal, sem acréscimo de hora extra
Auxílio Creche	25% do piso para filhos até 4 anos de idade	20% do piso para filhos até 2 anos de idade
Licença maternidade	180 dias a contar do parto	Licença concedida a partir do afastamento médico, que poderá ser concedido até 28 dias antes do parto
Para adotantes	180 dias p/adoção de crianças até 8 anos de idade	Apenas para adoção de crianças com até 3 anos de idade
Estabilidade para adoecidos pelo trabalho	Até a aposentadoria	24 meses, já incluído os 12 meses da lei 8213/91 (Grupo 2) Apenas 33 meses (autopeças)
Estabilidade para vítimas de acidentes, com seqüela permanente	Até a aposentadoria	24 meses a 48 meses, dependendo do tempo de trabalho na fábrica
Terceirização	Proibida na produção e na atividade principal da empresa	Liberar geral
Homologação no Sindicato	Demissão de trabalhador com mais de 12 meses de contrato na empresa é homologada no Sindicato, conforme a CLT	Desobrigar de vez com as homologações, e com conferência dos direitos rescisórios pelo Sindicato, abrindo brecha para "errarem" nos cálculos ou darem calotes nos trabalhadores

Fonte: SMCR, 2019

Outro aspecto importante na fragilização da organização sindical infringida pela reforma foi a desobrigação da homologação das rescisões contratuais feita no sindicato, conforme garantia o artigo 477 da antiga CLT. O departamento jurídico do sindicato atuava na conferência dos direitos rescisórios, procurando dirimir possíveis erros de cálculo nas verbas alimentares.

Hoje está praticamente zero. A homologação de contrato de trabalho é um acolhimento muito rico. Demitiu, tem que ter assistência sindical na homologação. Isso movimenta o sindicato imensamente, especialmente quando você fala de rotatividade da força de trabalho. A homologação é quando você recebe o trabalhador, ouve muita coisa, evita, às vezes, um calote que o empregador está dando num pagamento de uma verba ou outra (S 01).

De acordo com os sindicalistas, as demandas judiciais mais expressivas dizem respeito às questões relacionadas à saúde dos trabalhadores: “*hoje [2017], mais da metade dos processos do Sindicato que tramitam na justiça contra empresas, são referentes a acidentes e adoecimento causados pelo trabalho*” (SMCR, 2017c, p.2). Os casos, alguns anteriores à RT, são referentes à reintegração de trabalhadores acidentados ou adoecidos e cipeiros demitidos arbitrariamente. Conforme Eberhardt (2021), o perfil epidemiológico dos operários metalúrgicos da região de Campinas se caracteriza pela ocorrência de acidentes de trabalho típicos, aumento das LER/DORT e problemas de saúde mental. Após a RT, o número de ações vem diminuindo. A nova CLT prevê o pagamento de custas processuais e honorários advocatícios em caso de perda da demanda (CARTA CAPITAL, 2018).

Segundo os entrevistados, a região de Sumaré é o local com maior ocorrência de acidentes de trabalho da categoria, cuja principal característica são os esmagamentos de membros. Há, igualmente, elevado número de acidentes fatais, como por exemplo, a grande explosão de 2020 que vitimou o líder de linha de produção em montadora da cidade (PORTAL G1, 2020b). A situação levou o diretor sindical que acompanha a empresa a fazer levantamento dos óbitos e acidentes, e buscar o MPT e Cerest da região de Sumaré para articulação de ações conjuntas de prevenção de agravos e fiscalização dos ambientes de trabalho. Ainda que não seja possível a indicação assertiva das origens e mudanças na acidentalidade, sejam nos tipos

ou frequência, após a RT, ações como estas podem ser o ponto de partida para a busca de identificação e qualificação de atividades de prevenção nos ambientes de trabalho.

Episódios de reintegração de trabalhadores por decisão judicial são recorrentemente noticiados no informativo sindical. No entanto, com a Reforma Trabalhista, há tendência de diminuição de sucesso nas demandas dos trabalhadores, como é o caso de trabalhador com contrato temporário vítima de amputação dos dedos em acidente de trabalho, demitido pela empresa de autopeças de Indaiatuba. De acordo com o sindicato, *“o tribunal reconheceu a ilegalidade da terceirização mediante agência de emprego e reconheceu o vínculo empregatício diretamente com a tomadora, considerada responsável pelas condições inseguras de trabalho.”* (SMCR, 2018, p.2). Se acidente semelhante ocorresse após a aprovação da terceirização irrestrita, o vínculo junto à empresa tomadora não seria reconhecido, a responsabilização da corporação e a reintegração do trabalhador não aconteceriam (SMCR, 2018).

Os documentos analisados destacam o posicionamento combativo do SMCR, que busca incorporar aspectos da saúde dos trabalhadores na pauta de lutas. *“Nós não podemos [só] ficar olhando o que o capitalista, o que o Estado está fazendo. Os trabalhadores sempre procuraram se organizar”* (EC 1). Em atividade realizada pelo sindicato em julho de 2022, trabalhadores realizaram ato pela revogação da RT (figura 4).

Figura 4: Mobilização pela revogação da Reforma Trabalhista na sede do sindicato em Campinas/SP.



Fonte: SMCR, 2022

A resistência política é instrumento de luta e enfrentamento ao sistema que gera lucro para o patronato e agravos à saúde para os trabalhadores. Estratégias para aproximação dos trabalhadores são impulsionadas pelas novas formas de comunicação através de linguagem mais acessíveis especialmente para que os jovens operários se identifiquem com a luta.

Para além do conhecimento de perigos e ameaças à saúde, os trabalhadores precisam ter assegurado o direito de agir, de conduzir suas próprias inspeções nos locais de trabalho, de interromper a produção diante de perigos iminentes e de demandar melhorias quando necessárias. Os trabalhadores que recusam o trabalho em situações de ameaça devem estar protegidos da discriminação no trabalho e dispensas arbitrárias.

Trabalhadores necessitam mais do que o direito de saber;

conhecimento sobre ameaças não basta para eliminá-las. Trabalhadores precisam do direito de agir: conduzir suas próprias inspeções de locais de trabalho, interromper a produção quando existem perigos iminentes e exigir melhorias quando necessárias. Além disso, trabalhadores que se recusam a trabalhar em situações perigosas devem ser protegidos contra demissões e discriminações no trabalho (MICHAELS *et al.*, 1992, p 1375).

A atuação de trabalhadores comprometidos com o debate por melhores condições de trabalho se mostra elemento chave neste processo. Por melhor conhecerem os processos produtivos e os riscos ambientais, contribuem com o trabalho técnico realizado por instituições parceiras, num sistema retroalimentado de escuta e auxílio mútuo. O relato dos trabalhadores sobre o seu próprio trabalho, aliando o olhar técnico com a experiência prática, facilita a observação do trabalho real, qualificando os apontamentos para transformação dos ambientes de trabalho.

Adicionalmente, se faz necessária ampliação das pautas no sentido da construção de programa de lutas gerais, que incluam o debate sobre a produção social do adoecimento nas fábricas. E a construção de reivindicações e incorporação de aspectos relacionados à saúde nas negociações coletivas, como por exemplo, relacionados ao conceito de carga de trabalho excessiva, ao aumento e precocidade de eventos cardiovasculares, entre outros, aliando o conhecimento já bem consolidado na literatura crítica sobre as relações entre trabalho e saúde ao conhecimento prático vindo das lutas e processos de resistência operária.

Um programa de defesa da saúde a partir das lutas deve considerar o contexto de corrosão salarial, elevada inflação, demissões em massa, desdobramentos e repercussões da crise pandêmica. Algumas experiências de luta podem ser observadas, sob a perspectiva de uma análise crítica à economia liberal e à acumulação capitalista. Destacam-se as greves na

General Motors (GM) de São Caetano do Sul/SP em 2021 e na Companhia Siderúrgica Nacional (CSN), Volta Redonda/RJ, em 2022, onde os trabalhadores reafirmaram a centralidade salarial, reivindicando aumento real de salários, além de pautas específicas, respectivamente, defesa da cláusula de estabilidade aos trabalhadores adoecidos, questionamento da remuneração variável e do uso de banco de horas (CENTRO DE ESTUDOS VICTOR MEYER, 2021; CENTRO DE ESTUDOS VICTOR MEYER, 2022).

E a greve dos operários da Renault em São José dos Pinhais/PR contra o programa de demissões da empresa, que produziu ensinamento do ponto de vista de classe, quando trabalhadores paralisaram a produção e assumiram a vanguarda do movimento, realizando assembleias diárias nos portões da fábrica e mantendo o enfrentamento por mais de 20 dias. A greve foi encerrada após readmissão dos 747 trabalhadores demitidos durante a pandemia, grande parte deles adoecidos pelo trabalho (CENTRO DE ESTUDOS VICTOR MEYER, 2020; PORTAL G1, 2020a).

Considerações finais

O cenário de mundo globalizado e a financeirização de capital no qual se insere a Reforma Trabalhista brasileira trazem desafios para a organização dos trabalhadores. Lutas e mobilizações que enfrentem as relações de trabalho intensificadas, flexíveis e desregulamentadas demandam a adoção de novas estratégias de organização da classe trabalhadora, reunindo setores sociais comprometidos para a proteção dos trabalhadores e combate à exploração capitalista.

Os achados do estudo indicam ocorrência de acidentes e agravos à saúde dos trabalhadores e o debate no meio sindical sobre as relações entre trabalho-saúde e adoecimento. Contudo, o processo causal e conexões com a RT trabalhista ainda carecem de investigação aprofundada. Esse desafio deve

ser pautado pelas organizações de trabalhadores, agentes públicos e instituições de pesquisa, em atuação sinérgica e colaborativa. A estratégia passa por repensar técnico e atualização dos instrumentos de análise, observação do perfil epidemiológico e mudanças na acidentalidade, superação de descompassos no poder de agir, em ações de busca ativa e monitoramento dos impactos diretos e indiretos, de instalação imediata ou tardia, que considerem aspectos da gestão dos sistemas produtivos e da incorporação de inovações tecnológicas.

A atenção a estes aspectos poderia suscitar a reivindicação de novas cláusulas em acordos e convenções coletivas – por exemplo, relativas diminuição da segurança nos ambientes, sobrecarga e gestão por metas ou a ocorrência de transtornos mentais e comportamentais –, bem como, desencadear ações do MPT e Cerests. Uma maior agilidade na identificação das repercussões das transformações no mundo do trabalho sobre a saúde pode levar a construção de políticas públicas mais oportunas e engajadas com a proteção e defesa da classe trabalhadora.

Referências

ARBIX, G. *et al.* O Brasil e a nova onda de manufatura avançada: o que aprender com Alemanha, China e Estados Unidos. **Novos estudos CEBRAP**, São Paulo: v. 36, n. 3, 2017.

BRASIL. Superior Tribunal Federal (Portal). **Normas coletivas expiradas só podem ser mantidas com nova negociação, decide STF, 2022**. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=487974&ori=1#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20princ%C3%ADpio,decidir%20sobre%20o%20direito%20trabalhista>. Acesso em 03 de ago. 2022.

CARTA CAPITAL (*site*), 2018. **Após reforma, número de novos processos trabalhistas caiu pela metade**. Disponível em:

<https://www.cartacapital.com.br/politica/apos-reforma-numero-de-novos-processos-trabalhistas-caiu-pela-metade/>. Acesso em 03 de ago. 2022

CENTRO DE ESTUDOS VICTOR MEYER (CVM). **Carta aos companheir@s sobre a greve na CSN**. CVM, 8 maio 2022. Disponível em: <http://centrovictormeyer.org.br/carta-aoscompanheirs-sobre-a-greve-na-csn/>. Acesso em: 18 jul. 2023.

_____. A greve na General Motors em São Caetano do Sul: o que uma experiência isolada traz de ensinamentos para o futuro da luta operária? **Fatos & Crítica**: A Análise de Conjuntura do CVM, n. 34, 16 dez. 2021. Disponível em: <http://centrovictormeyer.org.br/fatos-critica-no-34-a-greve-na-general-motors-em-saocaetano-do-sul-o-que-uma-experiencia-isolada-traz-de-ensinamentos-para-o-futuro-da-lutaoperaria/>. Acesso em: 18 jul. 2023.

_____. **Greve da Renault: ensinamentos do ponto de vista de classe**. CVM, 12 ago. 2020. Disponível em: <http://centrovictormeyer.org.br/greve-da-renault-ensinamentos-do-ponto-devista-de-classe>. Acesso em: 18 jul. 2023.

CESCHI FILHO, W.; BRAVO, E. S. Experiência do Departamento de Saúde do Sindicato dos(as) Trabalhadores(as) Metalúrgicos(as) de Campinas e região na busca pelo reconhecimento do adoecimento do trabalho e da organização coletiva. In: PINA, J. A. *et al.* (orgs). **Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde**. São Paulo: HUCITEC, 2021.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONOMICOS (DIEESE). **Acordos negociados pelas entidades sindicais para enfrentar a pandemia do coronavírus - Covid 19**, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2020/estPesq92AcordosCovidAtualizacao.html>. Acesso em: 07 de ago de 2020.

EBERHARDT, L. D. Saúde é luta: enfrentamento do desgaste operário pelos metalúrgicos de Campinas e Região (2015-2021). **Tese (Doutorado)** – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2021.

EBERHARDT, L. D.; PINA, J. A.; STOTZ, E. N. Implantação do Programa Seguro-Emprego e saúde dos trabalhadores na indústria automobilística. **Saúde em Debate**, Rio de Janeiro, vol. 43, n. 123, pp. 1043-56, 2019.

FILGUEIRAS, V. **“É tudo novo”, de novo**: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital. São Paulo: Boitempo, 2021.

FRANKLIN, P. *et al.* Social sustainability at work and the essential role of occupational safety and health. In: COUNTOURIS N.; PIASNA A.; THEODOROPOULOU S. **Benchmarking Working Europe**, ETUI/ETUC, 2023.

GERBAUDO, P. **O grande recuo: a política pós-populismo e pós-pandemia**. São Paulo: ed. Todavia, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desemprego**, 2022. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>>. Acesso em 30 de nov. de 2022.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. Consequências da Reforma Trabalhista. **Tempo Social**, 30(1), 77-104, 2018.

LACAZ F. Diferentes formas de apreensão das relações entre trabalho e Saúde/doença – o campo da Saúde do Trabalhador – aspectos históricos e epistemológicos. In: PAIM J.S.; ALMEIDA-FILHO N. **Saúde coletiva. Teoria e Prática**. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Medbook; 2023.

MICHAELS D., MAZZOCCHI A., ELLER S. W., EDELSACK P. Labor perspective on the role of the Health Care Provider in Occupational health and Safety. In Rom WN. **Environmental and Occupational Medicine**. Boston: Little, Brown and Company; 1992.

OLIVEIRA, T. P.; BARROZ, J. O.; LANCMAN, S. Perspectivas de atuação do Terapeuta Ocupacional em Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) de um hospital universitário terciário. Perspectivas de atuação do Terapeuta Ocupacional. **Rev Ter Ocup Univ**, São Paulo. 2021-2022 jan.-dez.;32(1-3): e204929

PINA, J. A. *et al.* Movimento operário na luta pela saúde no Brasil: o atrelamento sindical ao Estado em questão. In: Oddone, I. (org). **Ambiente de trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde**. 2. Ed. São Paulo: Hucitec, 2020.

PINA, J. A.; STOTZ, E.N. Intensificação do trabalho e saúde dos trabalhadores: um estudo na Mercedes Benz do Brasil, São Bernardo do Campo, São Paulo. **Saúde Soc**. 2015; 24(3):826-40.

PINTO, M. B.; CERQUEIRA, A. S. Reflexões sobre a pandemia da COVID-19 e o capitalismo. **Revista Libertas**, Juiz de Fora, v. 20, n.1, p. 38-52, jan. / jun. 2020.

PORTAL G1 (*site*), 2021. **Indústrias da região de Campinas têm alta de 33% nas exportações em abril, mas valor acumulado do ano ainda é menor que em 2020**. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2021/05/26/industrias-da-regiao-de-campinas-tem-alta-de-33percent-nas-exportacoes-em-abril-mas-valor-acumulado-do-ano-ainda-e-menor-que-em-2020.ghtml> . Acesso em: 11 de out. 2021

_____, 2020b. **Vídeo mostra explosão que matou líder de produção em metalúrgica de Sumaré, SP.** Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2020/09/22/video-mostra-explosao-que-matou-lider-de-producao-em-metalurgica-de-sumare-sp.ghtml>. Acesso em: 16 de ago de 2021.

_____, 2020a. **Após aprovação de acordo, Renault anuncia readmissão de 747 trabalhadores demitidos em julho.** Disponível em: <https://g1.globo.com/pr/parana/noticia/2020/08/11/metalurgicos-encerram-greve-apos-acordo-e-renault-anuncia-readmissao-de-747-trabalhadores-demitidos-em-julho.ghtml>. Acesso em: 18 de jul de 2023.

RUMIN, C. R.; NAVARRO, V. L. O trabalho reestruturado na agroindústria canavieira: impactos à saúde dos trabalhadores rurais. **Estudos interdisciplinares em psicologia**, Londrina, v. 12, n. 1, p. 95-115, abr. 2021.

SANTOS. B. S. **A cruel pedagogia do vírus.** Coimbra: Edições Almedina, 2020.

SELIGMANN-SILVA, E. **Desgaste mental no trabalho dominado.** São Paulo: Cortez; Rio de Janeiro: UFRJ, 1994.

SILVA, A. A. B.; ARAUJO, E. A. B. S.; BRITO, M. E. Adoecimento mental e suicídio no trabalho: negação da condição humana pelo trabalho. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, Ano 6, 2022.

SILVA, M. A. Os reflexos da crise econômica sobre os direitos trabalhistas no Brasil. **Rev. Katálysis.**, Florianópolis, 22(2) 252-272, 2019.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO; CENTRO DE ESTUDOS DA SAÚDE DO TRABALHADOR E ECOLOGIA HUMANA. **Relato de reunião entre sindicalistas, profissionais de saúde e pesquisadores.** Campinas: SMCR, 2018.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO (SMCR). **Folha de Metal 397.** Disponível em: <http://www.metalcampinas.org.br/2022/08/12/jornal-geral-n-397-10-08-2022/>. Acesso em: 25 de maio de 2023.

_____, 2020a. **CORONAVÍRUS:** Mercedes-Benz protocola férias coletivas em Sindicato aos trabalhadores. Disponível em: <http://www.metalcampinas.org.br/?s=Mercedes-Benz+protocola+f%C3%A9rias+coletivas+>>. Acesso em: 11 de nov. 2021

_____, 2020b. **CORONAVÍRUS:** Sindicato reduz funcionamento presencial e pressiona empresas para liberar licença remunerada à categoria. Disponível em: <http://www.metalcampinas.org.br/?s=Sindicato+reduz+funcionamento+presenc>

ial+>. Acesso em: 11 de nov. 2021.

_____, 2020c. **CORONAVÍRUS**: comunicado do Sindicato. Disponível em: < <http://www.metalcampinas.org.br/?s=comunicado+do+Sindicato>>. Acesso em: 11 de nov. 2021.

_____, 2020d. **Sindicato negocia suspensão de contrato com Gonvarri, e garante melhores condições aos trabalhadores**. Disponível em: < <http://www.metalcampinas.org.br/2020/04/17/sindicato-negocia-suspensao-de-contrato-com-gonvarri-para-garantir-melhores-condicoes-aos-trabalhadores/>>. Acesso em: 12 de nov. 2021

_____, 2020e. **Sindicato negocia com Honda e garante condições melhores aos trabalhadores na Honda**. Disponível em: < <http://www.metalcampinas.org.br/2020/05/08/sindicato-negocia-com-honda-condicoes-melhores-aos-trabalhadores-na-honda/>>. Acesso em: 12 de nov. 2021.

_____, 2020f. **Toyota votação layoff**. Disponível em: < <http://www.metalcampinas.org.br/2020/06/05/toyota-votacao-layoff/>>. Acesso em: 13 de nov. 2021.

_____, 2020g. **Mann é obrigada a reintegrar os 42 demitidos durante a pandemia de Covid-19**. Disponível em: < <http://www.metalcampinas.org.br/2020/06/22/mann-e-obrigada-a-reintegrar-os-42-demitidos-durante-a-pandemia-de-covid-19/>>. Acesso em: 13 de nov. 2021

_____, 2020h. **Trabalhadores, denunciem ao Sindicato casos de contaminação por coronavírus nas empresas**. Disponível em: < <http://www.metalcampinas.org.br/2020/06/25/trabalhadores-denunciem-casos-de-contaminacao-por-coronavirus-nas-empresas-ao-sindicato/>>. Acesso em: 13 de nov. 2021

_____, 2020i. **ITRON**: trabalhadores demitidos na empresa entre junho e agosto de 2020. Disponível em: < <http://www.metalcampinas.org.br/2020/08/26/itron-trabalhadores-demitidos-na-empresa-em-agosto/>>. Acesso em: 14 de nov. 2021

_____, 2020j. **Vitória dos trabalhadores!** 109 trabalhadores são reintegrados na Accell, em Americana. Disponível em: < <http://www.metalcampinas.org.br/2020/11/26/vitoria-dos-trabalhadores-109-trabalhadores-sao-reintegrados-na-accell-em-americana/>>. Acesso em: 13 de nov. 2021

_____, 2019. **Folha de Metal 382**. Disponível em: http://www.metalcampinas.org.br/wp-content/uploads/2019/10/Geral_382.pdf. Acesso em: 04 de out de 2021.

_____, 2018. **Folha de Metal 361**. Disponível em: http://www.metalcampinas.org.br/wp-content/uploads/2018/06/20180606_folha_de_metal_361.pdf. Acesso em: 03 de set de 2021.

_____, 2017a. **Folha de Metal 342**. Disponível em: http://www.metalcampinas.org.br/wp-content/uploads/2018/06/20170131_folha_de_metal_342.pdf. Acesso em: 24 de ago de 2021.

_____, 2017b. **Folha de Metal 349**. Disponível em: http://www.metalcampinas.org.br/wp-content/uploads/2018/06/20170628_folha_de_metal_348.pdf. Acesso em: 18 de ago de 2021.

_____, 2017c. **Folha de Metal 350**. Disponível em: http://www.metalcampinas.org.br/wp-content/uploads/2018/06/20170803_folha_de_metal_350.pdf. Acesso em: 17 de ago de 2021.

STOTZ, E. N.; PINA, J. A. Capitalismo e pandemia de COVID-19: desafios para o conhecimento científico e a luta dos trabalhadores. In: PINA, J.A. *et al.* **Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde**. São Paulo: Hucitec, 2021.

_____. Série **Reforma Trabalhista, 2017**: Os impactos da Reforma Trabalhista na proteção social, saúde e organização dos trabalhadores. Disponível em: <http://www.cesteh.ensp.fiocruz.br/noticias/serie-reforma-trabalhista-os-impactos-da-reforma-trabalhista-na-protECAo-social-saude-e>. Acesso em: 17 de mai. de 2023.

TAVARES, D. S.; LIMA, C. Q. B. Violências contra trabalhadores adoecidos e instrumentos de gestão: uma relação a explorar. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, (22): 1, 2019.

VASCONCELLOS, L. C. F.; PIGNATI, W. A. Medicina do trabalho: subciência ou subserviência? Uma abordagem epistemológica. **Ciênc. saúde coletiva**, 11(4), 2006.

5. DISCUSSÃO GERAL

O presente estudo se situa num contexto de profundas transformações tecnológicas e organizacionais no mundo do trabalho. Passados cinco anos da introdução de extensas mudanças no escopo da legislação do trabalho, estão sendo reveladas as repercussões das inserções mais flexíveis no mercado de trabalho, do amplo e ilimitado manejo da força de trabalho e suas relações como os modos de viver e adoecer da população trabalhadora.

A escolha política é pela preservação da livre concorrência nos espaços econômicos, desregulação da venda da força de trabalho e aprofundamento da precarização das relações de trabalho. O capitalismo contemporâneo, em sua face monopolista-financeira, estimula a internacionalização dos setores da economia, e concretiza o sistema *just in time*, com alocação de recursos e matérias primas, na quantidade e tempo necessários, aproximando as etapas de concepção, execução e controle dos processos produtivos (SANTOS, 2019).

Desta forma, o conjunto de dados apresentados nesta tese, corroborados pela literatura científica acerca do tema, indica que a Reforma Trabalhista operou para estabelecer um novo arcabouço jurídico que determina e/ou condiciona as relações de trabalho no Brasil, tornando-as mais instáveis, intensificadas, atendendo à necessidade de maximização das taxas de lucros e renovação da acumulação capitalista. A nova CLT, legislação de caráter geral, incorpora elementos da relação de trabalho, antes de especificidade delimitada a determinados setores econômicos (PINA *et al.*, 2020). Além do mais, as promessas de geração de empregos propaladas pelos defensores da reforma não se concretizaram e a desproteção social aumentou com a fragilização dos mecanismos de regulação do trabalho.

Outro aspecto destacado pelos entrevistados no estudo diz respeito à ampliação da terceirização da atividade-fim. Dentre as implicações desta medida, foram observadas diminuição dos salários e a fragmentação da representação sindical. As fronteiras da precarização social do trabalho através

das terceirizações ficaram esgarçadas com a reforma. A Súmula 331 do TST, que estabelecia barreiras à terceirização, acabou por ser revogada (BRASIL, 2018; BRASIL, 2011). Esta modalidade de contratação favorece distanciamento entre responsabilidades legais de contratantes e tomadores de serviço e opera para redução de custos em processos produtivos que podem assumir vestes de “quarteirização” ou até mesmo “quinteirização” (KREIN *et al.*, 2018; TEIXEIRA; ANDRADE, 2017).

O rebaixamento salarial seja por contratos de terceirização, em tempo parcial, temporários ou intermitentes têm levado muitos trabalhadores a prolongar a atividade de trabalho na mesma empresa através das horas extras ou através de trabalhos complementares mediados por aplicativos e atividades informais. Os chamados “bicos”, para complementação da renda familiar constituem estratégia realizada por muitos trabalhadores metalúrgicos da região de Campinas nos dias atuais. A alta rotatividade do mercado de trabalho, o constante *turnover* entre a informalidade e o contrato formal leva milhares de trabalhadores ao empreendedorismo fictício e ao trabalho precarizado por plataformas. Essas mudanças criam dificuldades para captação de impactos de saúde nos segmentos precarizados, aumentando os desafios para a proteção da saúde dos trabalhadores.

5.1- Saúde e trabalho: intensificação do trabalho e desgaste operário

Sobre o tema saúde, os artigos da tese apresentam compreensão da saúde como processo histórico e socialmente situado, onde o adoecimento gerado no trabalho se dá pela forma e pelas condições em que se é desenvolvida a atividade laborativa. Assim, os sinais, sintomas e perfis patológicos relatados retratam as diferentes formas de consumo da força de trabalho no processo de acumulação capitalista. O aumento das doenças osteomusculares, dos problemas de saúde mental, associados aos acidentes de trabalho, chamam atenção para a observação de elementos das relações de

trabalho, com destaque para a organização do trabalho. As chamadas doenças atípicas ou relacionadas ao trabalho, existentes na população em geral porém manifestadas precocemente na população trabalhadora, sugerem mudanças em frequência e em modalidades de desgaste operário com origens multicausais e não adequadamente reconhecidas e manejadas pelo SUS (Sistema Único de Saúde), Apparently, parte dos impactos de saúde está invisibilizada (LACAZ, 2023; EBERHARDT, 2021).

Na metalurgia, as condições de trabalho instáveis e inseguras, longas jornadas, cargas de trabalho excessivas mostram potencial enquanto produtores de acidentes e desgaste biopsíquico, de agravos como lesões por esforços repetitivos, estresse, depressão, dores, cansaço, sentimento de sobrecarga e esgotamento, de que o trabalhador “não vai aguentar”. Situações adoecedoras no trabalho favorecem a aceleração do desgaste físico e mental, cronificação e agravamento do adoecimento. Adicionalmente, os trabalhadores desenvolvem estratégias de defesa e autopreservação, numa dinâmica de mascaramento, ocultamento de sinais e sintomas de saúde, a fim de evitar demissões.

A RT caminha passos atrás na garantia e proteção da saúde dos trabalhadores ao determinar que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho (art. 611-B CLT). Entretanto, as relações entre agravos à saúde, organização do trabalho, prolongamento da jornada e supressão de descansos são amplamente documentados pela literatura científica. Longas jornadas de trabalho são consideradas fator de risco ocupacional para mortes isquêmicas do coração e derrames (PEGA *et al.*, 2021), além de estar potencialmente nas origens de doenças circulatórias, diabetes mellitus, síndrome metabólica, estado depressivo, alterações cognitivas e de comportamento (BANNAI; TAMAKOSHI, 2014).

Da mesma forma, estudos sobre transtornos relacionados à

intensificação do trabalho, como o *karoshi*⁷ ou o *karojisatsu*⁸, importantes problemas de saúde ocupacional em todo o mundo, discutem a necessidade de controle e resposta aos agravos laborais através de políticas públicas (YAMAUCHI *et al.* 2017; COSTA, 2017). No Japão, para o reconhecimento das doenças cerebrais e cardíacas como relacionadas ao trabalho, há a observação de elementos caracterizadores da atividade de trabalho com carga obviamente excessiva⁹, ou seja, fatores laborais que incidem e abreviam o curso natural de formação, progressão e exacerbação de lesões vasculares, que se dariam ao longo do tempo. O acúmulo de fadiga, extensas jornadas, irregularidades do trabalho, trabalho em turnos, trabalho noturno, ambiente de trabalho com temperaturas extremas, ruído, carga física e cognitiva excessiva são exemplos listados pelo Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-estar japonês (MHLW, 2001).

Recente estudo colaborativo da Organização Mundial da Saúde (OMS) e Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre cargas globais de doenças e lesões relacionadas ao trabalho revela quase dois milhões de óbitos no mundo ligados ao trabalho em 2016. A maioria das mortes foram por doenças cardiovasculares, aproximadamente 398 mil mortes por acidente vascular cerebral e mais de 345 mil por doença isquêmica do coração. Os fatores de risco ocupacionais incluem o prolongamento da jornada, ligado a 750 mil óbitos. Há redução, globalmente, de mortes relacionadas ao trabalho no período de 2000 a 2016, porém percebe-se aumento nos óbitos por doenças cardíacas (41%) e derrames (19%) associados à exposição a longas jornadas de trabalho

⁷ Morte súbita causada por doença cardiovascular ou cerebrovascular devido ao excesso de trabalho (YAMAUCHI *et al.* 2017).

⁸ Suicídio devido ao excesso de trabalho (YAMAUCHI *et al.* 2017).

⁹ São consideradas cargas de trabalho obviamente excessivas: (1) ocorrência de evento não usual relacionado ao trabalho um dia antes do ataque da doença, suficiente como disparador de tensão emocional extrema, excitação ou medo, ou evento acidental ou imprevisível que gere forte carga física ou mudanças rápidas e significativas nas condições de trabalho; (2) carga de trabalho excessiva de curta duração, aproximadamente uma semana antes do ataque da doença; (3) carga de trabalho excessiva de longa duração, quando suplantadas 100 horas de excesso de trabalho no mês anterior do início dos sintomas, excesso de 80 horas mensais durante dois a seis meses anteriores, ou acima de 160 horas regulares por mês (CHENG, *et al.*, 2012).

(WHO; ILO, 2021).

A intensificação dos ritmos e a cobrança por metas são constantemente referidas pelos entrevistados. Segundo Pina e Stotz (2014, p. 156) a intensificação do trabalho corresponde a um “processo contraditório e histórico de obtenção de um maior quantum de trabalho em dado período de tempo que se efetiva pela expropriação do conhecimento (experiência) do trabalhador no *processo de trabalho*”.

As entrevistas reportam profundas transformações nos modos de produzir e organizar o trabalho nas fábricas. Um formato produtivo fragmentado, descentralizado e horizontalizado, com tecnologia baseada na microeletrônica, onde o trabalhador opera diversas máquinas simultaneamente, com alta demanda cognitiva e em tempos mais curtos. Estas mudanças contribuem para produção de variabilidades e ocorrência de acidentes de trabalho na indústria metalmeccânica. Além do mais, mudanças no enquadramento da categoria trazidas por outras formas de contratação que não diretamente, passando a coexistir trabalhadores metalúrgicos e outros enquadrados como economia de serviços, torna mais perverso o ocultamento das repercussões do trabalho na saúde do conjunto de trabalhadores.

A análise em profundidade dos acidentes de trabalho, considerando a evolução da abordagem conceitual e prática da migração de sistemas para acidentes, atua na observação e busca do reconhecimento de elementos do trabalho, por exemplo, aumento do tempo de jornada como efeito insidioso sobre os acidentes. A mundialização da produção e a pressão da concorrência intercapitalista por aumento da produtividade, rentabilidade e lucro se traduzem no aumento de cargas de trabalho e agravos à saúde (LLORY; MONTMAYEUL, 2014).

A velocidade de transformações na sociedade demanda abordagem dos acidentes de trabalho com visão mais dinâmica, sistêmica e sociotecnológica das relações entre organizações, ambiente, indivíduos e tecnologias. Uma

análise socio tecnológica, que incorpore as mudanças no mundo do trabalho trazidas pelas novas tecnologias da informação e comunicação, pela financeirização da economia e pela concorrência intercapitalista e abertura de novos mercados globais, com mudanças nas contratualizações e no uso da força de trabalho. Que una aspectos técnicos das barreiras de segurança a uma perspectiva sistêmica com dimensões política, econômica, cultural, organizacional, estrutural, cognitiva e das relações de poder, ausentes nos modelos clássicos (LE COZE, 2016). Esse tipo de abordagem aprofundaria a análise de aspectos relacionados ao mundo do trabalho e mudanças legislativas como a RT à ocorrência de acidentes.

Adicionalmente, o advento da indústria 4.0, ou manufatura avançada, combinado às chamadas cadeias globais de valor, produz nova ordem de transformações na estrutura produtiva. O intenso desenvolvimento tecnológico trazido pela internet das coisas, a robótica, a inteligência artificial, a utilização de sensores e pelas novas formas de comunicação geram forte impacto sobre os sistemas produtivos e no mundo de trabalho (ARBIX, et al., 2017; MAXTA; ESTEVES, 2018), podendo produzir novo perfil de agravos à saúde dos trabalhadores.

Um exemplo é o caso da *Amazon*, gigante do E-commerce conhecida pelos amplos armazéns automatizados e indefectíveis robôs. Documentos vazados da empresa revelam altas taxas de lesões em razão da aceleração de ritmos de trabalho e uso intenso de movimentos repetitivos, acidentes de trabalho com ferimentos graves na interação trabalhadores-robôs, com incremento dos agravos em datas especiais como *Prime Day* e *Cyber Monday*, momentos de pico de pedidos (REVEAL NEWS, 2020), indicando confluência entre a intensificação do trabalho pelo uso da automação às demandas do mercado consumidor. Da mesma forma, foi observada uma crescente crise de adoecimento na empresa, especialmente em instalações robóticas, onde operações de agarrar e escanear quadruplicaram (FRANKLIN et al., 2023).

A emergência de novos riscos, a sobrecarga cognitiva e mental, densidade de trabalho aumentada são, entre outros, problemas de saúde associados a processos produtivos da indústria 4.0 (FRANKLIN *et al.*, 2023; ISSAMAR; LÓPEZ-ROBERTO, 2019). O aprendizado gerado na análise de acidentes que valorize o entrelaçamento entre elementos sociais, tecnológicos e organizacionais pode subsidiar ações de cipeiros, sindicalistas e agentes públicos em defesa da saúde dos trabalhadores nas fábricas metalúrgicas. Apesar de esforços nesse sentido o SUS e as ações sindicais ainda não oferecem análises que demonstrem esses aspectos nas origens da maioria dos acidentes.

5.2- Pandemia de COVID: novo contexto, velhas práticas

Em 2020, um novo desafio para o mundo do trabalho foi trazido pela crise sanitária pelo SARS-CoV-2. Medidas de distanciamento social e manutenção apenas de atividades consideradas essenciais, foram as primeiras ações implantadas para enfrentamento da transmissão comunitária e risco de colapso do sistema público de saúde. Em resposta aos impactos na economia e no mercado de trabalho nacional, agentes públicos e instituições do Estado estabeleceram série de normativas e orientações diretivas. Destacaram-se a suspensão temporária de exigências administrativas em SST (MP 927/2020), e os Programas Emergenciais de Manutenção do Emprego e da Renda (lei 14.020/2020 e MP 1045/2021, lei 14.437/2022), com redução proporcional de jornada e salário ou suspensão temporária de contrato de trabalho, mediante participação do governo federal na composição da remuneração dos trabalhadores incluídos no programa.

Com o cenário pandêmico, os efeitos sobre a saúde dos trabalhadores foram potencializados, em consequência de interações entre mudanças no mundo do trabalho, a RT e a crise sanitária. Em junho de 2020, o Brasil era considerado o epicentro da pandemia na América do Sul, um dos países com

maior número de óbitos no mundo. A pandemia trouxe agravamento das desigualdades sociais e desregulamentação do trabalho. Estudo sobre a vulnerabilidade da população brasileira observou repercussões relacionadas à estrutura social, especialmente para trabalhadores negros dispendo de vínculos mais precários, em particular para mulheres negras inseridas em atividades de serviços domésticos. Mais de 700 mil trabalhadores domésticos foram dispensados de seus empregos entre os meses de fevereiro e abril de 2020 (SANTOS, *et al.*, 2020; MYRRHA *et al.*, 2020).

O início da pandemia foi marcado pelo desabastecimento de insumos industriais em todo o mundo. Segundo dados da Associação Brasileira da Indústria Elétrica e Eletrônica, em março de 2020, 70% das empresas eletroeletrônicas foram abaladas com suspensão no recebimento de materiais, componentes e insumos vindos da China. Os principais produtos de tecnologia da informação impactados foram celulares e computadores (ABINEE, 2020a). Houve queda de 30,3% na produção em abril, acumulando recuo de 11,8% nos primeiros quatro meses de 2020 (ABINEE, 2020b). Por outro lado, o isolamento social, o trabalho em domicílio e a educação mediada por tecnologias estimularam o consumo de eletroeletrônicos no primeiro ano da pandemia. Entre março e abril, a compra de *tablets* e *notebooks* cresceu no varejo online, 111,6% e 85%, respectivamente (JORNAL VALOR ECONOMICO, 2020).

A produção industrial no país teve recuperação a partir de maio de 2020, atingindo crescimento na ordem de 9,6% em junho (IBGE, 2021). Os índices seguiram positivos até o final do ano. Em 2021 e até o primeiro semestre de 2022 os índices apresentam grandes oscilações, positivas e negativas, porém ainda não recuperando por completo os patamares pré-pandemia (IBGE, 2022a). Em maio de 2021 havia 14,8 milhões de trabalhadores em busca de emprego no Brasil (IBGE, 2022b).

Dados do Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho, estratificados por atividade econômica, revelam acentuada queda nos índices de acidentes

de trabalho no país em 2020. Nos grupos 24 (metalurgia), 26 (fabricação de equipamentos de informática, produtos eletrônicos e ópticos) e 29 (fabricação de veículos automotores, reboques e carrocerias) da classificação nacional de atividades econômicas (CNAE) foi registrado um total de 13.271 acidentes, contra 21.826 em 2019. Este cenário, inicialmente explicado pela pandemia, também pode indicar diminuição nos registros acidentários atribuídos ao ocultamento do adoecimento pelos trabalhadores, assinalado pelos entrevistados, devido ao medo de demissões em meio à crise sanitária e econômica (BRASIL, 2022).

Adicionalmente, as entrevistas apontam aumento da miserabilidade na população em Campinas e região. Apesar de ser notadamente conhecida como região de indústrias de alta tecnologia, em especial no ramo eletroeletrônico, as empresas locais têm promovido dispensas de trabalhadores extremamente qualificados. Em relação às condições de trabalho, os relatos mostram adoção de protocolos de prevenção e mitigação da disseminação do vírus nos ambientes de trabalho. Entretanto, a redução da força de trabalho incentivada pelas medidas governamentais, aliada a necessidade de recuperação econômica possibilita a intensificação do trabalho e aumento do desgaste operário nas fábricas. Para Stotz e Pina (2021), a pandemia possibilitou, no Brasil, aceleração e aprofundamento da aplicação da RT sob novas relações de trabalho, efetivando dispositivos previstos que não haviam sido concretizados em diversos setores econômicos.

Da mesma forma, estudo europeu investindo massivo na capacidade digital das empresas durante a pandemia, gerando impactos organizacionais. São citados aspectos como diminuição na comunicação e cooperação nas organizações e ampliação de mecanismos de monitoramento e controle. Para metade dos respondentes, a tecnologia digital foi usada para determinar a velocidade ou ritmo de trabalho. Um terço considera que as tecnologias aumentaram a carga de trabalho. Já 44% afirmam que as tecnologias digitais levaram ao isolamento, 37% observaram aumento da vigilância e 19%

consideram que o uso da tecnologia digital reduz a autonomia no trabalho. O estudo demonstra, ainda, que a piora nas condições psicossociais de trabalho – estresse no trabalho, estresse digital e comprometimento da saúde mental – estariam associadas ao uso crescente das tecnologias digitais (FRANKLIN et al., 2023).

A transição digital facilitada pela pandemia pode aumentar os riscos existentes, colocando luz sobre certos aspectos do processo produtivo. O aumento no número de máquinas, tendente a diminuição de riscos físicos, eleva a carga cognitiva do trabalho e expande a complexidade das interações. A complexificação de máquinas e softwares pode levar a falta de transparência em certas situações de interação homem-máquina, provocando disfuncionamentos e resistência dos operadores à introdução de novas tecnologias. Neste contexto de rápida evolução tecnológica, a prevenção dos riscos e a proteção dos trabalhadores exigem acompanhamento e avaliação contínua dos riscos e uma maior participação dos trabalhadores em todas as etapas do processo decisório (FRANKLIN et al., 2023).

5.3- Onde há exploração, há resistência: reflexões sobre a ação coletiva



Fonte: Jornal Folha de Metal edições 364

Tanto os achados deste estudo quanto a literatura crítica mostram a intencionalidade da Reforma Trabalhista enquanto instrumento do capital. A RT aprofundou a desproteção no país, legalizou práticas degradantes, generalizou práticas antes limitadas a determinados grupos de trabalhadores e setores econômicos. Conduziu à fragilização de políticas sociais de Estado do campo do trabalhista, da capacidade de salvaguarda do trabalho e da seguridade social. Além da contínua derrogação dos direitos trabalhistas, está em curso disputa no campo judicial sobre os alcances da RT.

O padrão de regulação do trabalho implementado pela RT é característico do capitalismo contemporâneo, reproduz uma situação desfavorável à classe trabalhadora, com frouxos limites para a utilização da força de trabalho. O estímulo a contratos cada vez mais precários e a variabilidade das remunerações tende a afetar os fundos públicos e o financiamento de políticas sociais, uma vez que as fontes da seguridade social estão vinculadas às folhas de pagamento. Ademais, o desmonte da Previdência Social obstaculiza o afastamento dos trabalhadores adoecidos estimulando sua invisibilidade. As mudanças no mundo do trabalho apontam para inserções instáveis de grande parte da força de trabalho, com potenciais inserções mais marginais no mercado de trabalho, ficando o restante da população trabalhadora completamente excluída. Essa leitura da realidade leva a formulações como a proposição de renda mínima universal como forma de proteção desta camada social.

Aspecto destacado entre os retrocessos no mundo do trabalho é a tendência de aumento na rotatividade da força de trabalho. São circunstâncias que produzem efeito perverso, trabalhadores recém-ingressados no mercado de trabalho, que não tiveram oportunidade de acessar conjunto de direitos do trabalho das gerações anteriores. Segundo os relatos, são contratados pelas empresas de Campinas e região em condições de trabalho precarizadas como temporários e com salários e direitos muito rebaixados, e manifestam certo afastamento dos processos de enfrentamento. Essa realidade é mais um

desafio para ação do sindicato dos trabalhadores metalúrgicos.

O aumento da contratação através de empresas terceirizadas igualmente gera repercussões, uma vez que o enquadramento via cadastro CNAE pode ser diferente do enquadramento da empresa metalúrgica contratante. Assim, um acidente de trabalho sofrido por trabalhador terceirizado na montadora de Sumaré pode receber enquadramento como referente ao setor de serviços (contratação de pessoal), construção civil ou eletricitário, por exemplo. Isso favorece o mascaramento do adoecimento nas fábricas metalúrgicas e prejudica, inclusive, o estabelecimento do nexó técnico epidemiológico.

Estes obstáculos indicam a necessidade de aprimoramento instrumental e construção de novas ferramentas para busca de impactos em futuros estudos. Na Europa, por exemplo, há inquéritos de base domiciliar monitorando condições de trabalho, ambiente físico e relações sobre a atividade profissional e a saúde (BARROSO, 2015). Na mesma direção caminha recente estudo conjunto em que OMS e OIT, denunciando cargas de doenças e lesões relacionadas ao trabalho no mundo, apresentam contribuições metodológicas para melhoria do reconhecimento desses impactos (WHO, ILO, 2021).

Iniciativas como o Observatório Digital de Saúde e Segurança (MPT/OIT) são importantes para subsidiar o monitoramento e avaliação de programas e políticas públicas. E a criação de iniciativas inovadoras como o Observatório Social em Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora do Instituto Walter Leser, um sistema de informação alimentado pelos próprios trabalhadores, se destaca no horizonte como alternativa promissora, autônoma, ultrapassando o ocultamento (subregistro, subdiagnóstico) do adoecimento pelo trabalho nos sistemas de informação oficiais.

O reconhecimento das mudanças trazidas pela RT e suas relações com as formas de viver e adoecer aqui estudadas têm potencial de entrar no radar de entidades estatais, da organização dos trabalhadores, de instituições públicas que atuam na regulação e fiscalização do mundo do trabalho. Isso

pode se dar através da construção de estratégias de busca ativa desses impactos, do fortalecimento de mecanismos de identificação de efeitos, de novos instrumentos de análise e da valorização das repercussões e agravos à saúde. Também pode fortalecer a articulação externa e interna, dos departamentos do sindicato – saúde, jurídico, comunicação, etc. –, estimuladas a unir ações, em ativa colaboração. E, igualmente, fortalece o reconhecimento das relações entre os agravos à saúde e o trabalho, evidenciando a convergência entre os impactos e as rápidas transformações no mundo do trabalho. Um desafio de dimensões técnicas e políticas.

Outro desafio relatado nas entrevistas diz respeito à centralidade dos salários. A RT permite ampliação da remuneração variável. As empresas da região de Campinas operam para colocar no centro da negociação o pagamento via participação nos lucros e resultados, uma vez que este é condicionado a metas de produtividade, ou seja, provoca extensão da jornada e intensificação do trabalho. Desta forma, matérias recentes veiculadas no *site* do sindicato indicam mobilizações contra o condicionamento da remuneração, o que gerou conquista da PLR sem vinculação às métricas de produção em duas empresas da região (SMCR, 2023a; SMCR, 2023b). Este é um enfrentamento de natureza integrado, ao mesmo tempo que questiona a exploração capitalista, mobiliza o conjunto dos operários em defesa da saúde.

A ampliação do seu lastro social é outra questão posta ao movimento sindical. Com mudanças radicais nas formas de comunicação, do uso da mídia social, é indispensável a formulação de estratégias de comunicação simplificadas, relacionadas à apropriação das tecnologias da informação, com novas formas de relacionamento e linguagem que aproxime os trabalhadores e os convoque à resistência. Os metalúrgicos de Campinas parecem instigados a se inserir cada vez mais no mundo virtual, pelo uso recursos audiovisuais, imagens, charges com conteúdos críticos, que vinculam reflexões, num tipo mais ágil de comunicação (vide charges e imagens nos artigos e anexos).

O cenário recente foi de grande ofensiva política contra os sindicatos. As empresas estavam cada vez mais à vontade para implantar a RT e endurecer o diálogo com os sindicatos, em especial sindicatos de luta como os metalúrgicos de Campinas. O sindicato resiste em praticar acordos com rebaixamento de direitos, insiste em não abrir mão da cláusula de estabilidade dos lesionados e adoecidos pelo trabalho. Os trabalhadores metalúrgicos constroem mobilizações pela recomposição salarial, aumentos com ganho real e defesa das cláusulas sociais, em especial da estabilidade no trabalho. A valorização de questionamentos que partam dos próprios trabalhadores, em suas múltiplas experiências e o reconhecimento do adoecimento como relacionado ao trabalho devem orientar ações em defesa da saúde nos locais de trabalho e para além deles.

Os achados deste estudo foram captados em momento de escalada do ataque neoliberal. Com a derrota da extrema direita nas urnas no último pleito presidencial, há uma tentativa de retomada de agenda de questionamento da desproteção do trabalho.. Cabe, agora, indagar para onde vai o movimento de trabalhadores e acompanhar os desdobramentos da luta pela saúde dentro e fora das fábricas.

6. CONCLUSÃO GERAL

A presente investigação caminhou no sentido de revelar as percepções dos participantes sobre as relações entre a RT de 2017 e a saúde dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas e região. Explorando o setor metalomecânico, indagamos o processo saúde-doença na perspectiva do trabalho, as estratégias de enfrentamento contra perda de direitos e as lutas dos trabalhadores pela conquista de melhores condições de trabalho, colocando em xeque a exploração do modo de produção capitalista.

Alguns aspectos gerais sobre a reforma se destacaram: o entendimento da RT enquanto um conjunto de leis que modificam as relações de trabalho no Brasil; a incorporação na RT de medidas que já estavam presentes nas relações de trabalho em determinados setores, e que agora estão inseridas em legislação e de caráter geral; e ampliação do arbítrio patronal para estruturação e organização do processo produtivo, promovendo intensificação, eliminando porosidades e gerando repercussões na saúde dos trabalhadores.

No que se refere à precarização social do trabalho, a RT oferece um rol de formas de contratação da força de trabalho em formatos mais precários, legalmente mais instáveis, além de enfraquecer mecanismos de regulação do trabalho. Há tendência de maior disponibilidade do trabalhador à empresa. A nova CLT permite a livre negociação do tempo de duração do trabalho e amplia os mecanismos para compensação das jornadas em bancos de horas. Incentiva o pagamento por produtividade, bem como a livre negociação dos salários entre empresa e trabalhadores.

Também possibilita a terceirização de todas as operações, estratégia de gestão da força de trabalho que objetiva a redução dos custos operacionais e flexibilidade organizacional e oportuniza a dispensa de trabalhadores próprios, recontratados para atividades semelhantes com rebaixamento salarial. O contrato temporário é outra modalidade muito utilizada pelas empresas da região para manter a produtividade em ciclos de alta demanda, sem incorporar os trabalhadores ao quadro da empresa e pagando baixos salários. Ademais, a

coexistência de diversos formatos de contrato favorece o fracionamento da categoria metalúrgica e pulverização da representação sindical, com a presença de diversas representações sindicais atuando na mesma empresa.

Os achados ainda indicam aumento do poder disciplinador patronal após a entrada em vigor da RT. De acordo com os entrevistados, as empresas têm atuado para desarticular o trabalho nas CIPAs, perseguindo e punindo cipeiros ligados ao sindicato e impedido o trânsito de sindicalistas e demais profissionais técnicos do sindicato nas dependências das fábricas. Estimulam práticas gerenciais de controle da força de trabalho, com pressão por metas e gestão pelo medo. Promovem a manutenção constante do estado de negação do adoecimento nas fábricas.

Já no que se refere à produção social do adoecimento, expressões do processo de valorização do capital e repercussões sobre os modos de viver e adoecer da classe trabalhadora, a RT retrocede na garantia e proteção da saúde ao não considerar duração da jornada de trabalho e intervalos como normas de saúde e segurança no trabalho, podendo ser livremente negociados. E ainda permite prorrogação da jornada em ambientes insalubres, independente de licença prévia.

Desta forma, a RT, ao promover o aumento dos ritmos de produção e eliminação das porosidades dentro da jornada de trabalho, dificulta a recuperação da força de trabalho, possibilitando a ocorrência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. Da mesma forma, a remuneração variável, como o PLR, acelera o ritmo de trabalho. A intensificação do trabalho provoca desgaste operário pelo consumo da capacidade funcional dos trabalhadores, diminuindo o tempo de duração da força de trabalho.

Adoecimento, acidentes, desgaste físico e mental despontam como manifestações da produção social do adoecimento agravadas pela RT. Ademais, o processo de automatização aumenta as exigências cognitivas na execução de tarefas simultâneas, gerando tensão e risco de acidentes. As

empresas empreendem monitoramento constante dos trabalhadores para identificação precoce de sinais e sintomas, exercem forte pressão para o ocultamento, negando a relação entre as condições de trabalho e a produção de agravos à saúde.

O contexto da pandemia pelo novo coronavírus possibilitou aceleração e aprofundamento da aplicação da RT, generalizando seus alcances para diversos setores econômicos. Na região de Campinas, as empresas metalúrgicas tiveram breve interrupção nos primeiros meses de 2020, logo entrando em processo negocial com o SMCR. Além da implementação de protocolos sanitários, ocorreram suspensão do contrato de trabalho e redução da jornada com redução salarial, entre outras medidas.

Os relatos indicam intensificação do trabalho durante a crise sanitária, redução do efetivo de trabalhadores e normalização da produção após retomada de abastecimento de insumos industriais. Foram também observadas práticas antissindicais, com dispensa de trabalhadores antigos e contratação de novos com salários menores. O reconhecimento da COVID-19 como doença relacionada ao trabalho, os efeitos pós-COVID e da COVID longa são desafios que deverão estar na pauta dos trabalhadores no movimento de luta pela saúde operária.

Enfrentando todo este cenário, o SMCR busca mobilizar os trabalhadores metalúrgicos para manutenção de direitos e novas conquistas. A luta amplia a discussão por salários, entende que a luta pela saúde passa por debater as condições de trabalho, a intensificação e avançar na construção da solidariedade classista. Forte ofensiva patronal contra renovação de cláusulas sociais foi apontada pelos entrevistados e materiais analisados.

O fim da ultratividade da norma coletiva é uma das barreiras trazidas pela RT ao movimento de trabalhadores na preservação da estabilidade dos trabalhadores com capacidade laboral reduzida devido à doenças ou acidentes de trabalho. O processo negocial fragmentado, empresa por empresa, é mais

um obstáculo. Estratégias de luta e resistência política incluem o estímulo à sindicalização, uso de linguagem acessível em informativos sindicais e incorporação do mundo digital com o uso de plataformas na internet e redes sociais para mobilização dos trabalhadores.

Ao sistematizar esse conjunto de resultados, nosso estudo tenta contribuir para o debate acadêmico, ao caracterizar a conjuntura de mudanças e discutir tendências e rumos. Com o desenho metodológico calcado na abordagem qualitativa e, apesar da impossibilidade de generalizações, trata-se de investigação que, eminentemente, valoriza a percepção dos participantes sobre o cenário atual. Traz falas que colocam luz sobre as relações entre a legislação trabalhista e a saúde dos trabalhadores. Identificamos concordância entre estas percepções e a literatura crítica do campo da Saúde do Trabalhador, Sociologia do Trabalho e Direito Trabalhista. O que estava inicialmente difuso na época da implementação da reforma, começa a produzir repercussões mais concretas, sentidas e representadas socialmente.

Dentre as limitações deste estudo destacam-se as colocadas pela pandemia, entre elas, a inviabilização das entrevistas individuais presenciais, do acompanhamento de inspeções nas empresas, e da participação em outras atividades com os trabalhadores. Outra limitação foi a impossibilidade de levantamento de impactos mais diretos sobre a saúde do grupo operário em base de dados oficiais como da Previdência Social, uma vez que os dados previdenciários e de saúde disponibilizados pela base não permitiram a observação de impactos por categorias profissionais no município investigado.

Nossa pesquisa possui, também, limitação temporal. O tempo de desenvolvimento da investigação pode ter sido insuficiente para detectar a instalação de circunstâncias que revelassem repercussões mais diretas da RT sobre a saúde dos trabalhadores. A investigação termina no momento em que ainda não há uma real definição sobre como se dará ou se acontecerá a revisão ou revogação, do todo ou de parte, da legislação trabalhista. Situações

e efeitos instalados e consequências potenciais poderiam ainda não estar presentes no momento da investigação ou não terem sido registrados adequadamente. Os artigos apontam um processo de produção de agravos à saúde em andamento, que encontrou na RT condições políticas e legais ainda mais favoráveis.

Deixamos como contribuição a indicação do monitoramento da evolução do conhecimento em saúde e segurança do trabalho pelas lideranças sindicais, trabalhadores e agentes públicos, para instrumentalizar a luta sindical e para a formulação de políticas públicas que venham a consolidar dispositivos de regulação do trabalho e que preservem a vida e a saúde dos trabalhadores. Estudos como este têm o potencial de produzir reflexões críticas sobre o processo de valorização do capital e a luta dos trabalhadores contra a exploração, valorizando a experiência operária e fortalecendo o debate no campo da Saúde do Trabalhador.

REFERÊNCIAS GERAIS

ALVES, J. C. L.; JACKSON FILHO, J. M. Trabalho, saúde e formação política na enquete operária de Marx. **Trab. educ. saúde**, 15 (1): Jan-Apr 2017.

ANTUNES, R.; PRAUN, L.. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, 2015.

ARBIX, G. *et al.* O Brasil e a nova onda de manufatura avançada: o que aprender com Alemanha, China e Estados Unidos. **Novos estudos CEBRAP**, São Paulo: v. 36, n. 3, 2017.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA ELÉTRICA E ELETRÔNICA (ABINEE), 2020a. **Coronavírus já afeta 70% das empresas do setor eletroeletrônico**. Disponível em <http://www.abinee.org.br/noticias/com189.htm>. Acesso em 12 de set. 2022.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA ELÉTRICA E ELETRÔNICA (ABINEE), 2020b. **Produção da indústria eletroeletrônica recua 30,3% em abril**. Disponível em <http://www.abinee.org.br/noticias/com221.htm>. Acesso em 12 de set. 2022.

BANNAI A., TAMAKOSHI A. The association between long working hours and health: a systematic review of epidemiological evidence. **Scand J Work Environ Health**, (40), 5–18, 2014.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1997.

BARROSO, M. M. Trabalho e saúde na Europa: um retrato por país e profissão. **Forum Sociológico** [Online], (26) 2015.

BRASIL, 2022. Ministério do Trabalho e Previdência. **Tabelas - CID-10**. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/saude-e-seguranca-do-trabalhador/dados-de-acidentes-do-trabalho/tabelas-cid-10>. Acesso em 07 de set 2022.

_____, 2018. **Supremo Tribunal Federal. Terceirização: STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais**. 30.08.2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>. Acesso em 30. jul. 2022.

_____, 2017a. Lei 13.429 de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ ato2015-](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-)

[2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm). Acesso em: 10 ago. 2018.

_____, 2017b. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 10 ago. 2018.

_____. Resolução n. 510 de 07 de abr. 2016. **Conselho Nacional de Saúde**. Disponível em: <https://conselho.saude.gov.br/resolucoes/2016/Reso510.pdf>. Acesso em: 27 jul. 2017.

_____, 2011. Súmula nº 331 do TST. Contrato de prestação de serviços. Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, **DEJT** divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.ht ml#SUM-331. Acesso em 30. jul. 2022.

CAMPINAS, 2018. **Bem-vindo a Campinas, a cidade mais surpreendente do Brasil**. Guia de Investimentos. Disponível em: https://www.campinas.sp.gov.br/arquivos/desenvolvimento-economico/guia_investimentos_pt.pdf. Acesso em 03 de out. 2022.

_____, 2017. Secretaria Municipal de Saúde. **Folder profissional de saúde**. Você sabia que há onze agravos relacionados ao trabalho que são de notificação compulsória? (Impresso).

CENTRO DE ESTUDOS DA SAÚDE DO TRABALHADOR E ECOLOGIA HUMANA. (CESTEH). Série Reforma Trabalhista, 2017. Disponível em: <https://www.cesteh.ensp.fiocruz.br/noticias/serie-reforma-trabalhista-os-impactos-da-reforma-trabalhista-na-protacao-social-saude-e>. Acesso em 25 jul. 2018.

CHENG, Y. *et al*. The recognition of occupational diseases attributed to heavy workloads: experiences in Japan, Korea, and Taiwan. **Int Arch Occup Environ Health**, 85(7):791–9, 2012.

COSTA, C. Morte por exaustão no trabalho. **Caderno CRH**, 30(79), 2017.

COSTA, D. *et al*. Saúde do Trabalhador no SUS: desafios para uma política pública. *Rev. bras. Saúde ocup.*, São Paulo, 38 (127): 2013.

EBERHARDT, L. D. Saúde é luta: enfrentamento do desgaste operário pelos metalúrgicos de Campinas e Região (2015-2021). **Tese (Doutorado)** –

Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Rio de Janeiro, 2021.

ENGELS, F. Sobre O Papel do Trabalho na Transformação do Macaco em Homem. In: ANTUNES, R. (org). **A dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão popular, 2013.

ENGELS, F. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. São Paulo: Boitempo, 2010.

FALKEMBACH, E. M. F. Diário de campo: um instrumento de reflexão. **Contexto e educação**. Ijuí, RS v.2, n.7, 1987.

FELIZOLA, M. F.; PÓVOAS, M. A. C. S. **A cegueira da Reforma Trabalhista**. Curitiba: Appris, 2019.

FILGUEIRAS, V. A. “**É tudo novo**”, **de novo**: as narrativas sobre grandes mudanças no mundo do trabalho como ferramenta do capital. São Paulo: Boitempo, 2021.

FRANKLIN, P. *et al.* Social sustainability at work and the essential role of occupational safety and health. In: COUNTOURIS N.; PIASNA A.; THEODOROPOULOU S. **Benchmarking Working Europe**, ETUI/ETUC, 2023.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e Reforma Trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Revan, 2007.

GARCIA, R. A.; L'ABBATE, S. Institucionalização da Vigilância em Saúde de Campinas (SP) na perspectiva da Análise Institucional sócio-histórica. **Saúde debate**, 39 (107) 2015.

GOMES, R. Análise e Interpretação de dados em Pesquisa Qualitativa. In: DESLANDES, S.; GOMES, R.; MINAYO, M. C. S. **Pesquisa Social**: teoria, método e criatividade. 31. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2013.

HECK, F. M. Entrevista - Reforma Trabalhista e os seus impactos para a saúde do(a) trabalhador(a), com Edvânia Ângela de Souza Lourenço. **Revista Pegada**, vol. 19, Janeiro-Abril/2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), 2023. **Campinas**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/campinas/panorama>. Acesso em 10 de março de 2023.

_____, 2022b. **Desemprego permanece em queda e chega a 9,1% no trimestre encerrado em julho**. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34736-desemprego-permanece-em-queda-e-chega-a-9-1-no->

[trimestre-encerrado-em-julho](#). Acesso em 13 de set. 2022.

_____, 2022a. **Produção industrial avança 0,6% em julho, mas continua abaixo do patamar pré-pandemia**. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34771-producao-industrial-avanca-0-6-em-julho-mas-continua-abaixo-do-patamar-pre-pandemia>. Acesso em 13 de set. 2022.

_____, 2021. **Produção industrial cai 2,4% em março, segundo mês seguido de retração**. Disponível em <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30634-producao-industrial-cai-2-4-em-marco-e-aponta-o-segundo-mes-seguido-de-queda>. Acesso em 13 de set. 2022.

ISSAMAR, F. H. M. K.; LÓPEZ-ROBERTO, R. New and emerging occupational risks (NER) in industry 4.0: literature review. In: International Engineering, Sciences And Technology Conference, Panamá, 2019. **Proceedings of the 7th International Engineering, Sciences and Technology Conference**. Panamá: IESTEC, 2019

JOANNA BRIGGS INSTITUTE (JBI). **Methodology for JBI Scoping Reviews - Joanna Briggs 2015**. Australia: JBI; 2015. Disponível em: http://joannabriggs.org/assets/docs/sumari/Reviewers-Manual-Methodology-for-JBI-Scoping-Reviews-2015_v2.pdf. Acesso em 13 jul. 2021.

JORNAL VALOR ECONÔMICO (*site*), 2020. **Em casa, brasileiro compra mais eletrodomésticos**. Disponível em <https://eletros.org.br/em-casa-brasileiro-compra-mais-eletrodomesticos/>. Acesso em 13 de set. 2022.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. **Reforma trabalhista: promessas e realidades**. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

KREIN, J. D. *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 52, 2018.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. Consequências da Reforma Trabalhista. **Tempo Social**, revista de sociologia da USP, v. 30, n. 1, 2018.

LACAZ F A. C. A. Diferentes formas de apreensão das relações entre trabalho e Saúde/doença – o campo da Saúde do Trabalhador – aspectos históricos e epistemológicos. In: PAIM J.S.; ALMEIDA-FILHO N. **Saúde coletiva**. Teoria e Prática. 2ª Ed. Rio de Janeiro: Medbook; 2023.

LAURELL; A. C.; NORIEGA, M. **Processo de produção e saúde: trabalho e desgaste operário**. São Paulo: Hucitec, 1989.

LAURELL, A. C. Ciencia y experiencia obrera: la lucha por la salud en Italia. **Cuadernos Políticos**, n 41, México, D.F.: Editorial Era, 1984.

LE COZE, J-C. **Trente ans d'accidents**. Le nouveau visage des risques sociotechnologiques. Toulouse: Octarès Editions, 2016.

LLORY, M.; MONTMAYEUL, R. **O acidente e a organização**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2014.

MARQUES, V. R. B. *et al.* O Programa de Saúde do Trabalhador do Município de Campinas. **Saúde em Debate**, n. 34, 1992.

MARX, K. **O Capital**. São Paulo: Editora Nova Cultural, 1996.

MAXTA, B. S. B.; ESTEVES, T. V. Contribuições ao debate sobre a Reforma Trabalhista brasileira em curso. Petrópolis: **Revista Intervezes**, 3 (1), 2018.

MEDEIROS, J. J. F.; DANTAS, A. D. **A Reforma Trabalhista e suas implicações sociais e jurídicas para os trabalhadores brasileiros**. Lisboa / São Paulo: Lisbon International Press, 2021.

MEDEIROS, M. A. T. *et al.* Política de Saúde do Trabalhador: revisitando o caso do Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Campinas. **Rev. bras. Saúde ocup.** 38 (127): 2013.

MEDEIROS, M. A. T. O Centro de Referência em Saúde do Trabalhador de Campinas: trajetória de uma experiência Universidade Estadual de Campinas, 2001.. 2001. 220 f. **Dissertação (Mestrado)**. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas. Campinas:

MENDES, K. D. S.; SILVEIRA, R. C. C. P.; GALVÃO, C. M.. Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, 17(4): 758-64, 2008.

MINAYO, M. C. S.; COSTA, A. P. **Técnicas que fazem uso da palavra, do olhar e da empatia**: pesquisa qualitativa em ação. Aveiro (Portugal)/São Paulo (Brasil), Ludomedia/Hucitec, 2019.

_____. Fundamentos Teóricos das Técnicas de Investigação Qualitativa. **Revista Lusófona de Educação**, 40, 2018.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**. São Paulo, v. 5, n. 7, p. 01-12, abril. 2017.

_____. **O Desafio do Conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 14ª Edição, Hucitec Editora, São Paulo, 2014.

_____. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 621-626, mar. 2012.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT), 2022. **Atribuições**. Disponível em: <https://www.prt15.mpt.mp.br/>. Acesso em: 05 out. 2022.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL (MPF), 2017. **MPF e PF deflagram segunda fase da Operação Hipócritas**. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sp/sala-de-imprensa/noticias-sp/mpf-e-pf-deflagram-segunda-fase-da-operacao-hipocritas>. Acesso em 22 de julho de 2021.

_____, 2016. **Operação Hipócritas**: MPF revela fraudes em perícias médicas em Campinas e São Paulo. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/sp/sala-de-imprensa/noticias-sp/operacao-hipocritas-mpf-revela-fraudes-em-pericias-medicas-em-campinas-e-sao-paulo>. Acesso em 22 de julho de 2021.

MINISTRY OF HEALTH, LABOUR AND WELFARE (MHLW), 2001. **Relatório sobre as normas para avaliação de doenças neurológicas e cardíacas para compensação de trabalhadores**. Disponível em: <https://www.mhlw.go.jp/houdou/0111/h1115-2.html>. Acesso: 1 ago. 2022

MYRRHA, L. J. D.; QUEIROZ, S. N.; SILVA, P. S. Impactos da Covid-19 no (des)emprego doméstico. O que já podemos ver? **Demografia UFRN**, 2020.

ODDONE, I. *et al.* **Ambiente de trabalho**: a luta dos trabalhadores pela saúde. São Paulo: Hucitec, 1986.

PEGA, F. *et al.* Global, regional, and national burdens of ischemic heart disease and stroke attributable to exposure to long working hours for 194 countries, 2000–2016: A systematic analysis from the WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury. **Environment International**, 154, 106595, 2021.

PEREIRA, A. A. C. *et al.* Os impactos da Reforma Trabalhista sobre o trabalho da enfermagem. **Rev Min Enferm.**, 26:e-1439, 2022.

PINA, J. A. *et al.* Movimento operário na luta pela saúde no Brasil: o atrelamento sindical ao Estado em questão. In: Oddone, I. (org). **Ambiente de trabalho**: a luta dos trabalhadores pela saúde. 2. Ed. São Paulo: Hucitec, 2020.

PINA, J A.; STOTZ, E. N. Intensificação do trabalho e saúde do trabalhador: uma abordagem teórica. **Rev. bras. Saúde ocup.**, São Paulo, v. 39 n. 130, 2014.

PIPER, A.; DUTRA, A. L.; MAGANO, I. R. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017.

POLIVANOV, B. B. Etnografia virtual, netnografia ou apenas etnografia? Implicações dos conceitos. **Esferas**; 2(3):61-71, 2013.

RAMAZZINI. B. **As doenças dos trabalhadores**. 4 ed. São Paulo: Fundacentro, 2016.

REVEAL NEWS. **How Amazon hid its safety crisis**, 2020. Disponível em <https://revealnews.org/article/how-amazon-hid-its-safety-crisis/> . Acesso em 15 de set. 2022.

RUDIO, F. V. **Orientação não-diretiva na educação, no aconselhamento e na psicoterapia**. Petrópolis: Vozes: 9ª edição, 1987.

SANTOS K. O. B. *et al.* Trabalho, saúde, vulnerabilidade e Covid-19. **Cad. Saúde Pública**, 2020, 36(12):e00178320, 2020.

SANTOS. R. P. O. Reforma Sanitária Brasileira e o sindicalismo na saúde: quais perspectivas no contexto atual? **Saúde debate**, 43 (spe8), 2019.

SELIGMANN-SILVA, E. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, M. A. Os reflexos da crise econômica sobre os direitos trabalhistas no Brasil. **Rev. Katálysis**., Florianópolis, 22(02), 2019.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO (SMCR), 2022. **História**. Disponível em: <http://www.metalcampinas.org.br/historia/>. Acesso em: 30 de ago. de 2022.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE CAMPINAS E REGIÃO (SMCR), 2023a. **Coronavírus: Trabalhadores aprovam PLR em diversas fábricas de Campinas e Região**. Disponível em: <http://www.metalcampinas.org.br/2023/05/04/trabalhadores-aprovam-plr-em-diversas-fabricas-de-campinas-e-regiao/>. Acesso em: 18 de jul. 2023.

_____, 2023b. **Na Nash, trabalhadores aprovam PLR sem metas**. Disponível em: <http://www.metalcampinas.org.br/2023/05/08/na-nash-trabalhadores-aprovam-plr-sem-metas/>. Acesso em: 18 de jul. 2023.

SOUTO MAIOR, J. L. **Blog** (página da internet). Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog>. Acesso em: 20 jul. de 2017.

SOUZA, D. M.; TROVÃO, C. J. B. M. A dinâmica da informalidade no Brasil e na Argentina (2012-2019) e a vulnerabilidade da classe trabalhadora. **Trab. educ. saúde**, 20, 2022.

SOUZA, V.R. *et al.* Tradução e validação para a língua portuguesa e avaliação do guia COREQ. **Acta Paul Enferm.**, 34:eAPE02631, 2021.

SPINK, M. J. P.; MENEGON, V. M. A pesquisa como prática discursiva: superando os horrores metodológicos. In: SPINK, M. J. P. (org.). **Práticas discursivas e produção de sentido no cotidiano**: aproximações teóricas e metodológicas. São Paulo: Cortez; 2004.

STOTZ, E. N.; PINA, J. A. Capitalismo e pandemia de COVID-19: desafios para o conhecimento científico e a luta dos trabalhadores. In: PINA, J.A. *et al.* **Saber operário, construção de conhecimento e a luta dos trabalhadores pela saúde**. São Paulo: Hucitec, 2021.

_____. Experiência operária e ciência na luta pela saúde e a emancipação social. **Rev Bras Saude Ocup**: v.42:e12, 2017.

SUSSEKIND, A. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TEIXEIRA, M. O.; ANDRADE, H. R. Terceirização no serviço público e de cuidados na cidade de São Paulo. In: TEIXEIRA, M. O. *et al.* (org.). **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas: Unicamp/IE/ Cesit, 2017.

TEIXEIRA, M. O. *et al.* **Contribuição crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/CESIT, 2017.

WHITEMORE, R.; KNAFL, K. The integrative review: updated methodology. **Journal of Advanced Nursing**, 2005, v.52, n.5, p. 546–553.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO); INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **WHO/ILO joint estimates of the work-related burden of disease and injury, 2000-2016**: global monitoring report. Geneva: World Health Organization and the International Labour Organization, 2021.

YAMAUCHI, T. Overwork-related disorders in Japan: recent trends and development of a national policy to promote preventive measures. **Industrial Health**, (55), 293–302, 2017.

YIN, R. K. **Case study research: design and methods**. Newbury Park, CA: Sage Publications, 1989.

ANEXO A – Imagens e figuras coletadas na página do SMCR na internet

Mobilização pela prevenção e combate ao adoecimento no trabalho.



Fonte: página SMCR na internet

Box Motivação para greve geral da categoria metalúrgica.

MOTIVOS PARA FAZER GREVE GERAL

REFORMA DA PREVIDÊNCIA	REFORMA TRABALHISTA	TERCEIRIZAÇÃO
<ul style="list-style-type: none">Vamos trabalhar até morrer, sem direito à aposentadoria.Temer vai dar o dinheiro da Previdência aos bancos.Após contribuir por anos com o INSS, ainda seremos forçados a pagar aposentadoria privada para sobreviver na velhice.Mulheres terão de trabalhar muito mais tempo para se aposentar.	<ul style="list-style-type: none">Vai enfraquecer a CLT e atacar direitos históricos, como férias e jornada de 8 horas.Empresas terão mais poder para retirar direitos.A jornada de trabalho poderá ser prolongada para até 12 horas diárias.Aumenta o poder dos patrões para impor a retirada de direitos.	<ul style="list-style-type: none">Provocará a terceirização dos trabalhadores diretos.Aumenta a rotatividade no trabalho.Rebaixa salários e direitos e aumenta a jornada de trabalho.Permite a quarteirização.Expõe o trabalhador a maior risco de acidentes.Aumenta o risco de calote das empresas.Traz riscos à organização sindical e à negociação coletiva.

Fonte: página SMCR na internet

Mobilização contra reformas liberais.



Fonte: página SMCR na internet

Mobilização contra as reformas liberais.



Fonte: página SMCR na internet

Box Acordos aprovados na campanha salarial de 2017.

Grupo 7 - Sindratar: 3,50%

(Climaservice, BTU Soluções, Refril, Atlas Schindler, Elecamp)
Os pisos, sem correção desde 2014, foram corrigidos em 23%.

Pisos:

- R\$ 1.436,95 Para empresas com até 50 trabalhadores;
- R\$ 1.539,02 De 51 até 500 trabalhadores
- R\$ 1.697,64 Com 501 ou mais trabalhadores

Teto: R\$ 8.558,33 (acima, valor fixo de R\$ 299,54)

Renovação da Convenção Coletiva de Trabalho por 12 meses

Sindisider: 2,73% (Aperam)

Pisos:

- R\$ 1.403,08 Para empresas com até 50 trabalhadores;
- R\$ 1.500,56 De 51 até 500 trabalhadores
- R\$ 1.638,89 Com 501 ou mais trabalhadores

Teto: R\$ 8.453,27 (acima, valor fixo de R\$ 230,77)

Renovação da Convenção Coletiva de Trabalho por 2 anos.

Siniem: 1,73% (Mikrostar, Steel Estamparia)

Pisos:

- R\$ 1.381,80 Para empresas com até 50 trabalhadores
- R\$ 1.484,08 De 51 até 500 trabalhadores
- R\$ 1.637,03 Com 501 ou mais trabalhadores

Teto: R\$ 8.017,34 (acima, valor fixo de R\$ 138,70)

Renovação da Convenção Coletiva de Trabalho por 12 meses.

Fundição: 1,73% (Fundituba, Axe, Fundição Harmonia)

Pisos:

- R\$ 1.519,63 Para empresas com até 350 trabalhadores
- R\$ 1.808,28 Com 351 ou mais trabalhadores

Renovação da Convenção Coletiva de Trabalho por 12 meses.

Grupo 2 - Sindmaq e Sinaees: 1,73% (KSB Bombas, Lupatech)

Pisos:

- R\$ 1.420,09 Para empresas com até 50 trabalhadores;
- R\$ 1.501,90 De 51 até 500 trabalhadores
- R\$ 1.657,80 Com 501 ou mais trabalhadores

Teto: R\$ 8.392,21 (acima, valor fixo de R\$ 145,18)

Renovação da Convenção Coletiva de Trabalho por 12 meses.

Grupo 7 - Simefre, Siamfesp, Sinafer: 1,73%

(Amsted Maxion, Hewitt, CAF)

Pisos:

- R\$ 1.412,38 Para empresas com até 50 trabalhadores;
- R\$ 1.512,70 De 51 até 500 trabalhadores
- R\$ 1.668,60 Com 501 ou mais trabalhadores

Teto: R\$ 8.258,89 (acima, valor fixo de R\$ 142,87)

Renovação da Convenção Coletiva de Trabalho por 12 meses.

Grupo 7 - Sicetel e Siescomet: 1,73% (Belgo, Villares)

Pisos:

- R\$ 1.366,25 Para empresas com até 50 trabalhadores;
- R\$ 1.462,23 De 51 até 500 trabalhadores
- R\$ 1.613,19 Com 501 ou mais trabalhadores

Teto: R\$ 8.184,00 (acima, valor fixo de R\$ 141,58)

Renovação da Convenção Coletiva de Trabalho por 12 meses.

Montadoras

Toyota: 3%

Piso de R\$ 2.332,00

Renovação da Convenção Coletiva de Trabalho por 24 meses.

Mercedes-Benz: 2%

Abono: R\$ 2.000,00

Piso de R\$ 2.506,14

Renovação da Convenção Coletiva de Trabalho por 12 meses.

Honda: Abono de R\$ 5.000,00

Piso de R\$ 2.332,80

Renovação da Convenção Coletiva de Trabalho por 12 meses.

Dell, Samsung, Gevisa, Itrón

Chamaram o Sindicato para negociar e fecharam acordo com 3,50% + renovação da Convenção Coletiva de Trabalho por 12 meses.

A exceção foi a Itrón, que fechou acordo de 2,73% + renovação da Convenção Coletiva de Trabalho por 12 meses.

Benteler - 3,5%

Renovação da Convenção Coletiva de Trabalho até 2019.

Fonte: página SMCR na internet

Box explicativo sobre a crise econômica.

Esta é a crise dos patrões

Esses são números divulgados pelas próprias indústrias, ou seja, mesmo com a diminuição do número de trabalhadores, com o aumento do ritmo de produção fazendo os que ficaram trabalhando por 2 ou 3 aumentaram a produção e seus lucros. Além disso quando precisam contratar, contratam com salários bem menores do que os que saíram.

PORTAL G1 - 05/04/2018
Produção de veículos sobe 14,6% no 1º trimestre de 2018, diz Anfavea

SITE AUTO INDÚSTRIA - 08/02/2018
Produção de máquinas cresce 19% em janeiro

ISTO É - 06/06/2018
Abinee percebe crescimento de 19,5% na produção de eletroeletrônicos em abril

PORTAL TERRA - 04/06/2018
Autopeças têm o maior crescimento dos últimos anos

Fonte: página SMCR na internet

Figura 31: Charge da Folha de Metal edição 364

Sem Convenção, sem proteção!

A Reforma Trabalhista ataca duramente os direitos dos trabalhadores, antes previstos na CLT.

Por isso, nesta Campanha Salarial é tão importante mantermos as garantias da nossa Convenção, como licença maternidade de 180 dias, Adicional Noturno de até 50%, estabilidade até a aposentadoria aos trabalhadores adoecidos pelo trabalho (B-91).

No ano passado, o Sindipeças e o Sindicel se recusaram a renová-la deixando os trabalhadores desprotegidos. Por isso, nesta Campanha, temos de nos mobilizar ainda mais para que os patrões renovem a Convenção.

Fonte: página SMCR na internet

Box sobre impasses nas negociações com o sindicato patronal das indústrias de componentes para veículos automotores

SINDIPEÇAS TENTA DESTRUIR A NOSSA CONVENÇÃO

Reduzir o auxílio creche para 20% para filhos de até 2 anos de idade (antes era até 4 anos)	Reduzir as ausências justificadas e acabar com o acompanhamento médico/reunião escolar dos filhos
Instituir o trabalho aos domingos sem pagamento de adicional, com um domingo livre por mês	Acabar com a estabilidade até a aposentadoria aos trabalhadores adoecidos pelo trabalho
Acabar com discussões sobre Cipa	Reduzir o Adicional Noturno para 25%
Acabar com prevenções de acidentes nas prensas	Implementar o banco de horas
Acabar com a garantia de emprego às vítimas de acidente de trajeto	Tirar o Sindicato de negociações, apenas comunicá-lo das decisões
Instituir o trabalho nos feriados e dias pontes	Congelamento do piso salarial

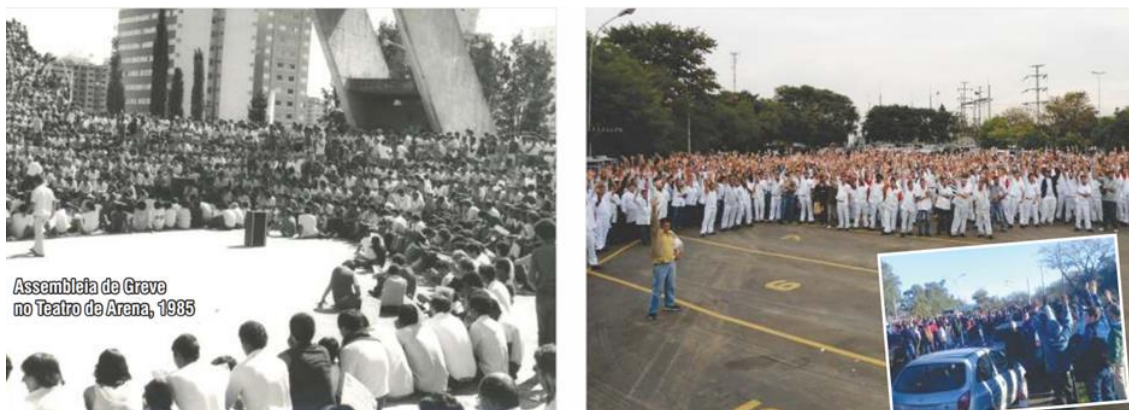
Fonte: página SMCR na internet

Box comparativo entre os direitos conquistados pelos metalúrgicos de Campinas e região e rebaixamento possibilitado pela Reforma Trabalhista.

Direito	Como é hoje	O que os patrões querem impor	Direito	Como é hoje	O que os patrões querem impor	
Adicional Noturno	Empresas do Complexo Maxion, CAF, Mikro Stamp: 50%	Escalonar e reduzir até chegar em 20%, que é o limite da CLT	Cipa	A CCT obriga as empresas a cumprir a NR-5, que trata das atribuições e funcionamento da Cipa e do processo eleitoral	Valerá somente o que estiver previsto na NR-5, havendo alterações na legislação não teremos nada previsto em Convenção Coletiva	
	Máquinas e Eletroeletrônicos: 50%	Reduzir para 35%		Garantias Gerais	Prevalência de condições mais favoráveis decorrentes de acordos firmados antes da CCT	Sem esta cláusula, mesmo se tivermos acordos com empresas que sejam mais favoráveis, eles deixarão de existir e valerá a lei
	Autopeças: 27% (para empresas com até 300 empregados) e 30% (para empresas com mais de 300 empregados)	Reduzir para 25% em todas as empresas			Estrutura de cargos operacionais	Em empresas com mais de 100 empregados, a progressão não pode ultrapassar 3 níveis por cargo
Feriados, dias pontes e horas extras	Pagamento de horas extras ou compensação de horas votada em assembleia	Banco de horas por votação, abaixo assinado, ou consentido por 51% dos trabalhadores. Sem participação do Sindicato.	Ausência justificada	Ausência justificada uma vez por mês para participação em reunião escolar de filhos até 12 anos	Máquinas e Eletroeletrônicos: limitar a 1 dia por ano Autopeças: eliminar a cláusula	
Auxílio creche	25% do piso salarial para filhos de até 4 anos de idade	20% do piso salarial para filhos de até 2 anos de idade	Atestados médicos e odontológicos	Empresas têm de reconhecer atestados com carimbo do Sindicato, assinatura do médico e CID, sem questionamentos	Eliminar a cláusula para fazer exigências absurdas e abusivas como acelar apenas laudos do médico contratado pela própria empresa.	
	Fundição: 20% do piso por filho até 36 meses de idade em empresas com pelo menos 25 trabalhadoras	Somente em empresas com 20% ou mais de trabalhadoras	Licença maternidade para adotantes	180 dias para adoção de crianças até 8 anos	Apenas para adoção de crianças com até 3 anos de idade	
Trabalho de gestante em ambiente insalubre	Proibido	Poderá mediante laudo médico inclusive do médico da empresa	Anamamentação	Licença remunerada de 8 dias úteis após o término da Licença Maternidade	Acabar com o direito de trocar os 2 intervalos de 30 minutos diários previstos na CLT pelos 8 dias de licença remunerada	
Salário Admissão (Piso)	Nenhum trabalhador pode ser admitido com salário inferior ao piso R\$ 1.441,00 (em empresas com até 100 empregados) ou R\$ 1.903,00 (acima de 100 empregados). É reajustado anualmente na data-base	Acabar com o piso salarial podendo contratar só pelo salário mínimo	Férias	Podem ser divididas em 2 períodos	Dividir as férias em 3 períodos	
Terceirização	Proibida na produção e na atividade principal da empresa	Liberar geral	Adicional de Férias	O adicional de 1/3 das férias é pago no início das férias. Garantia de emprego de 30 dias após retorno das férias, com multa de 1 salário nominal em caso de demissão	Ao dividir as férias em três períodos, o adicional de 1/3 das férias será pago no último período. A garantia de emprego também será aplicada somente após o gozo do último período das férias	
Trabalho aos domingos	Domingo não é dia de trabalho, é DSR (Descanso Semanal Remunerado). A hora trabalhada é considerada hora extra e têm adicional de 100%	Trabalho em três domingos por mês, deixando apenas um como DSR. A jornada será considerada normal, portanto, sem acréscimo de hora extra (Exemplo: 6 x 2)	Licença maternidade	A licença maternidade é de 180 dias a contar da data do parto	Os dias de licença maternidade serão contados a partir da data do afastamento médico, que poderá ser concedido até 28 dias antes do parto	
Aprendizes	Recebem 75% do piso salarial da CCT	Pagar por hora de acordo com o salário mínimo	Auxílio Previdenciário	De acordo com a necessidade do trabalhador	Empresas do Complexo Maxion, CAF, Mikro Stamp: limitar afastamento a uma vez por ano	
Salário substituição	Após 31 dias de substituição, o trabalhador substituído passa a receber salário igual ao do substituído. A partir de 60 dias, o substituído é efetivado na função	Trabalhador que substituir outro não receberá o mesmo salário do que estiver ausente; a empresa poderá demitir e contratar por salário menor	Estabilidade para adoecidos pelo trabalho	Até a aposentadoria	Máquinas e Eletroeletrônicos: 24 meses (já incluído neste período os 12 meses da lei 8.213/91). Excluir o acidente de trajeto Autopeças: apenas 33 meses	
Homologação	Demissão de trabalhador com mais de 12 meses de contrato na empresa é homologada no Sindicato, conforme a CLT	Desobrigar de vez com as homologações, e com conferência dos direitos rescisórios pelo Sindicato, abrindo brecha para "errarem" nos cálculos ou darem calotes nos trabalhadores	Estabilidade para vítima de acidente de trabalho com seqüela permanente	Até a aposentadoria	Autopeças: estabilidade de apenas 24 a 48 meses, dependendo do tempo de trabalho na fábrica	

Fonte: página SMCR na internet

Imagens de mobilizações dos trabalhadores metalúrgicos de Campinas e região.



Fonte: página SMCR na internet

Imagem assembleia de trabalhadores na sede do SCMR.



Fonte: página SMCR na internet

Box Campanha de sindicalização.



Fonte: página SMCR na internet

Box Mobilização dos trabalhadores e organização da greve geral de 2021.

PARA DEFENDER A VIDA É PRECISO LUTAR

Além das manifestações nas ruas é preciso fortalecer a luta em cada local de trabalho, pois é só parando a fonte de lucro do capital com uma grande greve geral no país que impediremos o fim dos direitos.

É NA GREVE GERAL QUE AVANÇAREMOS EM NOSSA LUTA CONTRA OS ATAQUES DOS PATRÕES E DESSE GOVERNO DA MORTE

- ✓ **VACINA PARA TODOS**
- ✓ **AUXÍLIO EMERGENCIAL DE NO MÍNIMO R\$ 600,00**
- ✓ **POR EMPREGOS, SALÁRIOS E DIREITOS**
- ✓ **CONTRA A REFORMA ADMINISTRATIVA QUE ATACA OS SERVIÇOS PÚBLICOS E O SERVIDORES QUE ATENDEM A POPULAÇÃO TRABALHADORA**
- ✓ **CONTRA AS PRIVATIZAÇÕES: SERVIÇO PÚBLICO E DE QUALIDADE PARA CLASSE TRABALHADORA E SEUS FILHOS**

Fonte: página SMCR na internet

Imagem dos termos negociados entre SMCR e empresa de autopeças para redução da jornada de trabalho com redução salarial e suspensão do contrato de trabalho.

	Redução de Jornada e Salário	Suspensão do Contrato de Trabalho
Redução da jornada de trabalho	25%	100%
Validade	a partir de 01.05.2020	
Público Alvo	Possível aplicação a todos os empregados por decisão da gestão, independente do nível hierárquico, por prazo máximo de 3 meses.	Possível aplicação a todos os empregados por decisão da gestão, independente do nível hierárquico, por prazo máximo de 2 meses.
Benefícios	Serão mantidos.	Serão mantidos. (exceto vale transporte e vale refeição)
Aviso aos empregados	48 horas de antecedência ao início do período de redução de jornada ou suspensão do contrato de trabalho	
Pagamento Mensal	<p>1) salários brutos até R\$ 3.500,00/mês: pagto. proporcional do salário (75%) + ajuda do governo conforme MP 936 + complemento da [REDAZIDA] para garantir 98% do salário líquido habitual (salário bruto - descontos de INSS e IRPF)</p> <p>2) salários brutos acima de R\$ 3.500,00/mês: pagto. proporcional do salário (75%) + ajuda do governo conforme MP 936 + complemento fixo de R\$ 167,24/mês.</p>	<p>1) salários brutos até R\$ 3.500,00/mês: ajuda isenta de impostos equivalente a 30% do salário bruto + ajuda do governo conforme MP 936 + complemento da [REDAZIDA] para garantir 95% do salário líquido habitual (salário bruto - descontos de INSS e IRPF)</p> <p>2) salários brutos acima de R\$ 3.500,00/mês: ajuda isenta de impostos equivalente a 30% do salário bruto + ajuda do governo conforme MP 936 + complemento fixo de R\$ 562,42/mês.</p>
Horário de Trabalho e marcação de ponto	<p>Horário de Trabalho: Serão revistos horários de início e fim de jornada, que serão definidos e comunicados pela empresa posteriormente.</p> <p>Marcação de Ponto: Informaremos posteriormente as alterações referente a marcação de ponto.</p>	Não se aplica pois o contrato de trabalho estará suspenso.
Desconto empréstimo	Durante a aplicação da redução de jornada ou da suspensão do contrato de trabalho os empregado, não serão descontadas as parcelas de empréstimo individual previamente contraídas junto a [REDAZIDA]. As mesmas serão transferidas para o final do período do contrato de empréstimo.	

Fonte: página SMCR na internet

Imagem de mobilização durante greve geral em junho de 2019.



Fonte: página SMCR na internet

Imagem dos termos negociados entre SMCR e empresa de componentes automotivos para redução da jornada de trabalho com redução salarial e suspensão do contrato de trabalho.

	REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO 70%	SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO
PÚBLICO ALVO	Todos os colaboradores	Todos os colaboradores
TIPO	70% de redução de salário e jornada de 03/07 até a sanção presidencial da prorrogação da MP 936. Exemplo: Se o presidente sancionar a prorrogação da MP 936 no dia 07/07/2020, o contrato será reduzido de 03 a 07/07/2020 e a partir de 08/07/2020 entrará em suspensão de contrato.	Suspensão de contrato a partir da sanção presidencial da prorrogação da MP 936. Exemplo: Se o presidente sancionar a prorrogação da MP 936 no dia 07/07/2020, o contrato de trabalho será automaticamente suspenso a partir de 08/07/2020.
BENEFÍCIOS	Serão mantidos	Serão mantidos
PAGAMENTO MENSAL	Pagamento proporcional de 30% do salário + ajuda isenta de impostos equivalente a 70% do seguro desemprego (valor seguro desemprego R\$ 1813)	<p>Salário bruto até R\$ 2.259: ajuda isenta de impostos equivalente a 30% do salário bruto + ajuda do governo conforme MP 936 garantindo 97% do salário líquido habitual (salário bruto - descontos de INSS, IRPF e benefícios fixos)</p> <p>2) Salário bruto entre R\$ 2.260 até R\$ 3.000: ajuda isenta de impostos equivalente a 30% do salário bruto + ajuda do governo conforme MP 936 garantindo até 90% do salário líquido habitual (salário bruto - descontos de INSS, IRPF e benefícios fixos)</p> <p>3) Salário bruto entre R\$ 3.001 até R\$ 7.000: ajuda isenta de impostos equivalente a 30% do salário bruto + ajuda do governo conforme MP 936 + complemento adicional da empresa para garantia de 70% do salário líquido habitual (salário bruto - descontos de INSS, IRPF e benefícios fixos)</p> <p>4) Salário bruto acima de R\$ 7.000: ajuda isenta de impostos equivalente a 30% do salário bruto + ajuda do governo conforme MP 936 + complemento fixo de R\$ 200/mês.</p>
HORÁRIO DE TRABALHO	Serão revistos horários de início e fim de jornada, que serão definidos e comunicados pela empresa posteriormente	Não se aplica pois o contrato de trabalho estará suspenso
DESCONTO DE BENEFÍCIOS FIXOS	Isenção do desconto assistência médica e seguro de vida	Isenção do desconto assistência médica e seguro de vida
ESTABILIDADE MP	Durante o período da redução + igual período após o restabelecimento da jornada. Exemplo: redução de 30 dias, estabilidade no retorno de 30 dias	Durante o período da suspensão + igual período após o restabelecimento da jornada. Exemplo: suspensão de 60 dias, estabilidade no retorno de 60 dias

Fonte: página SMCR na internet

Box explicativo sobre a negociação com os sindicatos patronais em 2021.

CONFIRA AS PROPOSTAS NEGOCIADAS COM OS SINDICATOS PATRONAIS

Fundição

- 10,42% de reajuste salarial (INPC)
- 10,42% de reajuste no piso
- Renovação da CCT por 24 meses

Sicetel e Siescomet

- 10,42% de reajuste salarial (INPC)
- 10,42% de reajuste no piso
- Renovação da CCT por 12 meses

Simetre, Sinafer e Siamfesp

- 10,42% de reajuste salarial (INPC)
- 10,42% de reajuste no piso
- Renovação da CCT por 12 meses

Sindisider

- 10,42% de reajuste salarial (INPC)
- 10,42% de reajuste no piso
- CCT até agosto 2022

Sindratar

- 10,42% de reajuste salarial (INPC)
- 10,42% de reajuste no piso
- Renovação da CCT por 24 meses

Siniem

- 10,42% de reajuste salarial (INPC) sendo: 5,08% em 01/09/2021 e 5,08% em 01/03/2022
- Estabilidade até 28/02/2022
- 10,42% de reajuste no piso e teto
- Renovação da CCT por 12 meses

Sindipecas, Sindicel e Grupo 2

Se não houver mobilização, os sindicatos patronais continuarão sem assinar a Convenção. Há anos, o Sindipecas, o Sindicel e o Grupo 2 têm se recusado a assinar acordos mantendo integralmente os direitos da Convenção. O Sindipecas está divulgando que quer assinar a Convenção Coletiva, mas não diz que a contrapartida é reduzir/retirar vários direitos nela garantidos.

Dessa forma, nosso Sindicato encerrou as negociações com o Sindipecas e já está fazendo acordos diretamente com empresas que topam assinar Acordo Coletivo renovando integralmente a Convenção.

Se liga...

Com o fim da ultratividade da norma, não existe "direito garantido".

TODO ano tem de ter assinatura da Convenção Coletiva, no sindicato patronal (para todos os trabalhadores do segmento), ou de Acordo Coletivo por empresa (válido para uma determinada fábrica).

Sem a Convenção, não tem o que reivindicar na Justiça do Trabalho!

Dana (Sindipecas):

- 10,42% + renovação integral da CCT até 2023

Coppersteel (Sindicel):

- 10,42% + renovação integral da CCT por 12 meses

Fonte: página SMCR na internet

Box Campanha salarial no Jornal Unificado junho/22.

Faça as contas! Veja o quanto você já perdeu, desde o último reajuste

LIMEIRA			CAMPINAS		
AGOSTO/2021	REAJUSTE PELO INPC	NOVO SALÁRIO SETEMBRO/2021	AGOSTO/2021	REAJUSTE PELO INPC	NOVO SALÁRIO SETEMBRO/2021
RS 3.090,02	10,42%	RS 3.412,00	RS 3.441,40	10,42%	RS 3.800,00
INFLAÇÃO DOS ALIMENTOS: 28,27%	INFLAÇÃO DOS PREÇOS ADMINISTRADOS: 14,03%	<p>O SALÁRIO QUE ERA DE RS 3.090,02 PASSOU PARA RS 3.412,00 APÓS A REPOSIÇÃO PELA INFLAÇÃO PASSADA, MAS CORRIDO PELA INFLAÇÃO ATUAL.</p>	INFLAÇÃO DOS ALIMENTOS: 28,27%	INFLAÇÃO DOS PREÇOS ADMINISTRADOS: 14,03%	<p>O SALÁRIO QUE ERA DE RS 3.441,40 PASSOU PARA RS 3.800,00 APÓS A REPOSIÇÃO PELA INFLAÇÃO PASSADA, MAS CORRIDO PELA INFLAÇÃO ATUAL.</p>
<p>SALÁRIO REAL MÉDIO (CONSIDERANDO PERDAS PELA INFLAÇÃO DOS ALIMENTOS E PERDA PARA PREÇOS ADMINISTRADOS)</p> <p style="font-size: 1.2em; font-weight: bold;">RS 2.826,10</p>			<p>SALÁRIO REAL MÉDIO (CONSIDERANDO PERDAS PELA INFLAÇÃO DOS ALIMENTOS E PERDA PARA PREÇOS ADMINISTRADOS)</p> <p style="font-size: 1.2em; font-weight: bold;">RS 3.147,47</p>		

ENQUANTO ISSO NUMA AUTOPÊÇAS DE CAMPINAS...

Fonte: página SMCR na internet

Box com os acordos firmados durante a campanha da categoria em 2021.

Convenções Coletivas

SINDRATAR

- ✓ 10,42% de reajuste no salário e no piso (INPC)
- ✓ Renovação da CCT por 12 meses

SINDISIDER

- ✓ 10,42% de reajuste no salário e no piso (INPC)
- ✓ CCT até agosto 2022

FUNDIÇÃO

- ✓ 10,42% de reajuste no salário e no piso (INPC)
- ✓ Renovação da CCT por 24 meses

SIMEFRE, SINAFER E SIAMFESP

- ✓ 10,42% de reajuste no salário e no piso (INPC)
- ✓ Renovação da CCT por 12 meses

SINIEM

- ✓ 10,42% de reajuste salarial (INPC) sendo: 5,08% em 01/09/2021 e 5,08% em 01/03/2022
- ✓ Estabilidade até 28/02/2022
- ✓ 10,42% de reajuste no piso e teto
- ✓ Renovação da CCT por 12 meses

SICETEL E SIESCOMET

- ✓ 10,42% de reajuste no salário e no piso (INPC)
- ✓ Renovação da CCT por 12 meses

Montadoras

HONDA

- ✓ 10,42% de reajuste salarial + Abono de R\$ 1.900,00 + Renovação da CCT por 24 meses

MERCEDES

- ✓ 10,42% de reajuste salarial + Abono de R\$ 1.400,00 + Renovação da CCT por 12 meses

Confira os Acordos Coletivos por empresa

Grupo 2 (Máquinas e Eletroeletrônicos)

TOYOTA

- ✓ 10,42% de reajuste salarial + Cartão VR R\$ 300 + Renovação da CCT por 24 meses

ALPHA/AFS

- ✓ 10,42% de reajuste salarial e no piso + renovação da CCT por 12 meses

ATLAS SCHINDLER

- ✓ 10,42% de reajuste salarial + Renovação da CCT por 24 meses

COOPERSTEEL

- ✓ 10,42% de reajuste salarial e no piso + renovação da CCT por 12 meses

DELL/GEVISA/LEMASA

- ✓ 10,42% de reajuste salarial e no piso + renovação da CCT por 12 meses

NASH

- ✓ 10,80% de reajuste salarial e no piso + renovação da CCT por 12 meses

SAMSUNG

- ✓ 10,42% de reajuste salarial + renovação da CCT por 12 meses

SEW

- ✓ 10,42% de reajuste salarial e no piso + renovação da CCT por 12 meses

SONAVOX

- ✓ 10,42% de reajuste salarial e no piso + renovação da CCT por 12 meses

Sindipeças, Sindical e Grupo 2:

Esses grupos seguem sem acordo com os patronais, que insistem em reduzir/retrair direitos das Convenções.

O Comunicado de Greve foi aprovado nesses grupos e em várias empresas onde houve mobilização e pressão dos trabalhadores os acordos foram fechados.

SINGER

- ✓ 10,42% de reajuste salarial e no piso + renovação da CCT por 12 meses

VERTRAUT

- ✓ 10,42% de reajuste salarial + Renovação da CCT por 24 meses

Grupo 3 (Autopeças)

BENTELER

- ✓ 10,42% de reajuste salarial e no piso + renovação da CCT por 12 meses

CEBI

- ✓ 10,42% de reajuste salarial e no piso + renovação da CCT por 12 meses

DANA

- ✓ 10,42% de reajuste salarial e no piso + renovação da CCT por 24 meses

HITACHI

- ✓ 10,42% de reajuste salarial e no piso + renovação da CCT por 12 meses

Fonte: página SMCR na internet

Charges



Fonte: Folha de Metal edição 344



Jornal Unificado abril/17 e Folha de Metal edição 349



Folha de Metal edições 353 e 358



Folha de Metal edição 357



Folha de Metal edições 368 e 374



Folha de Metal edição 381



Folha de Metal edição 382



Folha de Metal edições 398 e 399



Folha de Metal edição 401

ANEXO B – Currículo Lattes Thais Vieira Esteves



Thais Vieira Esteves

Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/0477876029006297>

ID Lattes: 0477876029006297

Última atualização do currículo em 22/07/2023

Graduada em Nutrição pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO, 1999), Mestre em Saúde Pública pela Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP/FIOCRUZ, 2002) e Bacharel em Direito pela Universidade Cândido Mendes (UCAM, 2011). Tem experiência na área de Saúde Coletiva, com ênfase em Saúde, Trabalho e Ambiente, atuando principalmente nos seguintes temas: Alimentação e Nutrição aplicada à Saúde do Trabalhador; Saúde do Trabalhador e Direitos Humanos; Organização e ação coletiva e Saúde do Trabalhador. Coordenou o serviço de Nutrição do Ambulatório de Saúde do Trabalhador e o curso de Especialização em Saúde do Trabalhador e Ecologia Humana do CESTEH/ENSP/FIOCRUZ. Atualmente é doutoranda do Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva da Faculdade de Medicina de Botucatu, UNESP. **(Texto informado pelo autor)**

Identificação

Nome	Thais Vieira Esteves
Nome em citações bibliográficas	ESTEVES, T. V.; Esteves, Thais Vieira
Lattes iD	http://lattes.cnpq.br/0477876029006297
Orcid iD	https://orcid.org/0000-0002-1230-6328

Endereço

Endereço Profissional	Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública. Rua Leopoldo Bulhões 1480 Bonsucesso 21041210 - Rio de Janeiro, RJ - Brasil Telefone: (21) 25982980 URL da Homepage: http://www.ensp.fiocruz.br
-----------------------	--

Formação acadêmica/titulação

2019	Doutorado em andamento em Saúde Coletiva (Conceito CAPES 4). Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, UNESP, Brasil. Título: Reforma Trabalhista brasileira e a Saúde dos Trabalhadores: um estudo sobre os acidentes e adoecimentos no trabalho. Orientador: Ildeberto Muniz de Almeida. Palavras-chave: Trabalho; Saúde do Trabalhador; Reforma Trabalhista. Grande área: Ciências da Saúde
2000 - 2002	Mestrado em Saúde Pública (Conceito CAPES 6). Fundação Oswaldo Cruz, FIOCRUZ, Brasil. Título: Organização Social e Estratégias de Sobrevivência em Acampamento do Movimento Sem Terra (MST), no Estado do Rio de Janeiro, Ano de Obtenção: 2002. Orientador: Luiz Antônio dos Anjos. Bolsista do(a): Fundação Oswaldo Cruz, FIOCRUZ, Brasil. Palavras-chave: Alimentação; Nutrição; Saúde do Trabalhador; Movimento dos Sem Terra. Grande área: Ciências da Saúde Setores de atividade: Saúde e Serviços Sociais.
2015 - 2017	Especialização em Fitoterapia aplicada à Nutrição. (Carga Horária: 495h). S B I, UCAM, Brasil. Título: A importância da Fitoterapia para o campo da Saúde Pública. Orientador: Ana Lúcia Neves Barbosa Rubim.
2003 - 2005	Especialização em Gerência de Processos de Capacitação Profissional. (Carga Horária: 360h). Universidade Federal Fluminense, UFF, Brasil. Título: A importância do Nutricionista no contexto do Programa de Saúde da Família. Orientador: Gilson Saippa de Oliveira.

ANEXO C – Currículo Lattes Ildeberto Muniz de Almeida



Ildeberto Muniz de Almeida

Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/2734132298792788>

ID Lattes: 2734132298792788

Última atualização do currículo em 19/07/2023

Graduado em Medicina pela Universidade Federal do Espírito Santo (1980), mestrado (1996) e doutorado (2000) em Saúde Pública pela Universidade de São Paulo. Título de livre-docente pela Faculdade de Saúde Pública da USP, homologado pela reitoria USP, em 05 de julho de 2021 com equivalência reconhecida pela UNESP a partir de 01/06/2022. Atualmente é docente do Depto de Saúde Pública da Faculdade de Medicina de Botucatu, Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP). Tem experiência na área de Saúde Coletiva com ênfase em Saúde do Trabalhador atuando principalmente nos seguintes temas: acidentes do trabalho, prevenção de acidentes, análise de acidentes, concepções de acidentes e saúde do trabalhador. <https://orcid.org/0000-0002-8475-3805> (Texto informado pelo autor)

Identificação

Nome	Ildeberto Muniz de Almeida
Nome em citações bibliográficas	ALMEIDA, I. M.; Almeida, Ildeberto Muniz de; ALMEIDA, ILDEBERTO M.; Almeida, Ildeberto Muniz de (Almeida, Ildeberto Muniz de); ALMEIDA, ILDEBERTO MUNIZ (Pesquisador principal); Muniz de Almeida, Ildeberto; IM de Almeida; ALMEIDA, ILDEBERTO MUNIZ; I. M. de Almeida; de Almeida, Ildeberto Muniz; ALMEIDA, ILDEBERTO
Lattes ID	http://lattes.cnpq.br/2734132298792788

Endereço

Endereço Profissional	Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de Medicina de Botucatu, Departamento de Medicina Legal e Medicina em Saúde Pública. Distrito de Rubião Jr. 18618-000 - Botucatu, SP - Brasil - Caixa-postal: 549 Telefone: (14) 38116200 Fax: (14) 38823309 URL da Homepage: www.saudepublica.fmb.unesp.br
------------------------------	---

Formação acadêmica/titulação

1998 - 2001	Doutorado em Saúde Pública (Conceito CAPES 6). Universidade de São Paulo, USP, Brasil. Título: Construindo a culpa e evitando a prevenção: caminhos da investigação de acidentes do trabalho em empresas de município de médio porte. Botucatu, São Paulo/1997, Ano de obtenção: 2001. Orientador: Frida Marina Fischer. Palavras-chave: Acidentes do trabalho; Investigação de acidentes; Concepções de acidentes; Atribuição de Culpa. Grande área: Ciências da Saúde Setores de atividade: Políticas, Planejamento e Gestão em Saúde.
1994 - 1996	Mestrado em Saúde Pública (Conceito CAPES 6). Universidade de São Paulo, USP, Brasil. Título: Desvendando a zona de sombras dos acidentes do trabalho: estudo de acidentes do trabalho graves em Botucatu/SP no período de 01/01 a 30/06/1993, Ano de Obtenção: 1996. Orientador: Frida Marina Fischer. Palavras-chave: Acidentes do trabalho. Grande área: Ciências da Saúde Setores de atividade: Políticas, Planejamento e Gestão em Saúde; Outro.
2004 - 2006	Especialização em Especialização em Ergonomia. (Carga Horária: 510h). Universidade Metodista de Piracicaba, UNIMEP, Brasil. Título: Da. Orientador: José Marçal Jackson.

APÊNDICE

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Prezado participante,

Você está sendo convidado(a) a participar do estudo “Reforma Trabalhista brasileira e a Saúde dos Trabalhadores: um estudo sobre os acidentes e adoecimentos no trabalho” desenvolvido pela pesquisadora Thais Vieira Esteves, como quesito para a elaboração da tese de Doutorado do Programa de Pós Graduação em Saúde Coletiva da Faculdade de Medicina de Botucatu (FMB), Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho (UNESP), sob orientação do prof. Dr. Ildeberto Muniz de Almeida. O objetivo da pesquisa é investigar os impactos da Reforma Trabalhista na saúde dos trabalhadores metalúrgicos, especialmente no que se refere ao acidentes e adoecimentos no trabalho.

Sua participação neste estudo é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da nossa pesquisa. Apenas os pesquisadores do projeto, que se comprometeram com o dever de sigilo e confidencialidade terão acesso a seus dados e não farão uso destas informações para outras finalidades. Qualquer dado que possa identificá-lo será omitido na divulgação dos resultados da pesquisa.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar do pesquisador informações sobre sua participação e/ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste Termo. A sua participação consistirá em responder perguntas de um roteiro de entrevista, cujo tempo de duração é de aproximadamente quarenta minutos. As entrevistas serão gravadas, transcritas e armazenadas em arquivos digitais, mas somente terão acesso à elas a equipe da pesquisa. Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 anos e com o fim deste prazo, será descartado.

O benefício da sua colaboração nesta pesquisa é a possibilidade de para refletirmos sobre a sua atividade de trabalho em metalurgia e a saúde dos trabalhadores metalúrgicos.

Página 1 de 2

TCLE Versão 0.1; de 24 de maio de 2019

Rubrica pesquisador: _____ Rubrica participante: _____

O risco da sua colaboração nesta pesquisa refere-se a situações de constrangimento e identificação na sua participação. Entretanto, a equipe de pesquisa garantirá como já foi explicitado anteriormente, que a identificação não acontecerá, e estaremos atentos para evitar situações que possam constrangê-lo(a).

Os resultados serão apresentados: (1) aos participantes em reunião a ser agendada ao final da pesquisa e (2) à comunidade acadêmica através da elaboração da tese de Doutorado da primeira pesquisadora.

Este termo possui duas vias, uma destinada ao participante e outra para a equipe de pesquisa. Todas as páginas deverão ser rubricadas pelo participante e pelo pesquisador responsável. Caso ainda tenha alguma dúvida quanto à condução ética do estudo, você poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa da FMB/UNESP. O comitê é a instância que tem por objetivo defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. Dessa forma o comitê tem o papel de avaliar e monitorar o andamento do projeto de modo que a pesquisa respeite os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da não maleficência, da confidencialidade e da privacidade.

Contato Comitê de Ética FMB/UNESP- BOTUCATU: tel: (14) 3880-1608 ou 3880-1609 (funcionamento: de 2ª a 6ª feira das 8:00 às 12:00 e das 13:30 às 17:00, na Chácara Butignolli s/nº em Rubião Júnior – Botucatu/ São Paulo).

Contato Equipe de Pesquisa: tel. (XX) 9XXXX-XXXX; thais.esteves@fiocruz.br

Campinas, _____ de _____ de 20_____

Declaro que entendi os objetivos e condições de minha participação na pesquisa proposta e que CONCORDO em participar de forma voluntária deste estudo.

Nome e Assinatura do participante

Nome e Assinatura do Pesquisador

Página 1 de 2

TCLE Versão 0.1; de 24 de maio de 2019

Rubrica pesquisador: _____ Rubrica participante: _____