



**CURSO DE DIREITO**

**HALLAWARA PEREIRA BORGES**

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS  
NA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

**IPORÁ - GO**

**2023**

**HALLAWARA PEREIRA BORGES**

**FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS  
NA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

Artigo apresenta à Banca Examinadora do  
Curso de Direito do Centro Universitário de  
Iporá-UNIPORÁ como exigência parcial para  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador Victor Hugo Neves Silva

**BANCA EXAMINADORA**



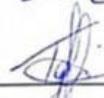
---

Victor Hugo Neves Silva  
Presidente da Banca e Orientador



---

Andriani Menezes Freires



---

Tales Gabriel Barros e Bittencourt

**IPORÁ – GO**

**2023**

# **FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS: UMA ANÁLISE DOS IMPACTOS NA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

## **FLEXIBILIZATION OF LABOR LAWS: AN ANALYSIS OF THE IMPACTS ON WORKER HEALTH AND QUALITY OF LIFE**

Hallawara Pereira Borges<sup>1</sup>  
Victor Hugo Neves Silva<sup>2</sup>

**RESUMO:** Com as transformações no ambiente de trabalho contemporâneo, caracterizado pela busca por maior flexibilidade, é essencial compreender os impactos dessa flexibilização na saúde dos trabalhadores. A relevância do tema reside na necessidade de equilibrar a dinâmica do mercado de trabalho com a preservação da qualidade de vida e saúde física e mental dos profissionais. Os objetivos deste estudo são analisar os efeitos da flexibilização nas leis trabalhistas na saúde ocupacional e qualidade de vida dos trabalhadores, com foco específico na jornada flexível e ambiente de trabalho. Busca-se compreender as implicações diretas dessas modalidades de trabalho na saúde dos profissionais, avaliando tanto os aspectos quantitativos quanto qualitativos dessa relação. Para cumprir os objetivos utilizou-se a abordagem bibliográfica dedutiva. Os resultados desta pesquisa indicam que, embora a flexibilização tenha potencial para promover uma atuação mais livre no ambiente de trabalho, é crucial geri-la com responsabilidade para preservar a saúde ocupacional. Tanto a jornada 12x36 quanto o teletrabalho apresentam desafios específicos que demandam uma gestão cuidadosa para garantir o bem-estar dos profissionais envolvidos. Destaca-se a importância de regulamentações que assegurem não apenas a quantidade de horas trabalhadas, mas também a qualidade de vida e a saúde física e mental dos trabalhadores, independentemente do contexto laboral.

**Palavras-chave:** CLT. Flexibilização. Saúde Ocupacional. Qualidade de Vida.

**ABSTRACT:** With transformations in the contemporary workplace, characterized by the pursuit of greater flexibility, it is essential to understand the impacts of this flexibility on workers' health. The relevance of the topic lies in the need to balance the dynamics of the labor market with the preservation of the quality of life and physical and mental health of professionals. The objectives of this study are to analyze the effects of labor law flexibility on occupational health and the quality of life of workers, with a specific focus on flexible working hours and the work environment. The aim is to understand the direct implications of these work modalities on the health of professionals, evaluating both the quantitative and qualitative aspects of this relationship. To achieve these objectives, a deductive bibliographic approach was employed. The results of this research indicate that, while flexibility has the potential to promote more freedom in the workplace, it is crucial to manage it responsibly to preserve occupational health. Both the 12x36 work schedule and telecommuting present specific challenges that require careful management to ensure the well-being of the professionals involved. The importance of regulations that ensure not only the number of hours worked but also the quality of life and physical and mental health of workers is emphasized, regardless of the work context.

**Keywords:** Labor Law. Flexibility. Occupational Health. Quality of Life.

## **INTRODUÇÃO**

A natureza do ambiente de trabalho está constantemente evoluindo, impulsionada por uma série de fatores que incluem avanços tecnológicos, mudanças econômicas e a incessante busca por maior eficiência. Nesse cenário dinâmico, a flexibilização das leis trabalhistas emerge como uma resposta adaptativa às exigências de uma sociedade em constante transformação.

O sistema jurídico trabalhista do Brasil foi estabelecido com o intuito de proteger os trabalhadores contra possíveis abusos decorrentes do poder econômico dos empregadores, garantindo que os contratos de trabalho oferecessem condições essenciais para uma vida digna. Contudo, diante das inovações tecnológicas, da globalização econômica e da prevalência da ideologia neoliberal, o Direito do Trabalho nacional enfrenta um período de crise.

De acordo com Nascimento e Medeiros (2023), as normas voltadas à salvaguarda dos funcionários são percebidas como economicamente onerosas para os empregadores, resultando em um aumento significativo nos custos de produção e dificultando a competitividade das organizações no cenário global. A sociedade brasileira, por sua vez, enfrenta não apenas uma crise econômica sem precedentes, mas também uma crise ética e política que afeta diversos grupos sociais.

De maneira evidente, essa conjuntura impacta diretamente a vida dos trabalhadores, uma vez que a redução da produtividade torna seus empregos dispensáveis, tornando-se custosos para os empregadores. Diante desse contexto desafiador, a flexibilização da legislação trabalhista no Brasil está sendo discutida como uma potencial solução para mitigar os efeitos dos avanços tecnológicos, da globalização econômica e da orientação neoliberal nas relações trabalhistas.

Alinhado a uma tendência global e como resposta aos desafios econômicos, o legislador nacional promulgou a Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista. Essa legislação introduziu uma série de modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), impactando áreas como remuneração, jornada de trabalho, intervalos e deslocamentos. Este estudo se propõe a analisar de forma crítica essas alterações, buscando compreender os desdobramentos da reforma nas condições de trabalho e na qualidade de vida dos profissionais brasileiros.

Este estudo tem como objetivo principal analisar a evolução histórica das leis trabalhistas, buscando compreender os marcos históricos e as mudanças significativas que ocorreram ao longo do tempo. Além disso, pretende definir e contextualizar o conceito de flexibilização nas relações de trabalho, explorando as motivações subjacentes a essa abordagem.

Ao analisar a flexibilização da jornada de trabalho, o foco estará nas alterações nas horas laborais e nos modelos de jornada flexível, avaliando seus impactos na produtividade e na harmonia entre vida profissional e pessoal. Paralelamente, investigaremos a flexibilização de horários e localização, examinando como a adaptação de horários de trabalho e o trabalho remoto afetam a qualidade de vida dos trabalhadores.

A abordagem da pesquisa em busca de soluções para os desafios enfrentados pelos trabalhadores é essencial. Visa compreender as nuances das atividades laborais e os fatores que podem aprimorar as condições de trabalho para aqueles que, muitas vezes, sacrificam sua saúde em nome de suas ocupações. Este estudo pretende contribuir para a promoção de condições dignas de trabalho, reforçando a importância de considerar não apenas a eficiência, mas também o bem-estar dos profissionais.

Este estudo será conduzido por meio de uma abordagem bibliográfica dedutiva, com a revisão crítica e analítica de fontes bibliográficas, incluindo periódicos científicos, livros, artigos e documentos legais relacionados ao tema. A intenção é embasar as análises e conclusões em uma ampla gama de informações consolidadas.

A flexibilização das leis trabalhistas é uma questão de relevância ímpar no cenário contemporâneo. Esta pesquisa visa preencher uma lacuna de conhecimento ao fornecer uma análise aprofundada sobre como as mudanças nas práticas laborais impactam a saúde e a qualidade de vida dos profissionais. Os resultados esperados deste estudo têm o potencial não apenas de contribuir para o entendimento acadêmico, mas também de oferecer insights valiosos para orientar políticas públicas e práticas empresariais em um ambiente de trabalho em constante transformação.

## **1. LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E A FLEXIBILIZAÇÃO**

O presente capítulo destina-se a examinar de forma abrangente a interseção entre a legislação trabalhista e a crescente tendência de flexibilização nas relações de trabalho. O panorama abordará a evolução histórica das leis trabalhistas, o conceito fundamental de

flexibilização e suas manifestações específicas, incluindo a adaptação da jornada de trabalho, horários e a variabilidade de localização para os trabalhadores.

## **1.1 Evolução histórica**

No início do século XX, as condições precárias de trabalho despertaram o interesse de pensadores renomados. Nesse período, a classe operária, reagindo às condições laborais adversas, exigiu melhores salários e a criação de entidades representativas, como os sindicatos. De maneira alarmante, até crianças menores de cinco anos eram empregadas em fábricas, revelando uma realidade chocante. (SILVA, 2022).

Os esforços dos trabalhadores, marcados por movimentos anarquistas e greves, começaram a se refletir nas décadas seguintes, especialmente a partir de 1930. O governo de Vargas, visando inserir o Brasil na industrialização global, implementou medidas para regular as relações entre capital e trabalho, resultando na criação do Ministério do Trabalho em 1930. Essa era testemunhou a consolidação das leis trabalhistas, expressa na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943. (SILVA, 2022).

A CLT representou uma "revolução passiva", um ajuste conservador diante das demandas populares. Nesse sentido, Lopes e Brum (2023) ressaltam que a legislação se baseava em concepções liberais brasileiras, onde a intervenção estatal era vista como uma forma de harmonizar as relações entre empregadores e empregados, sendo uma iniciativa bem-vinda pelos empresários. Esse legado de Vargas permanece presente na legislação trabalhista, considerado um marco histórico até os dias atuais.

No entanto, a partir dos anos 1970, a complementaridade das proteções sociais tornou-se complexa, em parte devido à incapacidade do Estado em conduzir políticas integradoras e universais. A década de 1990 testemunhou uma ameaça significativa às relações de trabalho e emprego, com a minimização do papel regulador do Estado, alinhada ao pensamento neoliberal e à globalização. O avanço do neoliberalismo, associado à globalização, desafia a ordem democrática, promovendo um modelo político e econômico concentrador de renda. (LOPES; BRUM, 2023).

No cenário contemporâneo brasileiro, os direitos dos trabalhadores sofreram significativas mudanças após a aprovação da reforma trabalhista em 2017, por meio da Lei 13.467. Lopes e Brum (2023) destacam as principais modificações implementadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e oferece uma projeção a partir da promulgação da Lei. Esta legislação, considerada amplamente como uma reforma trabalhista, impacta mais de

100 artigos e parágrafos da CLT, promovendo alterações substanciais no funcionamento do mercado de trabalho brasileiro, com efeito a partir de novembro de 2017.

O sucesso da reforma dependeria do fortalecimento da representação dos trabalhadores nas negociações com os empregadores, uma dimensão que, segundo ele, foi negligenciada durante o processo. Contudo, Dias (2018) destaca elementos na reforma que ampliam a discricionariedade dos empregadores sobre os contratos individuais e coletivos.

Essas mudanças incluem a expansão do banco de horas, a implementação da jornada 12-36, a indenização de intervalo de descanso, o aumento da jornada por tempo parcial, a introdução do trabalho intermitente, a vedação da caracterização do trabalhador autônomo como empregado mesmo em caso de exclusividade e continuidade, a permissão de terceirização irrestrita, a equiparação do trabalhador hiper suficiente com o contrato coletivo, a possibilidade de demissão coletiva sem autorização do sindicato, entre outros. (DIAS, 2018, p. 11).

Assim, enquanto a reforma propõe priorizar o negociado sobre o legislado para flexibilizar as relações de trabalho através das negociações entre empregadores e empregados, ela não fortalece a associação coletiva dos trabalhadores. Pelo contrário, os trabalhadores tendem a se apresentar nas negociações em uma posição mais enfraquecida, pois a Lei nº 13.467/2017 busca descentralizar as negociações ao máximo, dificultando o aumento do poder de barganha dos trabalhadores e restringindo a intervenção da Justiça do Trabalho.

Reis (2017) destaca ainda que a reforma trabalhista, segundo seu entendimento, pode resultar em prejuízos à saúde das trabalhadoras. O artigo 394-A permite o trabalho de gestantes em atividades insalubres de graus médio e mínimo, exceto mediante apresentação de atestado de saúde. No entanto, o item XII do artigo 611-A possibilita a negociação do enquadramento da insalubridade, abrindo espaço para que gestantes possam trabalhar em condições insalubres consideradas de grau máximo, uma mudança preocupante.

Dias (2018), por sua vez, ressalta aspectos relacionados à flexibilização das jornadas de trabalho introduzidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio da reforma trabalhista. O artigo 611-A permite a negociação de acordos que flexibilizem a jornada de trabalho, enquanto o uso do banco de horas apresenta a possibilidade de reduzir o intervalo em jornadas superiores a seis horas de uma para meia hora, além de ampliar a jornada em ambientes insalubres.

Assim, com a reforma, a empresa seria obrigada a manter o controle individual do saldo de banco de horas, possibilitando o acesso e acompanhamento desse saldo pelo empregado. Além disso, o pagamento do saldo das horas excedentes não compensadas deve ocorrer em um prazo máximo de seis meses, um ano ou na rescisão do contrato de trabalho.

O Direito do Trabalho, historicamente destinado à resolução de litígios decorrentes das relações laborais, enfrenta desafios significativos no acesso à justiça. A reforma trabalhista, conforme evidenciado pelo artigo 719-A, impõe uma condição desfavorável ao trabalhador que perde uma ação trabalhista. Nesse caso, o trabalhador é obrigado a pagar de 5 a 15% dos honorários advocatícios dos advogados da parte vencedora, o que amplia as barreiras ao acesso à justiça trabalhista para aqueles prejudicados. (SILVA, 2022).

O atual contexto de precarização do trabalho, conforme destacado por Nascimento e Medeiros (2023), sob os princípios neoliberais, promove cortes de benefícios sociais, desmonte do sistema de seguridade social, contenção de sindicatos e uma desregulamentação muitas vezes denominada eufemisticamente como 'flexibilização', mas que representa, na verdade, uma supressão efetiva da legislação trabalhista. Essas mudanças contribuem para um ambiente laboral mais desafiador, onde os direitos dos trabalhadores são progressivamente restringidos.

## **1.2 Conceito de flexibilização**

Discutir sobre o trabalho implica analisar sua trajetória histórica, situação atual e as tendências futuras, sempre sujeitas às rápidas transformações do capitalismo contemporâneo. O conceito de flexibilização, de acordo com Junior, Batista e Lima (2021), refere-se a mudanças na regulamentação do mercado de trabalho e nas relações laborais, visando possibilitar adaptações inovadoras em um contexto tradicionalmente caracterizado por um rígido controle legal das relações de trabalho.

Há questionamentos sobre o trabalho flexível, sugerindo que, inicialmente, ele surge como uma estratégia para contornar a legislação de proteção social, seja através da contratação de trabalhadores menos qualificados ou permitindo que trabalhadores qualificados desempenhem suas funções na forma de prestação de serviços. Macedo (2020) e Dias (2018) destacam que a proliferação dessas modalidades flexíveis torna a forma tradicional de emprego mais onerosa e menos competitiva, incentivando a ascensão do emprego flexível como modelo predominante, especialmente em uma lógica de redução de custos.

Conforme esclarece Trevizani (2017), embora a flexibilização do trabalho esteja em ascensão globalmente, suas manifestações variam conforme a situação econômica e evolução de cada país. As formas flexíveis de trabalho, mesmo quando legais e formais, tendem a reduzir a estabilidade do emprego e, em alguns casos, aumentar a carga de trabalho, resultando na precarização do trabalho e na diminuição da qualidade de vida do trabalhador.

As formas flexíveis de emprego geralmente são precárias, oferecendo cobertura insuficiente em termos de condições de risco e proteção social. No âmbito macroeconômico, durante períodos de crescimento econômico, as estratégias de flexibilização contribuem significativamente para a geração de empregos. Contudo, em momentos de crise, a perda de empregos também é mais acentuada, e na fase subsequente de crescimento, a criação de empregos não é suficientemente elevada para compensar as perdas. (COSTA; JUNIOR; LAZARI, 2017).

Sob uma perspectiva microeconômica, altos índices de rotatividade de pessoal geram custos substanciais para as empresas, impedindo que elas aproveitem plenamente os benefícios da capacitação de seus trabalhadores. Socialmente, a precariedade do emprego pode acentuar níveis de pobreza e desmotivação entre os trabalhadores. (COSTA; JUNIOR; LAZARI, 2017).

Por outro lado, Trevizani (2017) assevera que é inadequado considerar o trabalho flexível unicamente como sinônimo de trabalho precário. Dentre as diversas formas de trabalho flexível, algumas podem representar oportunidades, como a inserção de trabalhadores jovens em processo de qualificação ou a escolha de trabalhadores qualificados por uma jornada flexível e sem vínculo fixo com um empregador.

A questão da percepção da precarização indaga se empregos formais, regidos por direitos sociais, são menos precários do que contratos por tempo indeterminado, autônomos ou similares, nos quais o trabalhador arca com os custos para ter acesso a direitos como saúde e previdência social. Trabalho precarizado é uma condição ocupacional exercida sem o devido amparo das normas legais, resultando na falta de estabilidade, benefícios e segurança ao trabalhador. Mesmo vínculos formais, regidos pelas leis do trabalho, não estão isentos da precarização. (DIAS, 2018).

A discussão sobre informalidade evoluiu, indo além da dualidade entre "bom trabalho" no setor formal e "mau trabalho" no setor informal. Propõe os conceitos de "protegidos" e "desprotegidos", indicando que a expansão de formas flexíveis e precárias de emprego agrava as desigualdades relacionadas à autonomia no trabalho. Propõe uma nova divisão da flexibilidade em cinco grupos: contrato, padrão e organização do trabalho, remuneração, local de trabalho e funcional, destacando a coexistência de modelos diferentes que devem ser complementares para atender a necessidades específicas. No entanto, a legislação e as políticas governamentais muitas vezes são centradas no modelo padrão, representado pelos contratos regidos pela CLT no Brasil. (DIAS, 2018).

Assim, a flexibilização, embora traga oportunidades, apresenta desafios complexos, requerendo uma abordagem equilibrada e regulamentação eficaz para garantir condições de

trabalho justas e preservar a qualidade de vida dos trabalhadores. A discussão em torno desse tema é fundamental para a construção de políticas laborais que promovam a flexibilidade de maneira sustentável e socialmente responsável.

### **1.3 Flexibilização da jornada de trabalho**

Conforme a legislação trabalhista, a flexibilização no trabalho refere-se à capacidade de adaptação ou alteração nas relações laborais. Essa flexibilização do Direito do Trabalho é conceituada por Trevizani (2017, p. 08) como "o conjunto de normas que visa estabelecer mecanismos para compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho".

O fenômeno da flexibilização do Direito do Trabalho é considerado irreversível, algo que a legislação deve aceitar para não obstruir o progresso, coexistindo com a melhoria do mercado de trabalho. Isso diz respeito ao fator de promover melhorias no mercado de trabalho, é vista como um processo irreversível. No entanto, destaca-se que a desregulamentação pode levar a um aumento significativo na taxa de desemprego, especialmente durante crises econômicas, transformações tecnológicas e melhorias na qualidade de vida. (SOARES, 2022).

Essa flexibilização é encarada por Junior, Batista e Lima (2021) como uma contribuição para os processos de produção e as relações de trabalho, impulsionando a competitividade e se adaptando às mudanças econômicas. Argumenta-se que a flexibilização da jornada pode atenuar os impactos das flutuações na demanda, contribuindo para maior estabilidade nas relações trabalhistas e estimulando investimentos em capital humano por parte das empresas.

A Constituição Federal de 1988 respalda a flexibilização da jornada de trabalho, permitindo a compensação de horas trabalhadas, bem como a prorrogação ou redução da jornada. A legislação trabalhista brasileira é reconhecida por sua flexibilidade, autorizando diversas formas de flexibilização, como a redução de salários, compensação e redução da jornada, mediante negociação coletiva.

Conforme Lopes e Brum (2023), quando bem conduzida com a participação do sindicato, a flexibilidade pode beneficiar tanto empregadores quanto empregados. No entanto, é crucial ressaltar a importância de estabelecer condições de trabalho que promovam melhorias, observando as condições e garantindo a proteção mínima ao empregado, ao mesmo tempo em que atende aos interesses do empregador.

Assim, a flexibilização busca alterar os direitos trabalhistas por meio de pacto coletivo, com o objetivo de equilibrar a relação trabalhista, evitando demissões ou falências. Esse

processo deve ser realizado com base na necessidade, preservando os princípios da justiça social e a dignidade humana, visando um ambiente de trabalho mais dinâmico e sustentável.

Costa, Junior e Lazari (2017) argumentam que é importante salientar que a flexibilização da jornada de trabalho não se limita apenas ao aspecto temporal, abrangendo também outras dimensões, como a forma de contratação e a distribuição das atividades laborais. A possibilidade de acordos individuais e coletivos para ajustar o horário, a modalidade de contrato e as condições de trabalho evidenciam a amplitude desse fenômeno.

No contexto contemporâneo, a tecnologia desempenha um papel significativo na viabilização da flexibilização, permitindo o trabalho remoto, horários mais adaptáveis e a adoção de práticas inovadoras. No entanto, é imprescindível considerar os impactos dessa flexibilidade nas relações sociais e na saúde mental dos trabalhadores.

Conforme Reis (2017), a flexibilização, quando aplicada de maneira equitativa e ética, pode contribuir para um ambiente laboral mais eficiente e adaptável às demandas do mercado. No entanto, é necessário um equilíbrio cuidadoso para evitar a precarização do trabalho e a vulnerabilização dos trabalhadores, assegurando que os benefícios sejam compartilhados de maneira justa entre empregadores e empregados.

Nesse contexto, a discussão sobre a flexibilização da jornada de trabalho também se conecta com a necessidade de políticas públicas e regulamentações que garantam a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. O fortalecimento de mecanismos de fiscalização e a promoção do diálogo entre as partes envolvidas são fundamentais para garantir que a flexibilização não resulte em abusos e desigualdades.

#### **1.4 Flexibilização do local de trabalho**

Ao tratarmos de locais de trabalho flexíveis, Diniz e Enes (2020) esclarecem que o teletrabalho foi oficialmente incorporado à legislação brasileira em resposta ao avanço tecnológico, impulsionado pelo desenvolvimento das tecnologias de informação e comunicação. Essa prática, que permite a execução de tarefas remotamente, sem a presença física do trabalhador nas instalações da empresa, tornou-se indispensável para o desenvolvimento econômico em sintonia com as demandas da globalização.

No âmbito do teletrabalho, os profissionais envolvidos operam predominantemente por meio de mecanismos telemáticos, estando fisicamente distantes. Esse formato destaca a importância crucial da tecnologia da informação e comunicação, que se torna inseparável desse conceito, exigindo que os empregadores forneçam uma infraestrutura adequada para viabilizar

o trabalho remoto. Assim, o teletrabalho é caracterizado como uma forma de trabalho à distância situado no espaço virtual, conforme definido pelo direito trabalhista. (SILVA, 2022).

Esse modelo de trabalho reflete uma sociedade altamente informatizada e comunicativa, resultado da Revolução Tecnológica. Ao favorecer o uso de meios telemáticos, elimina a necessidade de deslocamento físico entre a residência do trabalhador e o local fixo de trabalho, promovendo maior flexibilidade e adaptabilidade.

A legislação brasileira passou por adaptações para incorporar o teletrabalho, como evidenciado pela Lei nº 12.551/11, que modificou o artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa alteração equiparou o trabalho presencial ao trabalho remoto, garantindo eficiência equivalente para os recursos telemáticos e informatizados em comparação aos métodos presenciais. Dessa forma, a presença física do trabalhador no estabelecimento do empregador deixou de ser um critério distintivo.

A reforma trabalhista, promulgada pela Lei 13.467/17, complementou essas mudanças ao incluir disposições específicas sobre o teletrabalho nos artigos 75-A a 75-B da CLT. Essa atualização não apenas fornece uma definição clara do teletrabalho, mas também detalha as implicações contratuais, abrangendo direitos e deveres tanto dos teletrabalhadores quanto dos empregadores.

Apesar desses avanços, a exclusão do teletrabalho do regime de fixação de jornada, conforme estabelecido pelo artigo 62, III da CLT, levanta questões relevantes. Essa exclusão, justificada pela alegada dificuldade dos empregadores em fiscalizar o trabalho remoto, entra em conflito com a realidade tecnológica atual, na qual ferramentas telemáticas possibilitam o monitoramento eficaz do desempenho e horário dos teletrabalhadores. (REIS, 2017).

A Medida Provisória nº 1.108, de março de 2022, representa uma resposta às novas demandas do teletrabalho, especialmente em meio à pandemia da COVID-19. Essa medida busca aprimorar os direitos trabalhistas e proporcionar maior segurança jurídica aos teletrabalhadores, promovendo ajustes no artigo 62, III da CLT. (MACEDO, 2022).

A maior contradição provocada pela Lei nº 13.467/17, conhecida como a reforma trabalhista, em relação ao teletrabalho, reside na ausência de regulamentação da jornada de trabalho. Essa omissão pode causar danos significativos à saúde e à segurança dos teletrabalhadores, afetando diversos aspectos de suas vidas pessoais, profissionais e sociais, inclusive danos existenciais.

Como demonstrado, a evolução legislativa em torno do teletrabalho reflete a necessidade de adaptação às transformações sociais e tecnológicas, ao mesmo tempo em que

busca garantir direitos e proteção aos trabalhadores em um contexto de trabalho remoto cada vez mais prevalente.

### **1.5 Consequências da flexibilização**

Com o propósito de concretizar essas aspirações, torna-se fundamental encontrar um equilíbrio entre os interesses de ambas as partes na relação de trabalho. Entretanto, quando as obrigações tributárias, os custos elevados das matérias-primas e a observância dos diversos direitos trabalhistas sobrecarregam excessivamente as empresas, a ponto de ameaçar sua saúde financeira, surge a indagação sobre a melhor alternativa para solucionar essa questão.

Nesse cenário, Junior, Batista e Lima, 2021) asseveram que a demissão em massa emerge como a opção mais rápida e eficaz para aliviar a crise financeira, privando os funcionários de sua conquista mais significativa, que é o próprio emprego. A fim de evitar uma medida tão drástica, a flexibilização das leis trabalhistas pode ser aplicada em tais situações, visando impedir a extinção de empregos. Por meio desse instrumento, os sindicatos das categorias podem, por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho, ajustar alguns direitos trabalhistas, reduzindo-os.

Almeida, Souza e Ferreira (2022), salientam que, nessas circunstâncias, a flexibilização é considerada positiva somente quando utilizada de maneira ponderada e com o único propósito de preservar a saúde das empresas e, conseqüentemente, a manutenção dos postos de trabalho. A flexibilidade das leis trabalhistas, de maneira responsável, como uma medida excepcional para preservar ou recuperar a saúde da empresa, é a resposta que melhor se alinha com os postulados constitucionais de valorização da dignidade da pessoa humana e proteção ao princípio fundamental do trabalho. Essa medida também contribui para evitar uma crise social mais grave e o aumento do desemprego.

Portanto, observa-se que a flexibilização das leis trabalhistas pode ser aplicada para beneficiar ambas as partes da relação de trabalho. No entanto, ressalta-se que isso não implica em desregulamentação, pois a presença do Estado nessa relação é imprescindível para evitar abusos.

Quanto às desvantagens que podem surgir na sociedade devido à flexibilização das leis trabalhistas, a aplicação desmedida pode resultar em um retrocesso ao passado. Se os limites impostos por lei e princípios não forem respeitados, os direitos dos trabalhadores podem ser prejudicados em favor dos interesses do poder econômico, da lucratividade e da competitividade. (ALMEIDA; SOUZA; FERREIRA, 2022).

Almeida, Souza e Ferreira (2022, p. 81) apontam que:

A prática demonstra que os empregadores, visando reduzir os direitos trabalhistas e aproveitando-se da vulnerabilidade do empregado e do grande número de mão de obra disponível, impõem contratos de trabalho mais flexíveis aos trabalhadores. Assim, a flexibilização pode ser utilizada como pretexto para que os empregadores diminuam os direitos trabalhistas, visando apenas o lucro e o enriquecimento, desvalorizando completamente a força de trabalho humana e colocando em risco os diversos direitos e garantias já conquistados pelos trabalhadores.

Portanto, quando o legislador e o Poder Judiciário abrem precedentes para a flexibilização das leis trabalhistas, é crucial fazê-lo com extrema responsabilidade, aplicando sempre os princípios gerais do direito em todos os casos, a fim de que suas ações estejam sempre fundamentadas na razoabilidade, evitando que se negue ao trabalhador sua maior conquista, que é sua dignidade.

Para Costa, Junior e Lazari (2017), a consequência mais esperada com o advento da flexibilização é a redução das atuais taxas de desemprego, tanto nos momentos normais quanto durante crises. A ampliação das possibilidades de convenções e acordos poderia minimizar as chances de aumento do desemprego. Outra consequência dessa mudança seria a redução da intervenção estatal nas relações de trabalho e a ampliação da autonomia privada.

As leis, anteriormente rigorosas, dariam lugar a direitos básicos que propiciariam maiores oportunidades de negociação. A possibilidade de redução de salário, carga tributária e carga horária, associadas à redução de custos com os empregados, permitiria que a empresa investisse mais e criasse novos postos de trabalho, o que, inclusive, minimizaria os períodos críticos provocados por problemas na economia. (SILVA, 2022).

Em alguns países, como Japão e na maioria dos países europeus, observa-se que os resultados decorrentes da flexibilização não alcançaram níveis satisfatórios conforme esperado. O desemprego não diminuiu, e os salários têm experimentado declínio acelerado. No entanto, é crucial não considerar esses países como modelos para o Brasil. (SILVA, 2022).

Para Lopes e Brum (2023), a diversidade ética, as disparidades salariais, as variadas culturas entre os Estados, a vastidão territorial, a amplitude de produções e profissões, bem como a predominância da economia agropecuária no Brasil, não podem ser comparadas de perto ao contexto japonês, que possui a segunda maior economia do mundo em termos de PIB, é o quarto maior exportador global e sexto maior importador, além de contar com o quarto maior orçamento mundial.

Assim, para Almeida, Souza e Ferreira (2022), enquanto a indústria europeia se destaca em setores como automobilístico, têxtil, químico e de telecomunicações, com uma produção

agropecuária expressiva, mas com uma demanda de mão-de-obra relativamente baixa devido à utilização intensiva de máquinas e técnicas avançadas de cultivo, é evidente que os fatores que influenciam o emprego nesses países diferem consideravelmente dos que afetam o Brasil.

Outro aspecto relevante da flexibilização, apontado por Reis (2017), é o fortalecimento dos sindicatos e entidades representativas, uma vez que se tornariam instrumentos cruciais para a condução das negociações. Com o advento da flexibilização, a contribuição sindical, que em alguns setores pode parecer quase inútil atualmente, se tornaria uma despesa necessária para assegurar que os direitos dos trabalhadores fossem efetivamente representados.

Nesse sentido, infere-se que a flexibilização teria como consequência o aumento da segurança nos contratos de trabalho para ambas as partes envolvidas. Nas atuais leis trabalhistas do Brasil, os direitos trabalhistas são considerados indisponíveis. Embora o empregado possa renunciar expressa ou verbalmente a seus direitos, essa renúncia não tem validade legal. Se um empregador e um empregado acordarem em um contrato diferente, podem estar infringindo a lei, e o empregado, ao se beneficiar dessa condição, poderia buscar a justiça ao ser demitido. No entanto, se as leis fossem flexibilizadas, permitindo a disposição de direitos, ambas as partes poderiam firmar contratos mais seguros, sem receio de incorrer em penalidades legais.

## **2. IMPACTOS NA SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR**

O presente capítulo se dedica à análise aprofundada dos impactos que a flexibilização das leis trabalhistas pode exercer sobre a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores. À medida que as práticas laborais evoluem e se ajustam às demandas do ambiente econômico contemporâneo, torna-se imperativo examinar de perto as consequências dessas mudanças para o bem-estar físico, mental e emocional dos profissionais.

### **2.1 Saúde do trabalhador**

A Constituição Federal de 1988 destaca alguns fundamentos essenciais para a República, como o trabalho, a cidadania e a pessoa humana. Além disso, reconhece a ordem econômica como fundamental para a valorização do trabalho (art. 170). Nessa perspectiva, a proteção ao trabalhador é uma preocupação central, visando à qualidade de vida, à saúde e à segurança no ambiente de trabalho, em conformidade com as normas e a promoção da melhoria contínua. Portanto, a defesa do direito à saúde é considerada uma prerrogativa fundamental, inalienável e legítima do indivíduo. (NASCIMENTO; MEDEIROS, 2023).

Macedo (2020) aponta que a flexibilização da jornada de trabalho tem sido uma temática recorrente nas reformas legislativas trabalhistas, sendo gradualmente incorporada ao nosso ordenamento jurídico como uma intervenção estatal mais suave, sem implicar desregulamentação, permitindo uma atuação privada mais flexível, desde que se assegurem as normas básicas e de ordem pública.

Os resultados dessa flexibilização apresentam um alcance incerto, uma vez que diversas formas de trabalho e compensação de horários agora são possíveis por meio de acordos entre as partes. No entanto, a análise precisa do impacto na jornada de trabalho, em termos de extensão e discricionariedade nas horas trabalhadas, é desafiadora. Assim, o efeito dessa flexibilização, avaliado quantitativa e qualitativamente, tem se traduzido no aumento do número de acidentes de trabalho e doenças relacionadas ao ambiente laboral. (MACEDO, 2020).

Ao examinar a jornada de trabalho 12x36, observa-se que o trabalho ultrapassa a jornada regular de 08 horas diárias, conforme estabelecido pela Constituição, visando relativizar a proteção para se adaptar a condições especiais de trabalho em determinadas categorias. Portanto, é crucial examinar a aplicação prática dessa jornada, concentrando-se nos avanços em saúde e segurança no trabalho, considerando a potencial configuração de sua nocividade para a saúde humana, uma vez que a jornada extensa pode afetar aspectos humanos relacionados à saúde, não apenas durante o descanso prolongado. (NASCIMENTO; MEDEIROS, 2023).

Trevizani (2017) ressalta que é essencial avaliar as possibilidades de recuperação do trabalhador que já sofre com a sobrecarga na jornada, levando em consideração o tempo dedicado a preparação pré-laboral, transporte, treinamentos e outras atividades que reduzem o tempo disponível para o descanso. Para minimizar os impactos físicos e mentais do esforço laboral, a ponderação do descanso torna-se necessária, considerando prejuízos como estresse, comprometimento do convívio familiar/social, acumulação de trabalho, fadiga e redução de desempenho.

Um ponto polêmico apontado por Lopes e Brum (2023), refere-se à prorrogação da jornada em atividades insalubres. Apesar da legislação atual exigir a licença prévia da autoridade competente para horas extras em atividades insalubres, uma exceção foi introduzida para trabalhadores submetidos a jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. Algumas interpretações consideram essa exceção inconstitucional, argumentando que ela permite exposição excessiva do trabalhador a riscos à saúde e segurança no trabalho, violando princípios fundamentais.

Dessa forma, a flexibilização das leis trabalhistas, embora busque proporcionar uma maior adaptabilidade às demandas do mercado, tem suscitado preocupações significativas no que se refere à saúde do trabalhador. A ampliação da flexibilidade na jornada de trabalho e nas condições laborais pode acarretar impactos diretos na saúde física e mental dos profissionais.

No contexto da jornada de trabalho flexível, nota-se uma tendência ao aumento de acidentes e doenças ocupacionais. A falta de limites claros para a jornada de trabalho, associada à pressão por produtividade, pode resultar em longas horas de trabalho, levando à fadiga, estresse e esgotamento. A possibilidade de estender a jornada, muitas vezes sem regulamentação específica, pode comprometer o descanso adequado e contribuir para a deterioração da saúde do trabalhador ao longo do tempo. (NASCIMENTO; MEDEIROS, 2023).

A aplicação da jornada 12x36, por exemplo, apesar de fornecer certa flexibilidade, também pode criar desafios significativos à saúde. A exposição prolongada a condições laborais adversas, sem intervalos adequados para recuperação, pode resultar em danos físicos e psicológicos. Além disso, o tempo gasto em deslocamento, preparação prévia e outros aspectos relacionados ao trabalho pode reduzir ainda mais o tempo disponível para descanso e lazer, impactando negativamente a qualidade de vida do trabalhador. (NASCIMENTO; MEDEIROS, 2023).

Reis (2017) aponta que a flexibilização em atividades insalubres, onde a possibilidade de prorrogação da jornada sem a devida autorização prévia pode expor os trabalhadores a riscos à saúde de forma desproporcional. A redução da fiscalização e regulamentação nesses casos pode comprometer a integridade física e mental dos profissionais envolvidos.

Ademais, conforme Costa, Junior e Lazari (2017), a flexibilização das leis trabalhistas pode gerar uma precarização das condições de trabalho, com a redução de direitos e garantias anteriormente estabelecidos. Isso pode resultar em situações em que os trabalhadores se veem obrigados a aceitar condições adversas, com receio de perder o emprego, impactando negativamente não apenas na sua saúde física, mas também na saúde emocional.

Portanto, é imperativo que a flexibilização das leis trabalhistas seja acompanhada por medidas que assegurem a proteção da saúde do trabalhador. A implementação de políticas e regulamentações específicas, o fortalecimento dos mecanismos de fiscalização e a promoção de ambientes laborais seguros são essenciais para mitigar os impactos adversos dessa flexibilização e garantir uma conciliação equilibrada entre as necessidades do mercado e a preservação da saúde dos trabalhadores.

## 2.2 Impactos na qualidade de vida do trabalhador

O conceito de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) possui diversas interpretações, e, por vezes, sua aplicação pode ser inadequada em organizações que não adotam uma gestão preventiva da QVT. Algumas soluções paliativas frequentemente utilizadas como uma espécie de "kit QVT" em organizações, sejam públicas ou privadas, como práticas de bem-estar, incluindo yoga, hidroginástica, capoeira, dança, entre outras. Contudo, o autor argumenta que essas atividades, embora positivas, não abordam as causas fundamentais da insatisfação e do mal-estar no trabalho, especialmente no contexto do teletrabalho, onde os colaboradores atuam remotamente. (SOARES, 2022).

Portanto, percebe-se que é essencial que o tema QVT seja incorporado proativamente na implementação de programas de teletrabalho, adotando práticas preventivas para promover o bem-estar e a satisfação, com base na perspectiva dos trabalhadores. Além disso, a política de QVT deve ser integralmente integrada ao planejamento estratégico da organização, contando com recursos financeiros e estrutura operacional para sustentação ao longo do tempo.

As redes de telecomunicações de custo razoável e alto desempenho desempenham um papel crucial na promoção da QVT. Com essa abordagem tecnológica inovadora e o advento do teletrabalho, pessoas e empresas modernas redefinem estratégias, papéis e cultura, exigindo um novo alinhamento, equilíbrio e harmonia organizacional, resultando em uma melhor qualidade de vida para os colaboradores. Vale ressaltar que o teletrabalho é um indicador importante de qualidade de vida e satisfação profissional. (SILVA, 2022).

Para Soares (2022), a implementação dessa modalidade nos últimos 25 anos em empresas europeias, sejam privadas ou estatais, está associada a um aumento na satisfação profissional. Isso não apenas resulta em uma melhor qualidade de vida no trabalho, mas também contribui para uma maior eficácia e eficiência. Assim, minimizam-se os possíveis efeitos negativos dessa forma de trabalho. Sob essa perspectiva, a gestão da qualidade de vida torna-se uma alternativa organizacional para manter a satisfação profissional dos colaboradores.

Para Diniz e Enes (2020) é evidente que as empresas comprometidas com a qualidade total adotam um novo desenho organizacional. Quando a interação entre a empresa e o funcionário é sistemática e linear, isso permite o desenvolvimento de novas soluções à medida que surgem inovações tecnológicas e de mercado. Além disso, na atualidade, a qualidade é um fator crucial para a sobrevivência no mercado empresarial, e a busca pela excelência é contínua.

Nesse contexto, a criação de novas tecnologias e modalidades de trabalho surge como uma estratégia para melhorar os custos da empresa e proporcionar uma melhor QVT e satisfação

profissional aos colaboradores. O teletrabalho melhora a qualidade de vida do trabalhador e promove a igualdade de gêneros. Horários flexíveis e móveis, aliados à liberdade de ação, passam a ser fortemente recomendados para alcançar produtividade e qualidade. O foco passa a ser nos resultados obtidos, não no horário em que o funcionário está produzindo. A melhoria da produtividade é uma das principais motivações para as empresas adotarem o teletrabalho, visto que experiências indicam que os teletrabalhadores são mais produtivos devido a uma melhor qualidade de vida e maior autonomia. (DINIZ; ENES, 2020).

Silva (2022) aponta que o teletrabalho, ao revitalizar a organização, oferece às empresas que o adotam diversas vantagens potenciais. A redução da rotatividade ocorre devido a menos problemas pessoais e maior satisfação dos funcionários. A base de recrutamento é expandida, permitindo à empresa recrutar além da região onde está fisicamente localizada. Para o autor:

A mudança de uma cultura de "compra de tempo" para uma cultura de "compra de resultados" aumenta a competitividade da empresa. Entretanto, surgem desafios como o isolamento social e a falta de contato profissional, mesmo com os recursos modernos de comunicação. Esses desafios podem impactar psicologicamente o teletrabalhador, gerando sentimentos de esquecimento e rejeição, levando a inseguranças pela ausência de referências e certezas diante de situações inéditas. (SILVA, 2022, p. 29).

Por outro lado, Diniz e Enes (2020) complementam que a autonomia, embora muitas vezes vista como uma aspiração positiva, pode criar dificuldades. A relação do indivíduo com o trabalho, a família, os colegas de trabalho e os vizinhos é alterada, assim como a gestão do tempo pessoal.

A cartilha de orientação da Sociedade Brasileira de Teletrabalho - SOBRATT (2020) apresenta propostas para gestores e funcionários, visando auxiliar na implementação bem-sucedida de programas de trabalho remoto. As recomendações abordam desde questões relacionadas à segurança da informação até o equilíbrio emocional e trabalho em equipe. O trabalho em equipe surge como um dos principais impulsionadores de bem-estar e qualidade de vida no teletrabalho, permitindo a realização de tarefas por meio da cooperação mútua, reduzindo a carga individual de trabalho, aumentando a produtividade e solucionando problemas. A promoção do trabalho em equipe como uma forma de incentivar a QVT dos colaboradores, propondo a adoção de um modelo de gestão participativa do trabalho, favorecendo a criatividade, o desenvolvimento pessoal e o reconhecimento institucional. (DINIZ; ENES, 2020).

Para Almeida, Souza e Ferreira (2022), outros fatores que podem afetar a qualidade de vida no trabalho remoto estão relacionados à forma como o teletrabalhador organiza seu ambiente de trabalho. Com a reforma trabalhista, o empregado que estabelece contrato para

exercer sua profissão remotamente deve ter suas despesas com equipamentos e infraestrutura ressarcidas pelo contratante. No entanto, é importante destacar que é responsabilidade do trabalhador organizar sua própria rotina de trabalho e seguir as normas ergonômicas estabelecidas pela empresa.

A flexibilização nas leis trabalhistas, ao ser analisada em termos de seus impactos na qualidade de vida do trabalhador, revela nuances significativas. É inegável que medidas flexíveis podem proporcionar uma maior autonomia na gestão do tempo e na escolha do local de trabalho, como é o caso do teletrabalho. Contudo, é crucial considerar que a flexibilização também traz consigo desafios substanciais. (COSTA; JUNIOR; LAZARI, 2017).

Em contextos nos quais as leis trabalhistas são flexibilizadas excessivamente, os trabalhadores podem se deparar com condições de trabalho mais precárias, horários desregulados e uma maior pressão para atender às demandas constantes das empresas. Isso pode levar a uma deterioração das condições de vida, com efeitos diretos na saúde física e mental dos trabalhadores. (COSTA; JUNIOR; LAZARI, 2017).

Diniz e Enes (2020) apontam que a falta de limites claros pode resultar em jornadas de trabalho mais longas e imprevisíveis, contribuindo para o aumento do estresse, da fadiga e, por consequência, para a redução da qualidade de vida. Além disso, a perda de benefícios e direitos trabalhistas pode impactar negativamente a segurança financeira e social dos trabalhadores, gerando um ambiente de insegurança e instabilidade.

A saúde mental dos trabalhadores também está suscetível a essas mudanças. A pressão por resultados imediatos e a constante disponibilidade podem levar a problemas como ansiedade e depressão. A flexibilização extrema, quando não acompanhada de mecanismos eficazes de proteção ao trabalhador, pode resultar em um ambiente laboral tóxico, prejudicial à saúde mental e emocional. (DINIZ; ENES, 2020).

Outro ponto de atenção é o impacto nas relações familiares e sociais dos trabalhadores. Jornadas de trabalho desordenadas e falta de previsibilidade podem dificultar a conciliação entre vida profissional e pessoal, prejudicando o convívio familiar e a participação em atividades sociais, elementos fundamentais para a qualidade de vida. (DINIZ; ENES, 2020).

Assim, enquanto a flexibilização das leis trabalhistas pode trazer benefícios em termos de liberdade e mobilidade, é vital que essa abordagem seja equilibrada e proteja os direitos fundamentais dos trabalhadores. A legislação precisa ser cuidadosamente elaborada para garantir que a flexibilidade não resulte em exploração, assegurando condições laborais justas e preservando a dignidade e qualidade de vida dos trabalhadores.

Diante dessas considerações, percebe-se que o teletrabalho é um modelo promissor, com muitos aspectos positivos, especialmente em termos de comodidade e praticidade na rotina diária. Contudo, sua implementação responsável exige planejamento e adaptação. A transição para o teletrabalho impacta a relação entre o empregado e a organização, podendo influenciar também as relações familiares e sociais do indivíduo.

### **2.3 A saúde ocupacional pós-reforma trabalhista**

Após uma análise aprofundada da legislação, da doutrina e da jurisprudência relacionadas à saúde do trabalhador no ambiente de trabalho, tanto antes quanto após a reforma trabalhista, a presente pesquisa retorna à sua indagação inicial: quem é responsável pela instrução e fiscalização da adequação aos meios de prevenção de doenças ocupacionais do teletrabalhador em domicílio? Em termos mais claros, quem assume a responsabilidade pela segurança e saúde do teletrabalhador em seu domicílio?

Contrariando as expectativas, Nascimento e Medeiros (2023) argumentam que a legislação reformista não foi suficientemente abrangente na regulamentação das questões de segurança e saúde do teletrabalhador, especialmente quando se considera uma leitura isolada dos artigos 75-A ao 75-E, que abordam especificamente o teletrabalho, incluindo a modalidade executada no domicílio do trabalhador.

Uma interpretação cuidadosa, entretanto, considera o ordenamento jurídico de maneira sistemática. O parágrafo único do artigo 75-E, embora redigido de forma simplista, não transfere exclusivamente a responsabilidade pela saúde do empregado para este último. A assinatura do termo de responsabilidade implica que o empregado compromete-se a seguir as orientações do empregador sobre segurança e saúde no ambiente de trabalho. (DINIZ; ENES, 2020).

O ponto crítico reside na responsabilidade pelo nexo de causalidade em casos de acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais. O entendimento é que, mesmo no teletrabalho, se houver uma relação causal entre os serviços prestados e uma doença decorrente das atividades, a responsabilidade recai sobre o empregador.

De acordo com Soares (2022), a legislação trabalhista brasileira, embora não tenha regulamentado detalhadamente a fiscalização do ambiente de trabalho remoto, não isentou o empregador de sua obrigação de instruir, fiscalizar e prevenir riscos. Os enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho reforçam que a simples assinatura de um termo de responsabilidade pelo trabalhador não exime o empregador de eventual

responsabilidade por danos derivados dos riscos do teletrabalho. A responsabilidade civil por acidentes de trabalho permanece, demandando a obrigação de indenizar em casos comprovados de culpa ou dolo do empregador.

A reforma trabalhista, ao incluir o teletrabalho nas convenções e acordos coletivos, prevê sua regulamentação, mas veda a supressão ou redução de direitos relacionados a normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Assim, é fundamental uma interpretação sistêmica do direito, considerando não apenas os artigos específicos sobre teletrabalho, mas também normas regulamentadoras, dispositivos constitucionais e outros artigos da CLT que protegem a saúde e segurança do trabalhador. (SOARES, 2022).

Macedo (2020), argumenta que o trabalhador a distância, incluindo o teletrabalhador em domicílio, não difere do que realiza o trabalho no estabelecimento do empregador, conforme estipulado pelo artigo 6º da CLT. Portanto, a garantia dos direitos dos trabalhadores e a responsabilidade civil por acidentes de trabalho, doenças ocupacionais e doenças do trabalho permanecem sob a responsabilidade do empregador, desde que os pressupostos da relação de emprego estejam caracterizados e seja comprovado o nexo de causalidade.

A flexibilização, vista como uma intervenção estatal mais branda, tem se tornado uma pauta constante nas reformas legislativas no âmbito laboral. A inserção gradual da flexibilização no ordenamento jurídico, embora não represente desregulamentação, permite uma atuação privada mais livre, desde que assegure as normas básicas e de ordem pública. Contudo, é fundamental analisar os desdobramentos dessa flexibilização na saúde do trabalhador, especialmente quando se considera a jornada de trabalho e a organização do teletrabalho. (SOARES, 2022).

No caso da jornada 12x36, por exemplo, é notório que o trabalho ultrapassa a jornada regular de 8 horas diárias, prevista constitucionalmente. Essa flexibilização, muitas vezes adotada em setores específicos, requer uma análise aprofundada dos avanços na saúde e segurança do trabalho, levando em conta a potencial configuração de sua nocividade aos aspectos humanos ligados à saúde. A jornada extensa, muitas vezes não explicada apenas pelo descanso prolongado, exige uma atenção especial quanto aos efeitos sobre o organismo e a qualidade de vida do trabalhador. (NASCIMENTO; MEDEIROS, 2023).

Para Soares (2022), a preocupação com a saúde do trabalhador torna-se ainda mais relevante quando se observa a flexibilização do teletrabalho, modalidade que ganhou destaque, especialmente após a pandemia. Embora ofereça vantagens, como a flexibilidade de horários e a redução de deslocamentos, o teletrabalho pode trazer desafios à saúde ocupacional, como o isolamento social, a falta de limites entre vida profissional e pessoal, e a sobrecarga de trabalho.

Nesse cenário, torna-se imprescindível considerar não apenas a duração da jornada, mas também a qualidade das condições laborais, o suporte ergonômico adequado, a gestão do tempo e a preservação da saúde mental dos trabalhadores remotos. A flexibilidade, quando mal gerida, pode resultar em jornadas excessivas, estresse, comprometimento do convívio familiar e social, fadiga, entre outros impactos adversos à saúde ocupacional.

A legislação, ao abordar a flexibilização, precisa contemplar não apenas a quantidade de horas trabalhadas, mas também garantir salvaguardas para a saúde do trabalhador em diferentes modalidades laborais, incluindo o teletrabalho. Assim, é necessário estabelecer parâmetros que assegurem a qualidade de vida e a preservação da saúde física e mental dos profissionais, independentemente do ambiente em que desempenham suas atividades.

Dessa forma, a flexibilização nas leis trabalhistas deve ser cuidadosamente avaliada, considerando seu impacto direto na saúde ocupacional dos trabalhadores. A busca por um equilíbrio entre a flexibilidade necessária para a dinâmica atual do mercado e a proteção da saúde dos profissionais é essencial para o desenvolvimento sustentável das relações de trabalho.

## **CONCLUSÃO**

Diante da análise abrangente realizada ao longo deste artigo científico, é possível concluir que a relação entre a flexibilização nas leis trabalhistas e a saúde ocupacional é um tema complexo e multifacetado. Os objetivos propostos na elaboração deste trabalho foram atingidos ao examinar as implicações dessa flexibilização, com foco especial na jornada de trabalho e no teletrabalho.

Primeiramente, observou-se que a flexibilização, embora apresente vantagens como a promoção de uma atuação mais livre no ambiente laboral, demanda uma análise cuidadosa de seus impactos na saúde do trabalhador. No contexto da jornada 12x36, constatou-se que essa modalidade, ao ultrapassar a jornada regular, requer uma atenção especial para preservar a saúde física e mental dos profissionais envolvidos.

Em seguida, ao considerar o teletrabalho, modalidade que ganhou notoriedade recentemente, percebeu-se que, embora ofereça flexibilidade de horários e redução de deslocamentos, apresenta desafios significativos à saúde ocupacional. O isolamento social, a falta de limites entre vida pessoal e profissional, e a sobrecarga de trabalho foram destacados como elementos que demandam uma gestão cuidadosa para preservar o bem-estar dos trabalhadores remotos.

A legislação, ao tratar da flexibilização, foi analisada quanto à sua capacidade de contemplar não apenas a quantidade de horas trabalhadas, mas também assegurar salvaguardas essenciais para a saúde dos profissionais em diferentes modalidades laborais. Destacou-se a importância de estabelecer parâmetros que garantam a qualidade de vida e a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores, independentemente do ambiente em que desempenham suas atividades.

Diante dessas considerações, é fundamental reconhecer que a flexibilização nas leis trabalhistas é uma realidade contemporânea que deve ser gerida com responsabilidade, equilibrando a dinâmica do mercado com a proteção da saúde dos profissionais. O compromisso em buscar esse equilíbrio é fundamental para promover relações de trabalho sustentáveis, garantindo não apenas a eficiência econômica, mas também o respeito pelos direitos e pela qualidade de vida dos trabalhadores.

Nesse sentido, sugere-se que futuras pesquisas explorem mais a fundo as dinâmicas específicas do teletrabalho, propondo soluções e diretrizes mais precisas para a promoção da saúde ocupacional nesse contexto. Adicionalmente, seria relevante investigar de forma mais detalhada os impactos da flexibilização nas leis trabalhistas em setores específicos, buscando compreender melhor como as particularidades de cada segmento influenciam a relação entre flexibilidade e saúde ocupacional.

## **REFERÊNCIAS**

ALMEIDA, Yasmin Lago; SOUZA, Yasmin Moraes Saavedra; FERREIRA, Vanessa Rocha. O direito à desconexão: uma análise dos impactos do teletrabalho na saúde do trabalhador. **Revista Jurídica do Cesupa**, v. 3, n. 1, p. 79-97, 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467: Altera a consolidação das leis do trabalho**. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm). Acesso em: 20 nov 2023.

COSTA, Natasha Mirella Melo; JUNIOR, Ricardo Bispo Razaboni; DE LAZARI, Rafael José Nadim. Flexibilização das Normas Trabalhistas e seus Aspectos Positivos e Negativos. **Revista Aporia Jurídica-ISSN 2358-5056**, v. 1, n. 6, 2017.

DIAS, Fernando Gallego. Efeitos da flexibilização da jornada de trabalho na reforma trabalhista. **Direito-Unisul Virtual**, 2018. Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/e579403d-8a66-421d-906b-5e0ae6568419>

Acesso em 20 nov 2023

DINIZ, Pollyanna Souza; ENES, Wilson Machado. A importância da qualidade de vida do trabalhador diante das jornadas especiais de trabalho. **Revista Mediação**, n. 10, p. 16-42, 2020.

JUNIOR, Abnoan Reis Santos; BATISTA, Lucas Monteiro Mendes; LIMA, Marcus Vinicius. Flexibilização das leis trabalhistas- os entraves e desafios constitucionais. **RECIMA21-Revista Científica Multidisciplinar-ISSN 2675-6218**, v. 2, n. 4, p. e24285-e24285, 2021.

LOPES, Bruno Diego da Rocha; BRUM, André Luiz de Oliveira. Reforma trabalhista, uma análise sob a óptica dos princípios constitucionais. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 5, p. 4414-4434, 2023.

MACEDO, Andréia Rodrigues. Intervalo Intra jornada: Reflexos na Saúde e na Qualidade de Vida do Trabalhador. **Temáticas do Meio Ambiente de Trabalho Digno**, v. 1, p. 88, 2020.

NASCIMENTO, Carlos Francisco; MEDEIROS, Vinicius Pereira. Análise da jornada 12x36 horas: a flexibilização e os impactos à saúde do trabalhador. **Research, Society and Development**, v. 12, n. 1, p. e0412139356-e0412139356, 2023.

REIS, Amanda Madeira. **A flexibilização das leis trabalhistas no Brasil como pressuposto para o desenvolvimento econômico do país**. 2017. 100 f. Dissertação (Programa Stricto Sensu em Direito) - Universidade Católica de Brasília, Brasília, 2017.

SILVA, Érico Otávio Diniz Crispim. As transformações no mundo do trabalho e seus impactos na qualidade de vida dos trabalhadores. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 4, p. 28012-28032, 2022.

SOARES, Matheus da Silva. **Qualidade de vida no trabalho: a percepção de trabalhadores em regime de teletrabalho**. 2022. 44 f., il. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) — Universidade de Brasília, Brasília, 2022.

TREVIZANI, Daniela Monteiro. Flexibilização das leis trabalhistas e as consequências para o trabalhador. **Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca**, v. 2, n. 2, 2017.

## **Agradecimentos**

Primeiramente, expresso minha gratidão a Deus, por conceder-me saúde e determinação, permitindo que eu perseverasse durante a condução deste trabalho. Agradeço profundamente aos meus pais e ao meu noivo, cujo apoio foi fundamental nos momentos desafiadores enquanto me dedicava a esta pesquisa. Reconheço e agradeço a todos que, de diversas maneiras, contribuíram para a realização deste projeto. Além disso, expresso minha gratidão à Faculdade Fai pela disponibilidade de estatísticas que se revelaram de grande importância para a elaboração deste trabalho científico.