

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

JOSENI GONÇALO CORREIA

**AS DOENÇAS OCUPACIONAIS COMO CONSEQUÊNCIA DAS
HORAS SUPLEMENTARES**

SANTA RITA

2017

JOSENI GONÇALO CORREIA

**AS DOENÇAS OCUPACIONAIS COMO CONSEQUÊNCIA DAS
HORAS SUPLEMENTARES**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro

SANTA RITA

2017

Correia, Joseni Gonçalo.

C824d As doenças ocupacionais como consequência das horas suplementares /
Joseni Gonçalo Correia. – Santa Rita, 2017.
59f.

Monografia (Graduação) – Universidade Federal da Paraíba.
Departamento de Ciências Jurídicas, Santa Rita, 2017.

Orientador: Prof^o. Dr. Guthemberg Cardoso Agra de Castro.

1. Direito do Trabalho. 2. Doenças Ocupacionais. 3. Jornada de Trabalho. 4. Regime de Horas Extras. 5. Trabalho Excessivo. I. Castro, Guthemberg Cardoso Agra de. II. Título.

BSDCJ/UFPB

CDU – 34:331

JOSENI GONÇALO CORREIA

**AS DOENÇAS OCUPACIONAIS COMO CONSEQUÊNCIA DAS HORAS
SUPLEMENTARES**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Aprovado em...../...../.....

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro

(Orientador - UFPB)

(Membro - UFPB)

(Membro - UFPB)

AGRADECIMENTOS

Na difícil tarefa de agradecer a todos aqueles que no decorrer deste curso estiveram ao meu lado, e que de alguma forma contribuíram para que este tão esperado dia chegasse, registro os meus sinceros agradecimentos.

Em primeiro lugar à Deus, por ouvir minhas preces, por me conceder sua proteção, saúde e coragem para trilhar este caminho.

Ao meu filho Rafael Gonçalo que apesar de tão jovem sempre me estimulou e acreditou que eu seria capaz, e principalmente pela compreensão de todos os meus momentos ausentes no anseio da concretização deste sonho.

Ao meu esposo Nielson Correia que sempre esteve ao meu lado, por todo incentivo e pelas palavras de apoio nos meus momentos difíceis.

Aos meus pais, José Gonçalo e Maria José (Dezinha), por todo apoio emocional, por sempre acreditarem em mim, nos momentos de êxitos e de fraquezas, acalmando meu coração com suas palavras e orações. A minha vó Dorinha que tanto almejou compartilhar este dia ao meu lado, me estimulando e me protegendo em todos momentos.

Aos meus irmãos, que sempre me incentivaram e acreditaram que eu conseguiria concluir mais este curso, em especial a minha irmã Josy que apesar da distância esteve sempre presente em todos os meus momentos de alegria e de angustias e que sempre me incentivou a não desistir e a meu irmão Josehilton que foi suporte importante nesta longa jornada.

À Edvânia Farias que prestou o seu auxílio em minhas obrigações diárias, me proporcionando tempo para me dedicar aos estudos.

Ao meu Orientador Guthemberg Cardoso, pela paciência, dedicação, compromisso e generosidade em compartilhar comigo do seu conhecimento, fatores indispensáveis a concretização desta pesquisa.

Aos queridos amigos e amigas da UFPB Santa Rita: Bruna Renata, Ionara Martins, Thaís Alves, João Paulo Silva, Ana Karoliny, Adeilza Ribeiro, Tâmara Cirilo, Magno Gurgel e todos os demais colegas das turmas 2012.2 e das turmas as quais frequentei de forma desblocada, com quem foi possível aprender a dividir

experiências e, que contribuíram de alguma forma para tornar essa caminhada mais leve, de forma a proporcionar a chegada até aqui. Muito obrigada!

A Grande Conquista é o resultado de pequenas
vitorias que passam despercebidas.

(Paulo Coelho)

RESUMO

O nascimento do Direito do Trabalho é caracterizado por reivindicações em torno de normas de proteção ao trabalho em um momento da história marcado pela existência de profundas desigualdades sociais e econômicas. A fixação da jornada do trabalho é questão basilar da ordem social, de modo que os direitos trabalhistas relacionados a tal matéria devem ser rigorosamente submetidos a um regime próprio imperativo, inalienável e irrenunciável pelos particulares. Trata-se de direitos indisponíveis assegurados pela própria Constituição Federal. O assunto relativo as doenças ocupacionais e profissionais está relacionado às jornadas de trabalho e, além de ser um tema extremamente atual é ao mesmo tempo atemporal. Com a passagem da era pós-industrial, no chamado pós-fordismo, e a flexibilização desmedida da normativa sobre jornada de trabalho, os horários de trabalho tornaram-se a ser cada vez mais extensos e, ao mesmo tempo, oscilantes durante a jornada diária, semanal ou anual. Diante desse tema tão abrangente, este estudo apresenta como objetivo geral descrever e apontar com base na legislação, a influência das horas extras e a jornada excessiva de trabalho no desenvolvimento de doenças ocupacionais. Quanto à metodologia empregada, com relação aos objetivos de sua pesquisa, este estudo apresenta-se como sendo uma pesquisa descritiva com utilização de técnicas bibliográficas, tais como a leitura de livros, artigos científicos, leis, entre outros. Chega-se à conclusão do estudo, com os argumentos finais e o posicionamento de que o trabalho em regime de horas suplementares ilustra quadros de subemprego e vulnerabilidade a situações de pobreza, afetando inclusive a promoção do pleno emprego. Para além do balanço apresentado, o trabalho em questão, além de demonstrar os danos existenciais causados ao trabalhador exposto ao regime de horas extras, aponta linhas mestras para a concretização de metas para o trabalho digno e da função social da empresa.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho. Doenças ocupacionais. Jornada de trabalho. Regime de Horas extras. Trabalho excessivo

ABSTRACT

The birth of Labor Law is characterized by demands around labor protection standards at a time in history marked by the existence of deep social and economic inequalities. The fixing of the working day is a fundamental question of the social order, so that the labor rights related to this matter must be rigorously subjected to a regime that is imperative, inalienable and inalienable by individuals. These are inalienable rights guaranteed by the Federal Constitution itself. The subject of occupational and occupational diseases is related to working hours and, besides being an extremely current topic, is at the same time timeless. With the transition to the post-industrial era, in the so-called post-Fordism, and the excessive flexibilization of the rules on working hours, work schedules became more and more extensive and at the same time oscillating during the day- weekly or annual. Given this broad theme, this study has as a general objective to describe and point out, based on legislation, the influence of overtime and excessive work hours in the development of occupational diseases. Regarding the methodology used, in relation to the objectives of his research, this study presents itself as a descriptive research using bibliographic techniques, such as reading books, scientific articles, laws, among others. The study concludes with the final arguments and the position that overtime work illustrates underemployment and vulnerability to poverty, affecting even the promotion of full employment. In addition to the presented balance, the work in question, besides demonstrating the existential damages caused to the worker exposed to the regime of overtime, points out guidelines for the achievement of goals for decent work and the social function of the company.

Keywords: Labor Law. Occupational diseases. Working hours. Regime of Overtime. Excessive work

LISTA DE SIGLAS

ANAMATRA: Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

NR: Norma Regulamentadora

OIT: Organização Internacional do Trabalho

PEC: Proposta de Emenda da Constituição

QVT: Qualidade de Vida do Trabalhador

TST: Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A JORNADA DE TRABALHO E SUAS PERSPECTIVAS NA HISTÓRIA	14
2.1 DESCRIÇÕES SOBRE A JORNADA DE TRABALHO.....	21
2.2 A IMPORTÂNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL	22
2.3 EVOLUÇÃO DO DIREITO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL	23
2.3.1 Classificação da jornada de trabalho	25
2.4 ADICIONAL DE HORA EXTRA E BANCO DE HORAS	28
3 A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR	31
3.1 A REFORMA TRABALHISTA SEGUNDO A LEI 13.467/17 (PL 6.787/16) E OS IMPACTOS NA VIDA DO TRABALHADOR	32
4 DOENÇAS OCUPACIONAIS E A JORNADA DE TRABALHO	31
4.1 REFLEXOS DA JORNADA DE TRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR..	31
4.2 MELHORIAS NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	40
5 POSTURA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL FRENTE ÀS DOENÇAS OCUPACIONAIS LIGADAS ÀS SOBREVORNADAS	44
5.1 BENEFÍCIOS ASSEGURADOS PELA PREVIDENCIA SOCIAL.....	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	54

1 INTRODUÇÃO

Falar em jornada de trabalho é retomar um dos temas que sempre estiveram presentes na pauta de reivindicações da classe trabalhadora e, ainda hoje, é objeto de intensos debates na doutrina, sem falar no elevado número de ações que, diariamente, chegam às Varas do Trabalho. O nascimento do Direito do Trabalho é caracterizado por reivindicações em torno de normas de proteção ao trabalho em um momento da história marcado pela existência de profundas desigualdades sociais e econômicas.

Tem-se no tempo de trabalho a delimitação da “vida ativa” da pessoa, em contraposição à “vida contemplativa”, a se pensar em termos tradicionais estes dois modos de vida. É por meio do trabalho que as pessoas “produzem o vitalmente necessário para alimentar o processo de vida do corpo humano”. Há, portanto, uma conexão entre o labor, trabalho entendido como “atividade” humana, e a vida, sendo que a referida conexão “é inerente à condição humana, ao processo de vida; ambos são parte do ciclo da vida. A atividade laboral se incorpora à circunstância humana”.

No entanto, verifica-se uma discrepância entre a jornada de trabalho legal e a jornada de trabalho efetiva. Muitos trabalhadores cumprem jornada acima das 44 horas semanais, violando suas liberdades constitucionais, colocando em risco sua saúde e segurança, e desrespeitando os direitos fundamentais, o que os leva a privar-se do convívio familiar e social e de momentos de lazer. Seria apropriada a limitação da jornada máxima semanal, mensal ou anual, por ser uma medida para reduzir a jornada efetiva de trabalho, como ocorre, por exemplo, em Portugal. Isso certamente se constituiria em instrumento eficaz para a proteção da saúde do trabalhador como um direito fundamental.

O assunto relativo as doenças ocupacionais e profissionais está relacionado às jornadas de trabalho e, além de ser um tema extremamente atual é ao mesmo tempo atemporal. Com a passagem à era pós-industrial, no chamado pós-fordismo¹, e a flexibilização desmedida da normativa sobre jornada de trabalho, os horários de trabalho passaram a ser cada vez mais extensos e, ao mesmo tempo, oscilantes

¹ O pós fordismo é um modelo de gestão produtiva que se diferencia do fordismo, no que se refere à organização do trabalho e da produção. Assim, ao invés de centrar-se na produção em massa, característica do fordismo, o modelo pós-fordista fundamenta-se na ideia de flexibilidade.

durante a jornada, diária, semanal ou anual, na vertente qualitativa da jornada de trabalho, sobretudo a partir da anualização promovida na década de 1990.

O resultado que hoje se constata é o de que a flexibilização, defendida como único meio de suplantar as crises econômicas e o grave problema do desemprego, em lugar de solucionar os problemas, agravou de tal forma a situação dos trabalhadores que atualmente se tem verificado um quadro devastador de desemprego massivo ou estrutural, o aumento das desigualdades sociais e da miséria e, o que é ainda mais grave: um quadro assustador de acidentes e doenças ocupacionais.

A Organização Internacional do Trabalho, em suas publicações mais recentes já afirma abertamente que, em geral, as reformas flexibilizadoras não têm contribuído para gerar emprego, mas, em contrapartida, teriam contribuído para deteriorar a qualidade do emprego restante.

Nesse sentido, é imprescindível que a dignidade da pessoa humana do trabalhador seja respeitada onde, abusos cometidos sob a argumentação de simples “ajustes necessários” ao desenvolvimento econômico devem ser contidos, sob pena de agravo aos princípios insculpidos na Constituição Federal.

Dessa forma, a afirmação da autonomia do Direito do Trabalho na atual conjuntura econômico-social faz-se urgentemente necessária, na medida em que interesses outros, alheios aos interesses do trabalhador, não podem nortear os novos rumos desse ramo do Direito. E, aceitar a flexibilização desordenada da jornada de trabalho como algo natural seria simplesmente aceitar a própria negação da aplicação do próprio princípio protetor ao trabalhador.

Logo, diante desse tema tão abrangente, este estudo apresenta como objetivo geral descrever e apontar com base na legislação a influência das horas extras e a jornada excessiva de trabalho no desenvolvimento de doenças ocupacionais. E, procura-se atender aos objetivos específicos: a) Levantar um histórico da jornada de trabalho no Brasil e no mundo; b) Examinar o posicionamento da legislação brasileira acerca da redução da jornada de trabalho; c) Descrever o enfraquecimento da legislação ao longo dos anos quanto aos direitos adquiridos pelos trabalhadores; d) Analisar como a flexibilização da jornada de trabalho influencia na saúde dos trabalhadores.

Para abordagem do tema no estudo este, será organizado em cinco capítulos, cujo conteúdo de cada um deles está descrito a seguir:

O primeiro capítulo apresenta os objetivos, as justificativas e a apresentação do estudo.

O segundo capítulo é formado pela descrição e fundamentação da Jornada de Trabalho através do histórico, da importância do direito internacional e evolução do direito trabalhista no Brasil perfazendo a classificação da jornada de trabalho e o adicional de hora extra.

O terceiro capítulo refere-se sobre a influência da flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador.

O quarto capítulo apresenta a relação da jornada de trabalho com as doenças ocupacionais e os reflexos deste na saúde do trabalhador. É apresentado ainda, as melhorias que a redução da jornada de trabalho pode proporcionar na qualidade de vida do trabalhador.

O quinto capítulo apresenta postura da Previdência Social frente as doenças ocupacionais ligadas às sobrejornadas e horas extras apresentando dados quantitativos da Previdência aos benefícios de afastamento do trabalho. Em seguida são apresentadas as considerações finais e sugestões para estudos futuros. E, ao final dispõem-se das referências bibliográficas consultadas.

Quanto à metodologia empregada, com relação aos objetivos de sua pesquisa, este estudo apresenta-se como sendo uma pesquisa descritiva, a qual, de acordo com Raupp e Beuren (2004) no estudo descritivo, descrever significa identificar, relatar, comparar, entre outros.

Quanto a delimitação do tema, é possível classificar a pesquisa em bibliográfica, pois caracteriza-se pelo estudo significativo de um ou de poucos objetos, de maneira que permita o seu amplo e detalhado conhecimento (GIL, 2002).

2 A JORNADA DE TRABALHO E SUAS PERSPECTIVAS NA HISTÓRIA

A história do trabalho nos mostra que inicialmente a mão de obra utilizada era de escravos ou pobres, os quais já haviam nascidos destinados ao desempenho de tais funções. O ofício do labor não competia à nobreza, a estes cabiam às atividades intelectuais, uma vez que, trabalhar significava perda da dignidade. Neste contexto é possível observar que o trabalho tinha como base a exploração de classes e precariedade dos ambientes do trabalho, demonstrando a longa e árdua jornada em busca da dignidade e dos direitos trabalhistas.

Na Idade Média, durante o período feudal, os servos cumpriam uma jornada de trabalho extremamente longa, em condições indignas e degradantes. Eles eram submetidos “a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor”.

A partir do século X, com advento das corporações de ofício, as condições de trabalho sofreram melhorias, começando pela redução da jornada. Silva (1987) sustenta que “as corporações medievais obtiveram algumas vitórias [...] entre as quais a estipulação da jornada de trabalho entre o nascer e o pôr do sol”, sendo de aproximadamente nove horas e meia no inverno e 12 horas e meia no verão.

As corporações de ofício objetivavam regulamentar as diversas atividades de artesãos existentes. Nessa fase histórica verificou-se um pouco mais de liberdade do trabalhador, porém, primeiramente visavam-se aos interesses das corporações mais do que conferir qualquer proteção aos trabalhadores, inclusive quanto à continuidade do contrato de trabalho. As corporações de ofício foram suprimidas com a Revolução Francesa de 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem. A Revolução Francesa suprimiu o sistema feudal, conquistando o individualismo e o liberalismo econômico, que geraram a miséria e a exploração dos trabalhadores.

No decorrer da história, muitas foram as reivindicações feitas pelos trabalhadores em buscas de melhores condições de trabalho. Este processo se deu de forma lenta e evolutiva ao longo do tempo, em um cenário marcado por revoltas sociais, onde se almejava a busca por melhores salários e redução da jornada de trabalho.

Já, por volta do século XIX, com o surgimento da Revolução industrial, as jornadas de trabalho diárias eram longas e extenuantes, trabalhava-se em média entre 12 e 16 horas. A grande oferta de mão de obra ensejava aos proprietários das fabricas o direito a exploração dos trabalhadores, principalmente mulheres e crianças que eram submetidos a longas jornadas e salários reduzidos.

A Revolução Industrial trouxe além da modernização dos meios de produção, a precarização das condições de trabalho, expondo os trabalhadores a extensas jornadas, ambientes insalubres e riscos à saúde e a vida, o que deu início a luta por condições dignas de trabalho. Esses movimentos promoveram a união dos trabalhadores com o objetivo de reivindicar a diminuição das extensas jornadas de trabalho e, instituir a limitação diária de oito horas.

O século XVIII é apontado como o marco de conquistas protecionistas ao trabalhador, resultados alcançados inicialmente de ações isoladas, que tomaram proporções maiores, alcançando diversos estados. A este respeito Martins (2016), relata:

Na maioria dos países da Europa, por volta de meados de 1800, a jornada de trabalho era de 12 a 16 horas, principalmente entre mulheres e menores. Robert Owen, em 1800, limitou na sua fábrica na Escócia a jornada de 10h 30m. Nos Estados Unidos, no mesmo período, a jornada de trabalho estava balizada entre 11 e 13 horas. Em 1808, na Inglaterra, a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes (Moral and Health Act) limitou a jornada de trabalho em 12 horas, proibindo o trabalho de menor noturno.

Os movimentos operários que buscavam um sistema protetivo das condições laborais, direcionaram os obreiros a se organizarem em grupos profissionais, dos quais originaram os movimentos sindicais. Esses movimentos contribuíram para a regulamentação de leis trabalhistas pelo Estado, que além de atendimento à pleitos dos trabalhadores, serviam como forma de controle de movimentos sindicais que objetivavam evitar atos revolucionários.

A força exercida pelas organizações dos trabalhadores contribuiu para a estipulação de novas reduções de jornadas em meados do século XIX em vários países. A Inglaterra em 1847 limitou a jornada de trabalho em 10 horas diárias. No ano seguinte a França, também estabeleceu a mesma jornada, enquanto que em Paris estabeleceu-se a jornada de 11 horas diárias. No ano de 1868, nos Estados Unidos foi estabelecido jornada de 8 horas para os serviços federais.

Diante das transformações oriundas da Revolução Industrial o Papa Leão XIII publicou a Encíclica *Rerum Novarum* de 1891 da Igreja Católica, onde defendia os

direitos dos trabalhadores, preconizando o trabalho como fonte de recursos para suprir a necessidade de sobrevivência do indivíduo e o direito à propriedade privada.

Quanto aos direitos dos trabalhadores foi debatida a duração da jornada de trabalho, a qual não deveria as horas trabalhadas exceder a força dos trabalhadores, assim como a quantidade de repouso deveria ser proporcional à qualidade do trabalho, devendo ser levada em consideração às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários. Vale registrar o texto papal no qual afirmou:

Capítulo 20 ... que os patrões esmagam os trabalhadores sob o peso de exigências iníquas, ou desonram neles a pessoa humana por condições indignas e degradantes; que atentam contra a sua saúde por um trabalho excessivo e desproporcionado com a sua idade e sexo: em todos estes casos é absolutamente necessário aplicar em certos limites a força e autoridade das leis. Esses limites serão determinados pelo mesmo fim que reclama o socorro das leis, isto é, que eles não devem avançar nem empreender nada além do que for necessário para reprimir os abusos e afastar os perigos.

Capítulo 25 ... Não é justo nem humano exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer pelo excesso da fadiga embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo. A atividade do homem, restrita como a sua natureza, tem limites que se não podem ultrapassar. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em quando se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se por mais tempo do que as forças permitem. Assim, o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários.

Este documento foi de grande influência nas relações sociais trabalhistas, influenciando diversos países europeus a limitação da jornada diária de trabalho em oito horas. A partir de 1915, após diversos movimentos trabalhistas, houve uma generalização da jornada de trabalho em oito horas diárias na maioria dos países.

A evolução das conquistas das jornadas trabalhista foi acompanhada pelos estudos das doenças do trabalho, sendo assim imprescindível, falar paralelamente a respeito das doenças decorrentes das longas permanências dos trabalhadores nos ambientes laborais. A história mostra que as primeiras relações entre trabalho e doenças, foram estabelecidas pelos romanos. Oliveira (2010) leciona que:

...*Plínio* mencionou algumas doenças mais comuns entre os escravos e a utilização, pelos refinadores de minério, de membranas de pele de bexiga como máscaras; *Marcial* registrou doenças específicas dos que trabalhavam com enxofre, *Juvenal* percebeu as veias varicosas dos áugures e as doenças dos ferreiros; *Lucrécio* referiu-se à dura sorte dos mineradores de ouro e *Gleno de Pérgamo* relatou experiência realizada a respeito dos riscos dos mineiros, quando visitou as minas de sulfato de cobre na ilha de Chipre.

Os metalúrgicos e os mineiros foram os primeiros trabalhadores a receberem estudos sobre suas doenças ocupacionais. No ano de 1556, postumamente foi publicado o tratado “*De re metallica*” do alemão Gerogius Agricola, no qual era mencionado o padecimento dos mineiros, apontando a prevenção e o tratamento das juntas, pulmões e olhos adquiridos no desempenho do labor. Em 1567, Theophrastus Von Hoheheim, em Dillinger, na Alemanha publicou a primeira monografia específica do assunto, intitulado *Von der Bergsucht und anderen Bergkrankheiten* (Sobre a tísica dos mineiros e outras doenças das montanhas).

O ano de 1700, foi marcado pela publicação do livro “*De morbis Artificum Diatriba*” (as doenças dos trabalhadores) do médico Bernadino Ramazzini em Módena, na Itália. Em sua segunda edição no ano de 1713, apresentou estudo de 54 grupos de trabalhadores, relacionando as atividades, as doenças consequentes e as medidas de prevenção e tratamento de mais de 60 profissões, tornando-se a publicação o marco de maior evidencia em relação à saúde do trabalhador.

Em sua publicação Ramazzini relata as condições insalubres aos quais os trabalhadores estão expostos durante as longas jornadas de trabalho.

Rosen em sua obra “Uma história da saúde pública” (1994, p.85), assegura que por falta de uma norma jurídica de proteção à saúde trabalhador, a obra de Ramazzini serviu como texto básico da Medicina Preventiva até a chegada da Revolução Industrial no século XIX, evidenciando ainda a importância de sua obra no estabelecimento de construções doutrinárias e jurídicas sobre o assunto.

Assim, as transformações ocorridas nas condições de trabalho, induziram paralelamente a preocupação com a saúde do trabalhador, visto que a Revolução Industrial promoveu grandes transformações econômicas, tecnológicas, sociais, principalmente no ambiente trabalhista, ao substituir a produção artesanal por máquinas, instalando graves problemas nos setores laborais.

O advento da produção em série, implementado por ritmos produtivos, evidenciou a fragilidade humana diante da máquina e da revolução do modo produtivo. Conseqüentemente a crescente lucratividade e expansão capitalista, emergiu o aumento de doenças e acidentes de trabalho em decorrência das péssimas condições laborais nos ambientes fabris.

A introdução da máquina a vapor no ano de 1800 na Inglaterra, possibilitou o aumento de produção e de investimento em instalações de indústria necessitando assim de um grande número de trabalhadores. Segundo Nogueira (1979, p.6) apud

Oliveira (2010, p.49), a busca frenética por mão de obra impulsionou o comércio de crianças que os intermediários adquiriam de pais miseráveis e revendiam aos empregadores, chegando ao ponto de aceitar uma criança débil mental para cada 12 crianças sadias.

Com a mecanização, e aumento da produção os empresários impõem duras condições de trabalho aos operários sem aumentar os salários objetivando uma maior margem de lucro, sem oferecer nenhuma segurança ao trabalhador que eram submetidos em algumas fábricas, à jornada que ultrapassam 15 horas em condições de trabalho precárias as quais os trabalhadores estavam expostos a acidentes fatais e a diversas doenças.

Neste cenário de máquinas e produção, competia ao trabalhador zelar por sua saúde, acidentes, lesões e doenças decorrentes do trabalho, pois eram apenas consequência inevitáveis do labor, portanto cabia ao próprio trabalhador evita-las.

Como fruto dessas condições precárias, começaram a surgir os primeiros protestos exigindo mudanças no campo trabalhista. Em 1802 por iniciativa do primeiro-ministro Robert Peel, foi aprovada a primeira lei de proteção trabalhista, o *Moral and Health Act* (Lei de Saúde e moral dos Aprendizes), que estabelecia limite de 12 horas de trabalho diário, proibição de trabalho noturno, obrigatória a ventilação nas fábricas e lavagem das paredes duas vezes por ano.

Já em 1830, segundo Mendes (1991, p.341) surgiu a primeira preocupação do empregador com as péssimas condições de saúde do trabalhador, quando o proprietário de uma indústria têxtil Robert Dernham, procurou o médico inglês Robert Baker, para orientá-lo, o qual o indicou a colocação de um médico no ambiente fabril para fazer intermediação entre o proprietário, trabalhadores e o público, do qual ouviu a seguinte orientação:

"Coloque no interior da sua fábrica o seu próprio médico, que servirá de intermediário entre você, os seus trabalhadores e o público. Deixe-o visitar a fábrica, sala por sala, sempre que existam pessoas trabalhando, de maneira que ele possa verificar o efeito do trabalho sobre as pessoas. E se ele verificar que qualquer dos trabalhadores está sofrendo a influência de causas que possam ser prevenidas, a ele competirá fazer tal prevenção. Dessa forma você poderá dizer: meu médico é a minha defesa, pois a ele dei toda a minha autoridade no que diz respeito à proteção da saúde e das condições físicas dos meus operários; se algum deles vier a sofrer qualquer alteração da saúde, o médico unicamente é que deve ser responsabilizado".

A partir desta situação, surgiu a primeira contratação de serviço de medicina do trabalho no ambiente fabril.

Em 1831, o Estado se pronunciou sobre o tema, quando da elaboração de um relatório por uma comissão parlamentar de inquérito inglês, que causou grande impacto na opinião pública, que resultou no *Factory Act* no ano de 1833, considerada a primeira legislação trabalhista que demonstrou ser eficiente na seara da proteção ao trabalho ao dispor que: “devendo ser aplicada à todas as empresas têxteis onde se usasse força hidráulica ou a vapor; a proibição do trabalho noturno aos menores de 18 anos e restringia as horas de trabalho destes, a 12 por dia e 69 por semana; as fábricas precisavam ter escolas, que deviam ser frequentadas por todos os trabalhadores menores de 13 anos; a idade mínima para o trabalho era de 9 anos, e um médico devia atestar que o desenvolvimento físico da criança correspondia a sua idade cronológica”.

Em relação as normas referentes ao acidente do trabalho, a legislação surgiu na Alemanha em 1884 na autoria do príncipe Otto Von Bismarck, um dos mais importantes líderes nacionais do século XIX, expandindo em seguida para outros países Europeus.

A república trouxe os ideais liberal-individualistas da Revolução Francesa, da Declaração dos Direitos Humanos e da Constituição Norte-Americana. Portanto, o único dispositivo que regulamentava o trabalho na Constituição de 1891 era “o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial” (artigo 72, § 24), assegurando, também, o direito de associação (artigo 72, § 8º), e licitando a possibilidade de criação dos sindicatos (BRASIL, 2011).

Segundo Huberman (1986), no início do processo de industrialização no Brasil, os trabalhadores não possuíam terras ou instrumentos para produzirem a própria subsistência. As camadas mais pobres da sociedade constituíam o proletariado, arruinado pela concorrência dos produtos industrializados, com grande participação do campesinato, mulheres e crianças.

Assim como na Inglaterra, a industrialização explorava intensamente a força dos trabalhadores no Brasil, exigindo o cumprimento de jornadas entre 10 e 12 horas diárias, muitas vezes acrescidas de horas extraordinárias, sendo devidamente pagas ou não. As condições de trabalho do proletariado, nesta época, não diferiam muito das condições inglesas ou francesas, seja pelos alojamentos, jornada de trabalho, punições ou condições prejudiciais à saúde. O processo de imigração também foi notório e relevante para o desenvolvimento da economia brasileira.

Foi somente no ano de 1919 através do decreto 3724 de 15 de janeiro de 1919 que entrou em vigor a primeira lei brasileira de proteção ao trabalhador contra as adversidades laborais, previa a obrigação de o empregador reparar os danos decorrentes dos infortúnios do trabalho, através da adoção da teoria do risco profissional.

O Decreto 24.637/34 ampliou o conceito de infortúnio laboral e institui a obrigatoriedade do seguro obrigatório com a seguinte redação:

Artigo 1º O seguro de acidentes do trabalho é obrigatório, para todos os empregadores sujeitos ao regime do Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Marítimos, em favor dos respectivos empregados, associados do mesmo Instituto.

Ainda em seu art.12, dispôs de forma expressa a obrigatoriedade das empresas fornecerem aos seus trabalhadores os equipamentos de proteção individual (EPI) e dos dispositivos necessários a proteção coletiva (EPC), de forma a garantir a preservação da integridade física dos trabalhadores no desempenho de suas atividades.

Já em 1934, foi implantado as inspetorias do trabalho, que era um órgão de fiscalização das leis trabalhistas. Nesta ocasião ocorreu a nomeação dos três primeiros médicos do trabalho, que tinham como função fiscalizar as condições trabalho nas fábricas, fazer inquéritos sobre as condições de trabalho e desenvolver pesquisas referente as moléstias profissionais.

Entre 1970 e meados de 1980, o conflito entre sindicato e empresa acentuou-se, no contexto da reafirmação sindical como ente político. O foco das reivindicações direcionava-se ao reajuste salarial, à organização no local de trabalho e à redução da jornada de trabalho (CARDOSO, 2009).

Após a experiência grevista no ABC Paulista, com a união dos metalúrgicos e a conquista da jornada de trabalho de 44 horas semanais, a Constituição Federal de 1988 limitou de igual forma, permanecendo até os dias atuais. Nas palavras do deputado Vicentinho, constantes na ata de audiência da Proposta de Emenda à Constituição n. 231-A de 1995 “foi um marco no movimento sindical brasileiro e na evolução do direito do trabalho, uma vez que outras categorias também vieram a conquistar tal jornada, mediante instrumento normativo e, finalmente, todos os trabalhadores, com a Constituição de 1988”.²

² Comissão especial destinada a proferir parecer à PEC n. 231-A, de 1995 (Jornada Máxima de Trabalho). Deputado Vicente Paulo da Silva. 2009, Brasília, p. 10.

2.1 DESCRIÇÕES SOBRE A JORNADA DE TRABALHO

Segundo Barros (2009), as normas sobre duração do trabalho têm fundamento de ordem fisiológica, de ordem econômica e de ordem social. O fundamento de ordem fisiológica consiste em tutelar a integridade física do trabalhador, evitando-lhe a fadiga. O de ordem econômica diz respeito a fazer render e aprimorar a produção obtida por meio do empregado descansado e, o de ordem social refere-se à necessidade do empregado de ter tempo para convívio familiar e para os compromissos sociais.

A duração do trabalho está prevista nos artigos 57 até 75, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tratam da jornada, da duração semanal, dos intervalos intrajornadas, dos intervalos interjornadas e dos repousos. Já a Constituição Federal prevê, em seu art. 7º, inciso XIII, que a duração normal do trabalho não será superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, facultando a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva.

Segundo Abud (2008), a Constituição Federal utiliza o termo duração do trabalho para tratar dos módulos de tempo diário e semanal máximo de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, usa o termo duração do trabalho de forma ampla para tratar dos módulos diário, semanal.

Süssekind (1997) constata que “duração normal do trabalho é o tempo máximo previsto para a execução, em dado período (dia ou semana), dos encargos decorrentes da relação de emprego, sem a prestação de serviços extraordinários”.

Para tal autor, a duração máxima de trabalho corresponde à soma das horas da jornada normal com o tempo de serviço extraordinário ou suplementar, durante o qual, em determinadas condições, a lei possibilita a prestação do trabalho. Pondera que a duração normal do trabalho poderá ser alterada por três formas, quais sejam:

- a) por lei para adotar limite inferior às atividades profissionais que justifiquem o tratamento diferenciado;
- b) por acordo coletivo e convenção coletiva para adotar limite inferior ou ajustar compensação de jornada e;
- c) por contrato individual de trabalho ou regulamento da empresa para adotar duração normal de trabalho abaixo do parâmetro legal.

Embora não haja consenso na doutrina sobre o conceito da duração do trabalho, compreendemos que tal expressão trata-se de termo mais amplo ao abranger jornada de trabalho diária, semanal, mensal e anual, horário de trabalho e pausas. Porém, há consenso entre os autores ao considerarem que o objetivo primordial da duração do trabalho é tutelar a saúde, o convívio familiar e social, a dignidade do trabalhador, assim como a economia.

2.2 A IMPORTÂNCIA DO DIREITO INTERNACIONAL

Após o final da Primeira Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes cria a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. A primeira Conferência da OIT convocada em Washington, em 29 de outubro de 1919, edita a Convenção sobre a jornada de oito horas por dia e 48 horas por semana (MANNRICH, 1998).

A OIT tem como fundamento básico o princípio de que a paz universal e permanente só podem basear-se na justiça social. Desta forma no que tange ao direito internacional do trabalho, a Convenção nº1 da OIT, de 1919, em seu artigo 2º versa sobre a duração de trabalho, estabelecendo jornada diária com duração de 8 horas, totalizando 48 horas semanais.

Em 1930 a 30ª Convenção aprovou a jornada de trabalho de oito horas para os trabalhadores no comércio e em escritórios, considerando como jornada de trabalho o tempo à disposição do empregador. Já em 1931, a convenção nº 31, fixa a jornada dos trabalhadores das minas de carvão em 7 horas e 45 minutos.

Devido ao período de guerra vivenciado, o mundo encontrava-se devastado pela crise econômica, e diante do alto índice de desemprego, a Convenção nº 47 de 1935, estabeleceu um novo padrão de trabalho fixado em 40 horas semanal, com o intuito de diminuir o número de desemprego.

Em 1939, a convenção de nº 67, estipulou a jornada de 48 horas para os trabalhadores das empresas de transporte rodoviário.

A OIT através da recomendação de Redução de Jornada de Trabalho nº 116 de 1962, tratou da ação progressiva da semana de 48 horas de trabalho, devendo este ser “um padrão social a ser alcançado por etapas, se necessário”.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem estabeleceu no artigo XXIV que “Todo o homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”, esses preceitos contidos na declaração buscam um ideal a ser alcançado mundialmente.

O primeiro instrumento comunitário da Comunidade Europeia sobre jornada de trabalho trata-se da Diretiva 93/104, de 23 de novembro de 1993. Tal Diretiva foi substituída pela Diretiva 2003/88, de 4 de novembro de 2003, denominada “Diretiva sobre jornada de trabalho” (MARTINS, 2002). Essa Diretiva obriga os Estados-Membros a estabelecerem uma limitação da jornada de trabalho mediante lei, regulamentos ou via convenção coletiva.

Prevê, ainda, que a jornada de trabalho por período de sete dias não deve superar 48 horas semanais, inclusive com as horas extraordinárias. A Diretiva 2003/88, entretanto, não manteve o caráter de rigidez e permitiu a derrogação, via negociação coletiva, de algumas normas, possibilitando pactuar com empregados jornadas de trabalho superiores às 48 horas (SILVA, 2004).

Embora a Diretiva seja instrumento de aproximação das legislações nacionais dos Estados-Membros da Comunidade Europeia, a Diretiva 2003/88 “[...] outorgou a cada Estado a faculdade de não impor o respeito à duração máxima semanal de trabalho e de abrir para os empregadores, possibilidade de pactuar com o trabalhador uma duração de trabalho semanal superior a 48 horas”.

A criação da OIT e as convenções seguintes proporcionaram um reconhecimento internacional do direito do trabalho, representando um marco no avanço das lutas dos trabalhadores.

2.3 EVOLUÇÃO DO DIREITO DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

A Constituição do Império de 1824 não previa limite para a jornada de trabalho, apenas recomendava em seu artigo 179, inciso XXIV, a liberdade de trabalho. Cesarino Júnior (1980) atesta que o raro trabalho livre existente no Brasil no final do século XIX era regulado pelas Ordenações do Reino, pelo Código Comercial e por algumas leis esparsas.

O Brasil utilizou-se, por quatro séculos, do sistema escravocrata, ou seja, desde o seu descobrimento até a abolição da escravatura, a jornada de trabalho não

tinha qualquer limite legal. Durante esse período, o país se organizava e a economia era rudimentar, centralizada na monocultura açucareira, tratava-se de uma sociedade basicamente escravocrata (PRADO, 1967). A escravidão foi abolida em 1888.

Posteriormente, a Constituição de 1891 se limitou a garantir o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial, contudo não havia qualquer disposição sobre jornada de trabalho.

No ano de 1932 o decreto 21.186, regulou a jornada dos trabalhadores do comércio em oito horas diárias e o Decreto 21.364 implementou a mesma jornada aos trabalhadores da indústria.

Ainda acerca da regulamentação da jornada de trabalho, Martins (2002), destaca:

O decreto nº 22.979/33 regulamentou a jornada de trabalho nas barbearias; o Decreto nº 23.084/33, nas farmácias; o Decreto nº 23.104/33, na panificação. Nas casas de diversões, a jornada de trabalho era de seis horas (Decreto nº 23.153/33), o mesmo ocorrendo nos bancos e casas bancárias (Decreto nº 23.322/33). Nas casas de penhores, a jornada foi fixada em sete horas (Decreto nº 23.316/33).

Assim como outros decretos trataram da regulamentação de outras categorias a Constituição de 1934, no seu art. 121, §1º, c, “estabeleceu: trabalho diário não excedente de oito horas reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei”. Portanto, a jornada de trabalho passou a ser assunto constitucional, pela primeira vez, na Constituição Federal de 1934.

Diferente da Constituição, o Decreto-lei 910/73 regulamentou em 5 horas a jornada de trabalho dos jornalistas, e o Decreto-lei 2.028/37, estabeleceu para os professores o limite máximo de seis aulas diárias ministradas de forma intercaladas.

A Constituição de 1937, no art.137, *i*, previa que o dia de trabalho com jornada de oito horas, poderia ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei.

Da mesma forma a Constituição de 1946, em seu art. 157, V, determinou que a duração diária do trabalho não poderia exceder a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei.

A Constituição de 1967 inovou quando em seu art. 158, VI, estabeleceu: que a duração diária do trabalho não poderia exceder as oito horas, e deveria conceder intervalo para descanso, exceto nos casos especialmente previstos em lei. De forma

quase que idêntica o inciso VI do art. 165 da emenda constitucional de 1/1969, manteve o mesmo preceito.

A atual Constituição Federal instituída no ano de 1988, ampliou a normatização quanto a jornada de trabalho. Em seu art. 7º, XIII, determina que a duração do trabalho normal não deve ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho e no inciso XIV prever a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva e com repouso de preferência aos domingos.

As Constituições posteriores não fizeram alteração significativa em relação à jornada de trabalho. Todavia, a Constituição Federal de 1988 reduz a jornada de trabalho, fixando-a em oito horas diárias e 44 horas semanais.

2.3.1 Classificação da jornada de trabalho

A jornada de trabalho tem diversas classificações, sob os mais diferentes aspectos. Uma das classificações mais consagradas no Brasil é proposta por Nascimento (2004), que vislumbra a jornada de trabalho da seguinte forma:

(i) quanto à limitação, a jornada pode ser normal ou extraordinária, também denominada jornada suplementar; (ii) quanto ao regime jurídico de duração, a jornada pode ser normal ou jornada especial; (iii) quanto aos turnos, a jornada pode ser em revezamento ou fixa; (iv) quanto à integralidade, a jornada pode ser em tempo integral ou parcial; (v) quanto à rigidez, a jornada pode ser flexível ou inflexível; (vi) quanto ao desenvolvimento, a jornada pode ser com ou sem intervalo; (vii) quanto ao período, pode ser diurno, noturno ou misto; (viii) quanto à remuneração, a jornada pode ser com adicional geral e com adicionais especiais; (ix) quanto à prorrogação, a jornada pode ser com ou sem permissão de horas extraordinárias; (x) quanto à exigência ou não do efetivo trabalho; (xi) quanto à condição pessoal do trabalhador, pode ser jornada de homem, mulher e menores. Assim, o foco deste estudo é o trabalho extraordinário (NASCIMENTO, 2004).

O trabalho extraordinário ocorre quando da existência de hora excedente à jornada considerada normal, conforme estipulado na Constituição de 88 em seu art. 7, XIII que assegura a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais facultadas a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

A Jornada máxima diária trabalhada não pode exceder 10 horas, salvo casos de regimes de escala. Deverá ser de forma escrita, presente no contrato de trabalho, ou pactuado através de acordo ou convenção coletiva da categoria.

A CLT preceitua no art. 59 que a duração do lapso temporal de trabalho poderá ser acrescida de até duas horas suplementares, mediante acordo entre as partes, ou mediante acordo coletivo. O trabalho extraordinário pode ocorrer antes do início do expediente, durante o intervalo do repouso e alimentação ou após o término do período normal. Poderá ainda ocorrer o trabalho extraordinário executado nos dias de folgas ou feriados.

O pagamento do trabalho extraordinário deve ser acrescido ao valor da hora normal o percentual mínimo de 50%. Podendo ainda a hora trabalhada suplementar ser compensada através de banco de horas acordada em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho com a participação do Sindicato da categoria representativa, devendo a compensação ocorrer dentro do período máximo de 1 ano.

A limitação da jornada de trabalho é fundamentada na saúde do trabalhador, estando está relacionada diretamente com a fadiga, que se configura como um estado de esgotamento físico ou mental que reduz a capacidade do indivíduo na realização de suas atividades de forma segura. A fadiga pode ser proveniente dos trabalhos manuais, aqueles que exigem o emprego de forças físicas, quanto de trabalhos que exigem esforço mental, principalmente quando exercido sob tensão ou mesmos nos trabalhos monótonos e repetitivos.

Para que o organismo humano tenha um bom funcionamento faz-se necessário um equilíbrio nas condições internas do organismo, o que é denominado pela biologia de equilíbrio homeostático. Oliveira (2010) explica que:

Diante do aquecimento proveniente do esforço físico, o organismo do trabalhador aciona os mecanismos de homeostase da regulação interna, provocando pelo sistema excretor a sudorese, o sistema respiratório elimina o ar quente dos pulmões, o aumento dos batimentos cardíacos acelera sistema circulatório e provoca a vasodilatação periférica para maior aporte sanguíneo tecidual, o que exige também ventilação pulmonar em razão do metabolismo aeróbico aumentado. Em razão das calorias consumidas na execução do trabalho, mais o dispêndio energético para manter o organismo em equilíbrio homeostático, sobrevêm o cansaço e a necessidade de descanso para recomposição.

A cerca do desgaste sofrido pelo corpo, Gomes e Gottschalk descreveram de forma semelhante. (1975, p 437 e 438):

A Fisiologia forneceu os dados para o primeiro fundamento científico da conveniência da limitação da duração do trabalho. De fato, cientistas

verificaram que o organismo humano sofre desgastes quando se põe em atividade, queimando as energias acumuladas numa maior proporção. Os modernos fisiologistas descrevem, com luxo de por menores, o processo pelo qual a fadiga se instala insidiosamente no organismo humano quando desenvolve prolongada atividade. A perda de oxigenação do sangue, o aumento de sua taxa hidrogênica, a formação excessiva de ácido láctico e de CO^3H^2 são alguns dos fatores que concorrem para a formação das toxinas da fadiga. A acidemia que se forma excita a respiração e aumenta a ventilação pulmonar produzindo os sintomas subjetivos de mal-estar ou dispneia.

Diante da necessidade do prosseguimento das atividades em tais condições, decorre o agravamento progressivo da fadiga, representado por uma reação do organismo, ao qual evidencia a necessidade de interrupção do trabalho, como mecanismo de preservação da vida. Quando da existência de necessidade da efetivação do trabalho extraordinário, ocorre um esforço adicional que aciona o consumo das reservas energéticas e o aceleração da fadiga que conduz à exaustão ou esgotamento.

O trabalho desenvolvido em tempo prolongado pode ocasionar um processo de fadiga, a qual induz à instalação da fadiga crônica, que não é possível de solução apenas com o repouso diário. Ao atingir um quadro de fadiga patológica, ocorre o comprometimento do sistema imunológico do indivíduo, o deixando exposto às doenças, vindo a influenciar na ocorrência de baixa produtividade, absenteísmo, insatisfação com o serviço e o aumento do risco de acidentes de trabalho.

De acordo com Oliveira (2010, p. 150 apud Silva, 1986, p.62), quanto mais prolongada for uma jornada de trabalho na qual um trabalhador necessite concentrar sua atenção, maior será o cansaço tanto físico quanto mental. Assim é que, atualmente, torna-se praticamente impossível, além de artificial, distinguir fadiga física de fadiga mental. E, quando o cansaço passa de fisiológico, isto é, quando o repouso e sono habituais não mais são capazes de superá-lo surge a fadiga crônica.

A fundamentação científica para a tendência mundial de redução da jornada de trabalho está nos estudos desenvolvidos por diversos profissionais como: fisiologistas, psicólogos, médicos do trabalho, ergonomistas, etc.

É notório o avanço da doutrina quanto a redução das jornadas de trabalho, porém, ainda se faz necessário uma legislação mais eficiente sobre o trabalho extraordinário, uma vez que é recorrente a infração da norma preceituada no ordenamento jurídico, tanto por falta de fiscalizações, quanto de punições às empresas em decorrência de excessos, enfraquecendo assim as conquistas trabalhistas.

Fato ainda mais agravante refere-se ao trabalho extraordinário exercido em ambiente insalubres, perigosas e penoso, uma vez que o lapso temporal permitido para os desempenhos das funções nestes ambientes, já estão estabelecidos nas normas regulamentadoras, por eles provocarem reações mais intensas do organismo para manter equilíbrio, que exige maior desgaste e predisposição à fadiga, exigindo um período mais prolongado para recuperação.

A NR 15 define em seus anexos, os agentes insalubres, limites de tolerância e quais os critérios técnicos quantitativos e qualitativos legais para avaliação e caracterização das atividades e operações insalubres e o percentual de adicional (quando houver) devido para cada caso. Nos anexos I, II e III, é demonstrado que a exposição vivenciada pelo trabalhador nas atividades ou operações é agravada pelo decurso do tempo.

Oliveira (2010, p.152) complementa enfatizando a prejudicialidade do trabalho suplementar onde:

... os limites de tolerância para exposição aos agentes agressivos foram fixados para a jornada máxima de 8 horas, razão pela qual, após a oitava hora de trabalho, teoricamente, os malefícios atingem níveis intoleráveis para o organismo humano. Por esta razão, o cumprimento de jornada maior exige a adoção de medidas complementares de proteção individual ou coletiva, mencionadas no art.60 da CLT, que a SRTE deve indicar, visando à preservação da saúde dos trabalhadores, porquanto as resistências orgânicas diminuem progressivamente nas exposições prolongadas, deslocando os limites de tolerância para patamares inferiores, em razão da presença simultânea dos dois agentes que se interagem e potencializam os malefícios, ou seja, o agente insalubre mais a sobrejornada.

Neste sentido, o art. 60 da CLT, autorizou a prorrogação da jornada de trabalho em ambientes insalubres, mediante acordo prévio das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, devendo estas serem precedidas de audiências e inspeção. A aplicação deste dispositivo deve ser cercada de cautela, posto que os limites de permanência em ambientes nocivos foram fixados para a jornada máxima de 8 horas, presumindo-se a agressividade para jornadas estendidas além das prevista na norma legal.

2.4 ADICIONAL DE HORA EXTRA E BANCO DE HORAS

Conforme discutido em capítulos anteriores o ordenamento jurídico preceitua uma limitação diária de jornada. No entanto, o trabalhador pode vir a estender sua jornada de trabalho em situações imperiosas, como em casos de conclusão de um

projeto de força maior. Neste sentido, a legislação vigente prevê duas formas de recompensa: as horas extras e o banco de horas.

A hora extra pode ser retribuída de duas formas: conforme previsto no art.7, XVI da Constituição Federal que diz que a remuneração do serviço extraordinário deverá ser superior de no mínimo de cinquenta por cento do valor da hora normal ou, através do banco de horas, previsto no §2º do art.59 da CLT, o qual deve ter autorização previa por convenção ou acordo coletivo.

A retribuição pecuniária tem a finalidade de onerar a folha de pagamento do empregador, como forma de inibir a ocorrência do trabalho extraordinário, assim como de compensar o trabalhador pelo trabalho exercido com maior dispêndio de esforço.

Já quando se trata do banco de horas, é demonstrado um benefício voltado aos interesses do empregador, visto que, permite que o empregado ao prestar serviço extraordinário, não venha receber a remuneração da hora normal, acrescida do percentual estabelecido em lei, mas compensar no decorrer de um ano. Crítica pertinente é feita por Oliveira (2010):

A medida atende, prioritariamente, à saúde financeira do empregador, permitindo a supressão dos desembolsos dos adicionais de horas extras nos períodos de maior demanda, ao mesmo tempo em que submete o empregado às jornadas de até 60 horas semana, sem qualquer pagamento de adicional. Além de saúde para a saúde do trabalhador, a jornada prolongada e variável compromete o convívio familiar, o lazer e com frequência, a continuidade da formação pessoal do trabalhador em cursos diversos.

Inicialmente o banco de horas foi instituído pela Lei 9.601/98, que alterou o art. 59, da CLT, passando a prever o prazo máximo para compensação de até 120 dias, porém a Medida Provisória nº 2.164-41/2001 alterou este prazo para até um ano firmando a prática do banco de horas.

O banco de horas é um regime de compensação de horas extraordinárias por horas de folga, é um regime flexível que para ser adotado necessita de prévia autorização do Sindicato da classe dos empregados mediante convenção ou acordo coletivo específico a fim de regulamentar a compensação e apuração.

Vólia Bonfim Cassar em seu artigo “A Prática do ‘Banco de Horas: Direito ou Abuso:?’” (2007, p. 20) cita o exemplo:

Uma empresa de ar refrigerado que tem grande movimento durante o verão, mas pequeno movimento durante o inverno, pode, por exemplo, ajustar com seus empregados que durante seis meses eles trabalharão

por 10 horas/dia para, nos seis meses posteriores, trabalharem apenas seis horas e, durante todo aquele período (12 meses), receberão o mesmo salário, sem acréscimo ou redução (banco de horas fixo).

O banco de horas foi, portanto, uma ação do Governo que procurou flexibilizar alguns direitos do trabalhador a fim de combater o desemprego e amenizar o impacto trabalhista permitindo as empresas a conceder folgas aos seus empregados, em situações de crises e dificuldades, em troca da garantia do emprego.

O banco de horas somente é considerado válido se pactuado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e, desde que respeitadas determinações como, o prazo de um ano para compensação das horas extras laboradas pelo trabalhador, podendo ser invalidado se não for observada a correspondente redução da jornada dentro do prazo legal ou, ainda, pela ausência de instrumento coletivo para reger o banco de horas. A inobservância das determinações implícitas ao banco de horas implica o pagamento das horas extras laboradas.

Ao permitir a compensação do trabalho suplementar através do banco de horas, a legislação estipulou apenas o limite máximo de horas trabalhadas, porém deixou uma lacuna no que diz respeito ao limite mínimo de trabalho diário. Neste sentido Oliveira (2010 p.157) dispõe:

“Nota-se também uma omissão séria no texto do art.59 da CLT, que deverá ser suprida nas negociações sindicais. O § 2º estabeleceu que deve ser respeitado o teto máximo diário de dez horas, mas não se preocupou com o limite mínimo, nem com o limite semanal. Assim, dentro das 52 semanas que compõem os 365 dias do ano seria legalmente válido, por exemplo, um ajuste prevendo o trabalho de 60 horas semanais (60 horas por dia) durante 8 meses e apenas 8 horas semanais (uma hora e vinte minutos por dia) nos quatro meses restantes. No final do período de um ano, o empregador terá obedecido ao texto da norma legal, já que a média semanal ficou dentro do limite de 44 horas! Seria mais prudente, portanto, autorizar a variação da jornada em até duas horas por dia, para mais ou para menos, para evitar abusos”.

Nesse contexto, é possível perceber que a hora extraordinária perdeu sua finalidade excepcional, passando a integrar a jornada de trabalho dos trabalhadores, atingindo diretamente os direitos expressos na Constituição Federal.

3 A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SEUS REFLEXOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

No Brasil, conforme descrito no capítulo 2, há um limite de oito horas diárias de trabalho, limite este que é reduzido para seis horas diárias no trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, incisos XIII e XIV, da CR/88). Assim, a única maneira de se prorrogar diariamente a jornada de trabalho, autorizada pela própria Constituição, é a permissão de compensação de horários, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

No entanto, esta compensação prevista na CLT desde 1943, era apenas e tão somente a efetuada por meio do módulo semanal (44 horas semanais). Não obstante, tem-se a flexibilização que vem dominando o cenário internacional além do âmbito brasileiro. Assim, no art. 6º da Lei n. 9.601/98, em vigor desde 22 de janeiro de 1998, promoveu a alteração do § 2º do art. 59 da CLT, que passou a permitir a perversa compensação quadrimestral de horários, denominada de “banco de horas” já descrito anteriormente.

Foi adotada ainda pelo Brasil, a compensação ainda mais severa: a anual onde o excesso de horas trabalhadas pode ser objeto de compensação no período máximo de um ano, desde que seja observado o limite máximo de dez horas diárias. Ficou estabelecido, assim, o cômputo anual da jornada de trabalho também no Brasil.

Entretanto, parte da doutrina brasileira, com reflexos na jurisprudência, tem rebatido tal instituto, porque o denominado “banco de horas”, que passou a ser objeto de negociação coletiva em diversas categorias profissionais e econômicas, apresenta-se, em verdade, como um completo desvirtuamento do instituto da compensação.

E, permitir que o empregador exija trabalho suplementar dos empregados durante vários meses do ano, com a faculdade de compensar a “sobrejornada” mediante a redução do horário de trabalho em outros dias – quase sempre da maneira que melhor lhe convier, significa, simplesmente, a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, em manifesta violação da norma de ordem pública prevista no art. 2º da Consolidação.

A toda evidência, o capitalista exigirá a prestação de horas suplementares nos períodos de “pico” de produção ou de vendas e as compensará nos períodos de baixa produtividade ou de escassez nas vendas.

Logo, o trabalhador terá duplo prejuízo com o chamado “banco de horas”: primeiro, porque prestará inúmeras horas extras ou suplementares sem receber o adicional correspondente; segundo, porque essa prestação continuada de horas extras ou suplementares certamente afetará a sua saúde.

Não obstante, portanto, alternativa que não seja a de acusar a flagrante inconstitucionalidade da Medida Provisória n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, a qual deu nova redação ao § 2º do art. 59 da CLT, para permitir o banco de horas no período de um ano.

A permissão do banco de horas estabelece uma violação irresponsável da Constituição, tanto à norma particular a respeito da compensação (semanal) quanto aos princípios que são a base da sociedade brasileira (art. 1º da CF).

O resultado dessa flexibilização da jornada de trabalho, nos aspectos quantitativo e qualitativo, tem sido o aumento do número de acidentes do trabalho e principalmente de doenças ocupacionais, as quais têm conduzido, inclusive, a mortes e até suicídios relacionados ao estresse laboral.

3.1 A REFORMA TRABALHISTA SEGUNDO A LEI 13.467/17 (PL 6.787/16) E OS IMPACTOS NA VIDA DO TRABALHADOR

A Reforma Trabalhista apresentada pelo governo de Michel Temer através da PL 6.787/16 e aprovado pelo Senado Federal, com 50 votos a favor ante a 26 votos contra, entrará em vigência a partir do dia 11 de novembro do corrente ano visando a modernização da legislação do trabalho, palco de muita discordância e debates. O novo instituto trouxe alterações em mais de 100 pontos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

Segundo o presidente da ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho), Guilherme Feliciano, a reforma trabalhista é vista como o instrumento que mais suprimiu direitos trabalhistas na história e, exigirá uma interpretação cuidadosa dos magistrados do Trabalho à luz da Constituição da República e das convenções e tratados internacionais em vigor na ordem jurídica brasileira.

Entre as mudanças evidenciadas pelo documento da reforma trabalhista ocorreram algumas que interferem diretamente na jornada de trabalho, quais sejam: contratação intermitente por jornada ou hora de trabalho, acordos, hora extra, Jornada "in itinere" e banco de horas, entre outras.

De acordo com o advogado trabalhista do escritório Chagas Advocacia, Fernando Biagioni, a Reforma trabalhista alterou basicamente 100 artigos da CLT, criada em 1943. Entre estes, merecem destaque especial os seguintes pontos:

a) Trabalho intermitente

Com a criação do trabalho intermitente, pago por hora trabalhada ao invés de jornadas tradicionais prescritas na CLT, o empregador tem a sua disposição um funcionário treinado e apto para o trabalho, tendo apenas a obrigação de avisar o trabalhador que precisará dos seus serviços com, ao menos, cinco dias de antecedência.

Além disso, há previsão do pagamento das férias, do 13^a, RSR e adicionais, garantindo as férias. Contudo, não prevê remuneração e depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

b) Acordos

Os acordos firmados entre empregador e empregado passaram a ganhar mais força, sendo colocados acima da legislação vigente, na prática. Desse modo, ocorrerá a negociação entre as partes no que se diz respeito ao banco de horas, férias, plano de cargos e salários.

c) Horas extras

No tocante às horas extras, a partir da vigência do texto reformador, empregadores e empregados poderão negociar diretamente a carga horária laboral, desde que observado o limite de até 10 horas por dia. A jornada de 12 horas, entretanto, só poderá ser realizada desde que seguida por 36 horas de descanso.

d) Jornada "in itinere"

Através da reforma, o tempo despendido pelo trabalhador em trânsito, desde a sua residência e o trabalho e para o seu retorno, caminhando ou com transporte fornecido pela empresa, deixa de ser computado na jornada de trabalho, por não se tratar de tempo à disposição do empregador.

f) Banco de horas

O instituto do Banco de Horas também foi pautado, com alterações significativas, que obriga o pagamento de horas extras não compensadas no prazo máximo de seis meses, sendo o prazo da CLT atual de um ano. Além disso, eleva o adicional a 50% como previsto constitucionalmente, já que na legislação vigente, praticava-se o equivalente a 20%.

As mudanças implementadas pela reforma trabalhista foi matéria de discussão da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho – evento onde foram debatidos os enunciados – que contou com a participação de mais 600 juízes, procuradores e auditores fiscais do Trabalho, além de advogados e outros operadores do Direito, divididos em oito comissões temáticas, debateram a nova norma, onde exigem-se cautela na aplicação dos novos dispositivos.

Devido a aprovação da reforma em caráter de emergência e por se tratar de alterações significantes em diversos dispositivos, é notório a necessidade de alguns ajustes, seja por inaplicabilidade, ou por algum ato que fira diretamente as disposições constitucionais, as quais deveram ocorrer através de medidas provisórias.

Em relação ao tema estudado, muitas foram as alterações que implicarão em supressão de direitos, e incidirão diretamente de forma prejudicial na saúde do trabalhador, uma vez que alteram as jornadas, imputando acréscimo de jornadas ao obreiro.

3.1..1 Vantagens e desvantagens

Em detrimento da situação socioeconômica e política do País, a flexibilização das leis de trabalho ganhou destaque. Segundo informações do Instituto Brasileiro de Economia e Estatística (IBGE), em abril de 2016, o Brasil bateu recorde, com 14,2 milhões de desempregados, o que representa 13,7% da população brasileira sem ocupação.

Diante dessa situação de vulnerabilidade, a reforma proposta pode dar azo à exploração ainda maior dos trabalhadores que, principalmente por conta do desemprego, aceitam qualquer condição de trabalho para estarem empregados.

“O direito do trabalho existe para proteção dos trabalhadores, o qual ainda é necessário, tendo em vista a grande diferença do número de vagas de emprego e número de mão de obra existente no País, situação esta, que expõe a necessidade da existência de leis mais rígidas que norteiem as relações de trabalho”, afirma o Biagioni (2016).

Entretanto, Biagioni (2016) também destaca a flexibilização como uma eminente tradução para a redução da intervenção do Estado, possibilitando às partes, através da negociação coletiva, buscar a adaptação do direito do trabalho à realidade socioeconômica vivenciada na atualidade.

Já a especialista em direito trabalhista, Lahr (2017), explica que com a entrada em vigor da reforma trabalhista, as mudanças serão rapidamente aplicadas, uma vez que sinalizarão significativa redução de custos da mão de obra e maior flexibilização na gestão de pessoas, permitindo intensa rotatividade da mesma por meio de instrumentos jurídicos.

Outro fator importante com o advento da reforma trabalhista é a falta da não garantia da liberdade e segurança do trabalhador, uma vez que a lei parte do pressuposto que, o trabalhador está em posição de igualdade com o empregador, e pode negociar livremente às cláusulas do contrato de trabalho.

Quando se trata da negociação das cláusulas da relação de emprego entre empregado e empregador, não se vivencia uma relação de igualdade, uma vez que, a subordinação existente na relação trabalhista deixa o trabalhador em posição inferior, sendo assim, o receio da perda do posto de trabalho submete o trabalhador à aceitação das propostas do empregador sem o poder de negociação, devido à insegurança e incerteza em relação ao futuro, evidenciando a prejudicialidade da normatização.

4 DOENÇAS OCUPACIONAIS E A JORNADA DE TRABALHO

O direito a saúde é alçado constitucionalmente como um direito social indisponível dos trabalhadores, que garantem o exercício de suas funções em ambiente de trabalho seguro e sadio, entretanto, esse direito só vigorou no ordenamento jurídico brasileiro a partir da década de 30, quando de sua inserção no texto constitucional, conferiu garantias ao trabalhador.

A Constituição de 1934 em seu art.121, § 1º, *h*, dispôs como direito a assistência médica e sanitária ao trabalhador. Assim como observado na constituição de 1937 no artigo 147, I.

Já a Constituição de 1946 estabelecia no art. 157, inciso VIII o direito à higiene e segurança do trabalho.

Em 1966, a Lei 5.161 criou a Fundação Centro Nacional de Segurança Higiene e Medicina do trabalho, com a finalidade da realização de estudos e pesquisas pertinentes aos problemas de segurança, higiene, meio ambiente e medicina do trabalho, conforme seu art. 2.

Na Constituição de 1967 o direito dos trabalhadores à higiene e segurança no trabalho, também foi assegurado no art. 158, IX. Direito este repetido no art.165, IX da emenda Constitucional nº1 de 1969.

No ano de 1978 a Lei 6514 inseriu nova redação aos artigos 54 a 201 da CLT, os quais passaram a tratar da segurança e medicina do trabalho. Com base nesta mesma lei a Portaria 3214/78, declarou as atividades insalubres e perigosas ao trabalhador através das normas regulamentadoras.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, o art. 7º inciso XXII, trouxe alteração significativa em seu dispositivo, no qual garante ao trabalhador a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Sobre as ações, sabe-se que a execução destas é atribuição do SUS, prescritas na Constituição Federal de 1988 e regulamentadas pela LOS. O artigo 6.º dessa lei confere à direção nacional do Sistema a responsabilidade de coordenar a política de saúde do trabalhador.

Segundo o art. 6º parágrafo 3.º da LOAS, a saúde do trabalhador é definida como “um conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância

epidemiológica e vigilância sanitária, à promoção e proteção da saúde do trabalhador, assim como visa à recuperação e à reabilitação dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho”.

No Brasil, as relações entre trabalho e saúde do trabalhador conformam um mosaico, coexistindo múltiplas situações de trabalho caracterizadas por diferentes estágios de incorporação tecnológica, diferentes formas de organização e gestão, relações e formas de contrato de trabalho, que se refletem sobre o viver, o adoecer e o morrer dos trabalhadores.

Essa diversidade de situações de trabalho, padrões de vida e de adoecimento tem se acentuado em decorrência das conjunturas política e econômica. O reconhecimento do papel do trabalho na determinação e evolução do processo saúde-doença dos trabalhadores tem implicações éticas, técnicas e legais, que se refletem sobre a organização e o provimento de ações de saúde para esse segmento da população, na rede de serviços de saúde.

Nessa perspectiva, o estabelecimento da relação causal ou do nexo entre um determinado evento de saúde – dano ou doença – individual ou coletivo, potencial ou instalado, e uma dada condição de trabalho constitui a condição básica para a implementação das ações de Saúde do Trabalhador nos serviços de saúde.

De modo esquemático, esse processo pode se iniciar pela identificação e controle dos fatores de risco para a saúde presentes nos ambientes e condições de trabalho e a partir do diagnóstico, tratamento e prevenção dos danos, lesões ou doenças provocadas pelo trabalho, no indivíduo e no coletivo de trabalhadores.

4.1 REFLEXOS DA JORNADA DE TRABALHO NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Ainda no tocante a saúde do trabalhador, ao analisarmos o excesso de horas trabalhadas pelos trabalhadores, tem-se uma ideia de que o exagero de duração do tempo de trabalho pode ser um fator primordial para ocasionar os acidentes ocorridos no ambiente de trabalho e, conseqüentemente adquirir doenças ocupacionais relativas a essas jornadas extraordinárias que são impostas pelos empregadores.

Quando se trata de qualificar a realização de trabalho suplementar como agente agressor à saúde do empregado, a realidade é bastante diversa. A começar pelo próprio mapeamento de risco que identifique – como condição perigosa – a

fadiga por ele propiciada, capaz de reduzir o desempenho e a atenção necessária à execução do trabalho. No mais das vezes, a hora extra não é apontada no mapa de riscos – quando existente – como causa de estresse ocupacional e geradora de fadiga, que significa a sensação de fraqueza, falta de energia e exaustão.

Segundo Costa (2009, p. 72), “doenças ocupacionais são as moléstias de evolução lenta e progressiva, originárias de causa igualmente gradativa e durável, vinculadas às condições de trabalho”. Dito isso, observa-se que para se determinar uma doença ocupacional, é necessário que haja uma relação direta com as condições em que o indivíduo trabalha.

A doença de trabalho está prevista no inciso II do artigo 20 da Lei n.8.213 de 24 de julho de 1991, que a define “como enfermidade adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I”.

O que se pretende analisar nesse ponto é que o aumento de jornada de trabalho extraordinário impostas a esses trabalhadores, que vai muito além da jornada normal ou daquele recomendado na norma trabalhista conduz a uma condição desfavorável a saúde mental do empregado, que pode ao longo do exagero dessa jornada adquirir uma grande quantidade de doenças ocupacionais, trazendo sérios riscos a sua saúde mental e psicológica.

Ao tratar da realização de trabalho extraordinário como agente nocivo à saúde do empregado, a realidade é bastante distinta.

Destacam Filus e Okimoto (2006), em estudos realizados na Universidade do Paraná, com apoio em Ribeiro e Lacaz, que, dentro de certo limite, o esforço físico leva o indivíduo a uma fadiga recuperável por meio do repouso. Contudo, quando esse estado de fadiga é ultrapassado frequentemente, irá acumulando um desgaste residual que o levará a uma fadiga crônica, que ocorre quando o indivíduo fatigado, desrespeitando os seus próprios limites, continua executando o seu labor normalmente ou até mantido na situação de laborar em regime de horas extras, agredindo seu corpo e aumentando o problema, que se tornará insuportável e poderá evoluir drasticamente.

Estudo divulgado pela Organização Internacional do Trabalho no dia 24 de abril de 2009 revela que, anualmente, mais de 2 milhões de trabalhadores morrem por ano em virtude de acidentes do trabalho, que também ocasionam perda de 4% do PIB mundial relativos aos custos diretos e indiretos, paralisação no trabalho,

indenizações aos trabalhadores afetados, interrupção do trabalho e despesas médicas.

Logo, a complexidade da relação entre trabalho e saúde do trabalhador explicita que, para sua compreensão, a análise deve levar em conta outras fontes de informação, vindas de dentro e de fora da empresa, sendo assim, para melhor identificação dos elementos desencadeadores é sugerido a análise de algumas dimensões como: tempo de trabalho (normal e extraordinário), rotatividade, relações sociais na empresa, tipo de formação dada aos trabalhadores e gestores, remuneração, plano de cargos e carreiras e organização do trabalho.

O problema é que, no Brasil, raramente os membros das comissões de saúde ou os sindicatos – aliás, nem mesmo os inspetores do trabalho – têm acesso a essas informações. Afinal, o local de trabalho é visto como algo privado, onde nem os representantes dos trabalhadores e do Estado podem intervir, sobretudo quando o assunto diz respeito às formas de organizar e gerir o trabalho.

Vale ressaltar que a flexibilização da jornada de trabalho, que enseja o aumento da jornada, aborda resultados de forma qualitativa e quantitativa a saúde do trabalhador, trazendo um número elevado em acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, causando até mesmo a morte desses trabalhadores, e com um grau elevado de estresse.

De acordo com as estatísticas, o que se pode observar é que a maior parte das reclamações trabalhistas é referente a doenças ocupacionais adquiridas por esses trabalhadores na elaboração de seu trabalho, por isso pode-se concluir que a maioria dessas reclamações é referente ao adoecimento relacionado aos números elevados de horas trabalhadas por eles.

Entretanto, isto é sem dúvida uma consequência da intensificação da jornada elevada de trabalho, tanto de quantidade como de qualidade, razão pela qual todos os organismos sociais devem batalhar para a diminuição da carga horária efetivamente trabalhada, ou seja, as horas extras e ao que se refere do nível de produtividade que é exorbitantemente exigido atualmente pelas empresas.

Um estudo elaborado por Spurgeon (2003), realizado na indústria japonesa, identificou que trabalhadores que aumentaram sua carga de trabalho com horas extras, aumentou o risco da sua saúde mental ser afetada, pois se impressionou com o número de mortes súbitas e o número crescente de suicídio naquele País; mortes súbitas estas decorrentes do excesso de trabalho.

Assim, é necessário destacar a importância de pesquisas que captem informações de diversos setores da economia e sejam realizadas ao longo do tempo; que possibilitem identificar as condições, organizações, tecnologias e relações de trabalho que determinam a carga de trabalho física, emocional e psicológica, a partir da vivência e da percepção daquele que suporta tal carga, o trabalhador.

4.2 MELHORIAS NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR PELA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A redução e limitação da jornada de trabalho são temas que guardam importante relação com a preservação da saúde do trabalhador. Tais temas também se relacionam com a prevenção contra a fadiga, principalmente em atividades insalubres e trabalhos braçais.

Ao longo do estudo, fazendo uma discussão na evolução histórica das jornadas de trabalho e em sua redução, ficou demonstrado que a busca incessante pela redução da jornada de trabalho se deu tendo como objetivos principais a geração de novos postos de trabalho, a redução do desemprego e melhores condições de trabalho, quando, na verdade, o objetivo fundamental a ser alcançado com a redução da jornada de trabalho é a preservação da saúde do trabalhador.

Ao revés da preservação da saúde do trabalhador, constata-se que, com a redução da jornada de trabalho, poderá haver efetivamente a intensificação do trabalho e o aumento do número de horas extraordinárias. A justificativa apresentada pela maioria dos defensores (MARX, 1983; CASTEL, 1998; LAFARGUE, 2000; GORZ, 2004) dessa ideia diz respeito à diminuição do desemprego.

Assim, a redução da jornada de trabalho torna-se uma questão focada na quantidade de empregos que poderão ser gerados, sem levar em consideração o tipo de trabalho. Uma redução da jornada de trabalho pode ter consequências sociais e econômicas expressivas, como aponta Calvete (2003, p. 15):

A redução da jornada de trabalho não pode ser transformada numa panacéia para o combate ao desemprego. Ela pode ser um instrumento útil se adotada no tempo certo e se acompanhada de outras medidas igualmente necessárias. Nos marcos do capitalismo atual a redução da jornada de trabalho, para ter algum efeito positivo sobre a geração de novos postos de trabalho, teria que ser significativa e vir acompanhada da proibição de horas extras, maior controle sobre a intensidade do trabalho,

manutenção dos padrões de cumprimento da jornada de trabalho e cobertura universal dos novos e velhos riscos sociais.

Calvete (2006) é um dos grandes defensores da redução da jornada de trabalho, desde que essa medida não torne as condições de trabalho precárias. Segundo o autor, a redução deveria manter as condições e todos os benefícios já estipulados em contrato de trabalho, entre as principais: a maior limitação do uso da hora-extra, um controle maior quanto à intensidade da atividade laboral, normas mais rígidas na questão do banco de horas e a fiscalização acentuada pelas Delegacias do Trabalho.

Werther e Davis (1983) defendem a ideia que a preocupação com a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é consequência das transformações ocorridas na sociedade e no mundo do trabalho. Com efeito, a redução não interfere somente na quantidade de trabalho, mas também na sua qualidade, o que acaba impactando na QV dos trabalhadores.

Baseado nesses parâmetros de comparação, Carneiro e Ferreira (2007) constataram, através de estudo realizado em uma organização pública brasileira, que a QVT depende mais da compatibilização da vida pessoal com o trabalho e o aproveitamento do tempo no mesmo.

O estudo mostra que a QVT de trabalhadores com jornada reduzida pouco se diferenciou dos com jornada tradicional. As diferenças mais notórias dizem respeito ao melhor uso do tempo no período livre, principalmente na possibilidade de destinar este aos cuidados com a saúde, família e outras questões. A redução da jornada de trabalho proporcionou uma melhoria da QV fora do trabalho.

No ambiente laboral, identificou-se um melhor aproveitamento do tempo e concentração das atividades desenvolvidas. No mais, após a redução, a produtividade manteve-se igual ou melhorou em proporção não relevante, assim também aconteceu com os indicadores das condições de trabalho e das relações sociais, quanto ao número de vagas, a situação permaneceu a mesma. Tais conclusões são contrárias à parcela significativa da literatura existente, no que tange há pouca relação entre redução da jornada e a QVT (CARNEIRO; FERREIRA, 2007)

Nascimento (2006) assevera que “sob a perspectiva teleológica que se ocupa do estudo dos fins da redução da jornada normal do trabalho, o principal objetivo da medida é a defesa da saúde do trabalhador e não tanto a criação de empregos de duvidosa consecução”. Preservar a saúde do trabalhador e a segurança do local de

trabalho é o mais fundamental dos objetivos subjacentes à limitação da jornada de trabalho.

Dal Rosso (2008) sustenta que a experiência brasileira em reduzir a jornada de trabalho demonstra “... uma alteração marcante na distribuição das horas entre jornada normal e jornada extraordinária”. O autor ainda salienta que as empresas, em vez de contratar mais empregados, aumentam o número de horas extraordinárias dos já contratados. Dal Rosso (2008) afirma que “boa parte do tão almejado aumento de emprego foi convertido em trabalho adicional. Com isso, os empregadores de fato não reduziram a duração efetiva do trabalho de um grande número de trabalhadores...”. O referido autor assevera que “... a jornada extraordinária consolidou-se como um componente estrutural do regime de trabalho no Brasil”.

As empresas devem visualizar essa ideia de igual forma, a fim de assegurar não apenas o bem-estar de seus funcionários e de suas respectivas famílias, mas também o interesse da produtividade da economia em longo prazo. Essa jornada excessiva é prejudicial à saúde, à vida pessoal e familiar dos trabalhadores, pois compromete sua integridade física, devido à sobrecarga física e mental, impossibilitando a manutenção do convívio familiar e social. No caso das trabalhadoras, esse problema acentua-se, haja vista uma responsabilidade maior em relação aos filhos, que possuem necessidades até determinada idade.

Deve ser harmonizado o trabalho com a vida familiar – ideia que deve ser preocupação das políticas econômicas e sociais dos países de todos os níveis de desenvolvimento. É essencial que haja preservação do tempo suficiente para harmonizar o trabalho com o cuidado dos filhos, dos idosos, além de outras obrigações domésticas e familiares.

Offe (1997) afirma que o trabalho do futuro não estará mais na segurança, nos anos de serviço na mesma empresa, no expediente integral; encontrar-se-á em períodos curtos para o trabalho e mais longos para as atividades de tempo livre.

Gorz (2003) defende que se o tempo de trabalho fosse reduzido não somente em horas diárias (o que possibilitaria apenas algumas atividades prazerosas), mas fosse reduzido em semanas, meses e anos, possibilitaria o desenvolvimento de outras esferas da vida, influenciando na QVT.

Para Elias e Dunning (1992, p. 107), o tempo livre é visto com uma consequência das sociedades industriais que evoluíram, sendo definido “... de

acordo com os atuais usos linguísticos, é todo o tempo liberto das ocupações de trabalho”. Segundo esses autores (1992, p. 149), “O espectro do tempo livre é um quadro de classificação que indica os principais tipos de atividades de tempo livre nas nossas sociedades”.

Logo, entende-se que a redução e limitação da jornada de trabalho são temas intrínsecos à preservação da saúde do trabalhador. Contudo, constata-se que a redução da jornada de trabalho poderá ocasionar a intensificação do trabalho e aumentar do número de horas extraordinárias.

Assim, considera ser necessária a limitação do número de horas extraordinárias, fixando-se limite máximo para a jornada de trabalho semanal, mensal, bem como anual, reduzindo-se, assim, a jornada efetiva de trabalho, o que certamente será instrumento eficaz para a proteção da saúde do trabalhador como um direito fundamental, evitando o aparecimento das doenças ocupacionais decorrentes do longo período nos ambientes laborais.

5 POSTURA DA PREVIDÊNCIA SOCIAL FRENTE ÀS DOENÇAS OCUPACIONAIS LIGADAS ÀS SOBREJORNADAS

No âmbito trabalhista, se tratando das doenças ocupacionais, nos últimos anos, a preocupação com a saúde do trabalhador tem ocupado lugar de destaque nas discussões que envolvem relações de trabalho. Frente aos dados apresentados pelo MPS (Ministério da previdência social), o número de afastamento por motivo de doenças profissionais vem aumentando de forma expressiva.

Os dados apresentados no site oficial da previdência não especificam quais os fatores de influência direta nas causas das doenças laborativas, mas, estudos demonstram que a maior parte das causas é decorrente das horas extras habituais agregadas de outros fatores como: ruído, calor, posturas incorretas, tarefas monótonas ou repetitivas, dentre outros que agredem diretamente a saúde do trabalhador.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho – OIT, na Europa, o estresse ocupa a segunda posição entre os problemas de saúde relacionados ao trabalho, afetando cerca de 40 milhões de pessoas. Ainda de acordo com a organização, entre 50 e 60% de todos os dias de trabalho perdidos no continente estariam ligados a esta condição.

No Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2015 a 2016, conforme tabela 2.

Associados a estas doenças, tem-se que o ambiente corporativo é pautado hoje por uma lógica capitalista globalizada, em que o aumento de produtividade e o lucro máximo são os objetivos principais. Esta realidade afeta sensivelmente a organização do trabalho. De acordo com estudo sobre o estresse relacionado ao trabalho, publicado pela OIT no ano de 2016:

Hoje, trabalhadores de todo o mundo enfrentam mudanças significativas na organização e nas relações de trabalho; eles estão sob grande pressão para atender às demandas da vida laboral moderna. Com a velocidade do trabalho ditada por comunicações instantâneas e altos níveis de competição global, as linhas que separam trabalho e vida pessoal estão se tornando cada vez mais difícil de identificar. Os riscos psicossociais, como competição crescente, expectativas mais altas quanto à performance e longas jornadas de trabalho estão contribuindo para um ambiente laboral mais estressante. Além disso, devido à atual recessão econômica que está intensificando o ritmo das mudanças e reestruturações organizacionais, trabalhadores estão experimentando cada vez mais trabalhos precarizados,

oportunidades de trabalho reduzidas, medo da perda do emprego, demissões em massa, desemprego e estabilidade financeira reduzida, aumento da pressão e da carga de trabalho; assim como pouco equilíbrio entre vida social e trabalho, o que resulta em sérias consequências para sua saúde mental e seu bem-estar.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho apresenta abordagem semelhante, e resume os principais fatores de riscos à saúde mental como decorrentes de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático. Cita, também, algumas características das condições de trabalho que conduzem a riscos psicossociais:

- a) cargas de trabalho excessivas;
- b) exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções;
- c) falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador e falta de controlo sobre a forma como executa o trabalho;
- d) má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral;
- e) comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas;

Tais características têm sido observadas em diversas atividades pela inspeção do trabalho, o que representa uma preocupação e um desafio para a fiscalização em Segurança e Saúde no Trabalho.

Logo, as reações ao estresse grave e transtornos de adaptação relacionados as grandes cargas e horas de trabalho parece exercer um papel importante no afastamento causado pelo trabalho, figurando como principal motivo para o afastamento relacionado a transtornos mentais tanto para o auxílio doença acidentário quanto para a aposentadoria por invalidez de mesma natureza.

A tabela 1 traz a frequência de concessão de aposentadorias por invalidez ao segurado empregado motivada por distúrbios mentais e comportamentais relacionados ao trabalho entre 2012 e 2016, distribuída por categorias da classificação internacional de doenças onde, 17 tipos de distúrbios mentais e psicológicos (categorias CID10) foram responsáveis por toda a concessão de aposentadorias por invalidez condicionada a este tipo de adoecimento no período selecionado.

Tabela 1 – Concessão de aposentadorias segundo as Categorias CID10

Categoria CID10	Frequência	%
F43 – “Reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação”	13	18,31%
F33 – Transtorno depressivo recorrente	12	16,90%
F29 – Psicose não-orgânica não especificada	9	12,68%
F31 – Transtorno afetivo bipolar	8	11,27%

Fonte: Adaptado do Sistema Único de Benefícios – SUB (2016)

É possível verificar que a soma das prestações por reações ao “stress” grave e transtornos de adaptação (F43), transtorno depressivo recorrente (F33), psicose não-orgânica não especificada (F29) e transtorno afetivo bipolar (F31) corresponde a 59% da concessão apresentada.

Portanto, de acordo com o Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade (2017) um importante fator de risco para as doenças são as jornadas prolongadas, com intervalos inadequados, e a alta demanda associada a baixo controle na execução das atividades, fatores constantemente identificados, por exemplo, nas atividades de transporte rodoviário de carga, transporte coletivo urbano de passageiros e abate de suínos, aves e outros pequenos animais (frigoríficos).

5.1 BENEFÍCIOS ASSEGURADOS PELA PREVIDENCIA SOCIAL

O auxílio-doença é o benefício que o segurado da Previdência Social recebe, mensalmente, ao ficar incapacitado para o trabalho, por mais de 15 dias, por motivo de doença ou acidente. Pode ser previdenciário (sem relação com o trabalho) ou acidentário (quando relacionado a atividade profissional). O Ministério da Previdência Social realiza monitoramento periódico das concessões deste benefício em todo o país. Na tabela 2 é possível verificar os dados das aposentadorias por invalidez e auxílio doença do período de 2015 e 2016.

Tabela 2 - Benefícios Previdenciários Emitidos Pelo RGPS

Tipo de benefício	Dezembro 2015	Dezembro 2016
Aposentadorias por invalidez	3.206.090	3.235.570
Auxílio doença	1.451.649	1.542.737

Fonte: Anuário Estatístico da Previdência Social - AEPS; Boletim Estatístico da Previdência Social – BEPS

Os afastamentos das atividades laborais por motivo de doenças podem ser provenientes de diversos fatores, entre as principais podemos citar: dor nas costas, lesões no joelho, depressão, estresses, doenças do coração, varizes, etc. muitas dessas doenças são agravadas devido as condições e exposições das longas jornadas de trabalho, o que faz necessário um investimento de cuidados nos fatores.

O auxílio doença é concedido quando da perícia médica realizada pelo INSS, e comprovação da incapacidade para o exercício de sua atividade habitual do segurado, ou seja, a doença, por si só, não garante o benefício, ela deve deixar o segurado incapacitado para o trabalho. Saliente-se que o auxílio-doença é disponível a todos os segurados, desde que estes cumpram, em regra, a carência de 12 contribuições mensais.

Kertzman (2011) entende que:

O auxílio doença é o benefício devido ao segurado que ficar incapacitado para o seu trabalho ou para atividade laboral, por mais de 15 dias consecutivos. (...) O auxílio doença pode ser de dois tipos: a) auxílio doença acidentário – quando decorrente de acidentes do trabalho e seus equiparados, doenças profissionais e doenças do trabalho; b) auxílio doença ordinário - em relação aos demais casos e os de origem não ocupacional. (KERTZMAN, 2011).

No mesmo sentido, Ibrahim:

O auxílio doença é benefício não programado decorrente de incapacidade temporária do segurado para o seu trabalho habitual. Porém somente será devido se a capacidade for superior a 15 dias consecutivos. (...) Deve-se notar que como regra geral este benefício possui carência de 12 contribuições mensais. (IBRAHIM, 2008, p. 567)

A grande diferença entre este benefício e a aposentadoria por invalidez diz respeito, à natureza temporária da incapacidade protegida pelo auxílio-doença, que

não existe, em regra, na aposentadoria por invalidez. A aposentadoria por invalidez pode ser reversível, mas a sua concessão exige provável inaptidão do segurado.

A Lei nº 8.213/91 desconsidera totalmente o aspecto constitucional de universalidade da cobertura do atendimento ao exigir a carência de 12 meses para a concessão de auxílio-doença.

Por tamanha omissão da Lei de Benefícios, entende-se, assim como também advogam Castro e Lazzari (2009), que este lapso de carência não se justifica para esta espécie de benefício, pois causa muitos prejuízos ao trabalhador.

Desse modo, deve ser emprestada interpretação de acordo com a Constituição Federal, levando-se em consideração os princípios e direitos fundamentais constantes na Lei Maior, valores nucleares de todo ordenamento jurídico, como forma de valorização profissional, pois é dever do Estado promover o desenvolvimento pessoal dos cidadãos e a sua qualificação profissional, buscando a igualdade e a justiça social.

A alteração do art. 25, inciso I da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, seria a solução mais adequada, visto que já houvera diversos projetos visando-lhe a alteração.

As extensas jornadas de trabalho – nos aspectos quantitativo e qualitativo – e a pressão constante por horas extraordinárias têm feito com que os trabalhadores se sintam impotentes, e vão percebendo, dia a dia, que a situação não melhora, somente se agrava, frente à ameaça de dispensa, fato que os remete a uma situação de total descontrole sobre sua vida pessoal e familiar.

Diante desta situação de extremo perigo à tão anunciada harmonia social, urge que o governo, os órgãos que regulam as relações laborais, os estudiosos do tema, comecem uma cruzada pela restauração dos limites efetivos de jornada de trabalho, a fim de que as pessoas trabalhadoras recuperem sua situação de pessoas, para o que se faz imprescindível o respeito a seus direitos fundamentais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As atividades laborais estão inseridas em um universo caracterizado pelos avanços tecnológicos, concorrência, busca incessante pela lucratividade, dentre outros fatores que conduzem a uma constante e acelerada mutação nos cenários social e econômico mundial, conduzindo uma nova ordem econômica.

A Constituição da República Federativa do Brasil garante ao homem plena liberdade para empregar os meios de produção de que dispõe da forma que melhor couber, com observância às normas legais, para produzir bens e serviços de interesse dos consumidores, objetivando contabilizar lucro.

Ocorre que, além de propiciar ao empregador o amplo direito ao exercício da atividade laboral e desenvolvimento econômico, o Estado deve se preocupar em proporcionar esta ampla e ilimitada proteção aos direitos sobre a propriedade apenas para aquelas propriedades que atendam à sua função social.

Conforme observado ao longo do estudo, as normas relativas à limitação da duração do trabalho foram criadas para a preservação da saúde e segurança do trabalhador, tendo caráter imperativo, de ordem pública, não sendo possível afastar sua incidência por vontade dos particulares. No entanto, como ressaltado anteriormente, o Brasil, na Carta Constitucional de 1988, permitiu a flexibilização de algumas dessas normas através de negociação coletiva (art. 7º VI, XIII e XIV, CF).

Contudo, a normatização juscoletiva só pode se contrapor às normas imperativas de direito individual quando observado o princípio da adequação setorial negociada. Tal princípio determina que as normas autônomas só prevalecerão sobre as heterônomas quando implementarem um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável e ainda quando as normas transacionadas sejam de indisponibilidade apenas relativa, assim caracterizada pela natureza da parcela negociada ou por expresse permissivo da lei.

Diante destes requisitos, a redução da jornada sem redução de salário, por ser mais benéfica, é sempre válida. Por outro lado, apesar de prejudicial ao trabalhador, por expressa autorização constitucional, a redução de jornada com o respectivo decréscimo de salários será possível mediante instrumento de negociação coletiva ou, excepcionalmente, por meio de acordo bilateral escrito quando houver comprovado interesse extracontratual (pessoal) em reduzir sua jornada, como por exemplo, na hipótese em que tiver arranjado segundo emprego.

Ainda por expressa disposição constitucional, será inválida a extensão da duração do trabalho para além do montante constitucional (8 horas diárias, 44 semanais ou 220 mensais) permitida, no entanto, compensação de jornadas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII). Tal compensação deverá respeitar o limite de 1 ano e, apesar da dubiedade do dispositivo constitucional, somente poderá ser ajustada por instrumento coletivo, indispensável para a redução de direitos trabalhistas, já que a Constituição não permite que a mera transação bilateral pactue medida desfavorável à saúde e segurança dos trabalhadores, o que já está pacificado na jurisprudência do TST.

Importante destacar que de acordo com as novas regras da reforma trabalhista, poderá ocorrer a contratação de trabalhadores para a jornada de 12 horas, sendo necessário um intervalo mínimo de 36 horas para o retorno das atividades laborais. Este novo disposto não altera a jornada semanal e mensal previstas respectivamente de 44 horas semanal e 220 horas mensal conforme previsto na Constituição Federal. Como já previsto no conteúdo da Súmula 444 do TST: “É válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

O empregado, nestas hipóteses, não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas”. Tal entendimento é extremamente maléfico ao trabalhador visto que, na prática, os trabalhadores não descansam nas 36 horas de descanso, engajando-se em trabalho com outros empregadores, em prejuízo de sua saúde e segurança e aumento dos riscos de acidente do trabalho.

Estas são as possibilidades de flexibilização de direitos trabalhistas previstas na Constituição. Entretanto, em momentos de crise financeira como o experimentado atualmente, com grandes repercussões na economia nacional, discute-se sobre a possibilidade de se flexibilizar ainda mais estes direitos.

Alguns se posicionam a favor argumentando que as normas pátrias, incluindo as que se referem ao tema da duração do trabalho são extremamente rigorosas e prejudiciais à empresa, pois engessam o mercado, devendo ser flexibilizadas. Tal flexibilização significaria um processo de quebra da rigidez das normas trabalhistas, permitindo às partes estabelecerem os parâmetros e limites que regerão seu

contrato, sem a imposição do poder estatal, como ocorre atualmente. Para seus defensores, tal processo concilia as fontes autônoma e heterônoma do Direito do Trabalho, preservando a continuidade da empresa e da relação de emprego em momentos de crise econômica. Para esta corrente, diminuindo-se direitos e encargos trabalhistas, a mão-de-obra ficaria mais barata, aumentando o número de empregos formais, prevenindo demissões em massa, beneficiando todos os setores da economia.

Para outra parte da doutrina, a flexibilização significa a redução ainda maior dos direitos trabalhistas, a transferência dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, em ofensa ao artigo 2º da CLT e a incidência da cláusula “*rebus sic stantibus*” no Direito do Trabalho, ao pretender que as normas juslaborais se ajustem aos ditames das flutuações econômicas, reduzindo ou suprimindo vantagens laborais.

Os argumentos são infinitos. No entanto, faz-se necessário ressaltar que o processo de negociação coletiva, quando devidamente realizado, sem renúncia a direitos trabalhistas, representa não um empecilho, mas um avanço na história do país, reconhecido pela Carta Magna. Antes disso, o Estado brasileiro, através da legislação heterônoma, é quem, por si só, instituía as formas de solução de controvérsias, buscando sufocar as alternativas jurídicas que porventura pudessem surgir privadamente, em contraposição ao que se observou nas sociedades democráticas consolidadas, onde o conflito entre particulares sempre foi legitimado no processo de criação da norma autônoma.

A negociação coletiva é assim instrumento legítimo e desejado nos casos previstos constitucionalmente, mas deve ser realizada de forma razoável, a fim de não anular as conquistas trabalhistas historicamente alcançadas. Neste raciocínio, a excepcional permissão de redução de jornadas com a redução do salário deve ser realizada sem prejuízo do sustento da família pelo trabalhador. Caso contrário, o mesmo teria que recorrer a diversos empregos para a manutenção de seu poder de compra aumentando, desmesuradamente, sua jornada de trabalho, em prejuízo de sua saúde e segurança.

Da mesma forma, a compensação de horários, permitida em negociação coletiva não poderá ser ilimitada já que as prolongadas jornadas são substancialmente prejudiciais à saúde do trabalhador, aumentando os riscos de acidentes do trabalho e doenças laborais, devendo ser evitadas em atenção ao

dispositivo constitucional que estabelece ser a saúde direito de todos e dever do Estado (art. 196, CF/88) e ser a saúde direito social do trabalhador, garantindo-se a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 6º c/c art. 7º, XXII, CF/88).

Conciliar o Direito do Trabalho à evolução econômica, histórica e cultural do país é objetivo válido e desejável, mas tal processo deve ser realizado da forma menos onerosa ao trabalhador para que seus direitos não sejam suprimidos a fim de possibilitar o lucro ainda maior de uma classe já privilegiada pelo sistema econômico.

O labor em sobrejornadas ou horas extras, qual seja aquele que impõe um volume excessivo de trabalho ao empregado, impossibilitando-o de desenvolver seus projetos de vida nos âmbitos profissional, social, pessoal e muitas vezes causando-lhe doenças ocupacionais, afronta os direitos sociais e fundamentais do trabalhador como a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância; a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

O dano existencial causado ao trabalhador consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer.

Com efeito, a lesão decorrente da conduta patronal que impede o empregado de usufruir das diversas formas de relações sociais fora do ambiente de trabalho (familiares, atividades recreativas e extra laborais), ou seja, que obstrui a integração do trabalhador à sociedade, ao frustrar o seu projeto de vida, incide em violação do seu direito da personalidade, constituindo, assim, no chamado dano existencial.

É reprovável a conduta da empresa que exige e expõe seus empregados ao regime de sobrejornadas de forma habitual, a ensejar os danos morais e existencial. Vez que, durante todo o contrato de trabalho, priva o empregado de realizar projetos de vida, atividades de lazer e contato com a família, razão pela qual merece reparação.

É necessário, pois, que as empresas fundem suas atividades calcadas não apenas pela finalidade lucrativa, mas também com vistas ao desenvolvimento social e a garantia da dignidade da pessoa humana do trabalhador. O trabalho em regime

de horas extras ilustra quadros de subemprego e vulnerabilidade a situações de pobreza, afetando inclusive a promoção do pleno emprego.

Para além do balanço apresentado, o trabalho em questão, além de demonstrar os danos existenciais causados ao trabalhador exposto ao regime de horas extras, aponta linhas mestras para a concretização de metas para o trabalho digno e da função social da empresa, quais seja:

a) redução da jornada de trabalho por meio da proibição do regime de horas extras ou sobrejornadas, tendo em vista a promoção e concretização de práticas de higiene e segurança no trabalho;

b) conciliação de vida profissional e familiar; promoção de trabalho parcial a nível formal e de qualidade, contribuindo para incrementar a dignidade da pessoa humana e a fixação de uma jornada de trabalho razoável e que permita romper os ciclos de longas jornadas versus baixa remuneração.

Desta forma, as adoções de medidas de redução de jornadas, conjuntamente com a aplicação das disposições pertinentes à saúde, higiene e segurança inseridas na legislação, visam oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador, assim como, objetiva a melhoria dos ambientes laborais para evitar a ocorrência de doenças e acidentes do trabalho.

REFERÊNCIAS

ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008.

ACIDENTES NO TRABALHO MATAM 2 MILHÕES DE PESSOAS POR ANO, APONTA ESTUDO. Folha de São Paulo, São Paulo, Dinheiro, 28 abr. 2009. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u557413.shtml>>. Acesso em out. 2017.

ALMEIDA, Anna Beatriz de Sá. **A Associação Brasileira de Medicina do Trabalho: locus do processo de constituição da especialidade medicina do trabalho no Brasil na década de 1940**. Ciênc. Saúde coletiva [online]. 2008, vol.13, n.3, pp.869-877. ISSN 1413-8123. Rio de Janeiro. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232008000300009&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em 24 set. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Cássio de Mesquita. A redução da jornada de trabalho como estímulo à ampliação dos empregos. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 67, n. 5, p. 536-544, mai. 2003.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. DOU 05.10.1988.

_____. Tribunal superior do trabalho. **Súmula nº 264**, Res. 121/2003. Diário de Justiça, Brasília, 19,20 2 21.11.2003.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452 de 01 de maio de 1943**. Institui a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: Set. 2017.

_____. **Decreto 24637 de 10 de julho de 1934**. <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24637-10-julho-1934-505781-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso set. 2017.

_____. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil** (24 de fevereiro de 1891). Rio de Janeiro, 24 de fevereiro de 1891. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Constitui%C3%A7ao91.htm>. Acesso em out. 2017

_____. **Lei 8213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. São Paulo, 2006.

CALVETE, C. S. **Redução da jornada de trabalho**: uma análise econômica para o Brasil. 2006. Tese (Doutorado em Economia) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

_____. **A redução da jornada de trabalho como solução do desemprego: o mito de Sísifo ou Prometeu?** Civitas, Porto Alegre, v.3, n.2, jul.-dez., 2003. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/viewFile/128/123>. Acesso em out. 2017.

CAMISASSA, Mara. **História da Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil e no mundo** – Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2016/03/23/historia-da-seguranca-e-saude-no-trabalho-no-brasil-e-no-mundo/>> Acesso set. 2017.

CARTA CAPITAL. **Juízes e Juízas do Trabalho publicam enunciados para resistir à reforma trabalhista**. Disponível em <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/10/19/juizes-e-juizas-do-trabalho-publicam-enunciados-para-resistir-reforma-trabalhista/>> Acesso em out. 2017.

CARTA ENCÍCLICA CARITAS IN VERITATE do Sumo Pontífice Bento XVI. Disponível em: <https://w2.vatican.va/content/benedict-xvi/es/encyclicals/index.html> - Acesso set. 2017.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Tempos de Trabalho, Tempos de Não Trabalho, Disputa em torno da jornada do trabalhador**. São Paulo. Annablume Editora, 2009, p. 143.

CARNEIRO, T. L.; FERREIRA, M. C. Redução de jornada melhora a qualidade de vida no trabalho? A experiência de uma organização pública brasileira. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v. 7, n. 1, p. 131-157, 2007. Disponível em: <http://pepsic.homolog.bvsalud.org/pdf/rpot/v7n1/v7n1a07.pdf>. Acesso em out. 2017.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTRO, Carlos Alberto Pereira de; LAZZARI, João Batista. **Manual de Direito Previdenciário**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 98.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980.

COSTA, Hertz Jacinto. **Manual de Acidente do Trabalho**. 3. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2009.

CRUZ, Aline Késsia Gonçalves da. **Auxílio-doença e sua relação com o Direito do Trabalho**. Artigo. Disponível em <

<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,auxilio-doenca-e-sua-relacao-com-o-direito-do-trabalho,34505.html>> Acesso em out. 2017.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

ELIAS, N.; DUNNING, E. **A busca da excitação**. Lisboa: Difel, 1992.

ENCÍCLICA RERUM NOVARUM. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html> Acesso em ago. 2017

ESPINOSA, Ricardo. **Revista Consultor Jurídico**, 13 de junho de 2008, 0h00 Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2008-jun-13/evolucao_historica_lei_acidente_trabalho> Acesso set. 2017.

EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS. Portal Brasil. Publicação 26/04/2012 Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/04/evolucao-das-relacoes-trabalhistas>> Acesso set. 2017.

FERREIRA, Camila Lopes; PILATTI, Luiz Alberto. Jornada de trabalho e qualidade de vida do trabalhador: transformações na quantidade e qualidade do trabalho. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**. Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR Ponta Grossa – PR – Brasil v. 04, n. 02, jul./dez. 2012, p. 12-24. Disponível em < <https://periodicos.utfpr.edu.br/rbqv/article/view/1268/849>> Acesso em out. 2017.

FILUS, Rodrigo; OKIMOTO, Maria Lúcia. **O efeito do tempo de rodízios entre postos de trabalho nos indicadores de fadiga muscular – o ácido láctico**. In: 14º Congresso Brasileiro de Ergonomia. Curitiba, 2006.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed., ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas S/A, 2002.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK. **Curso de direito do trabalho**. Vol.I, São Paulo: Forense, 1971.

GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho**: crítica da razão econômica. São Paulo: Annablume, 2008.

HUBERMAN, Leo. **A história da riqueza do homem**. 21ª Ed. LTC, 1986.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário**. 15 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010

JAVILLIER, Jean-Claude. **Manual de direito do trabalho**. Tradução Rita Asdine Bozacyan. São Paulo: LTr, 1988.

KERTZMAN, Ivan. **Curso Prático de Direito Previdenciário**. 8 ed. Bahia: Podivm, 2011.

LAFARGUE, P. **O direito à preguiça**. 2. ed. São Paulo: Hucitec/UNESP, 2000.

LEE, Sangheon, MCCANN, Deirdre e MESSENGE Jon C. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo**: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. 1017.r; Secretaria Internacional de Trabalho. – Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/work_hours/pub/duracao_trabalho_284.pdf> Acesso em ago,2017.

MANNRICH, Nelson. Limites da flexibilização das normas trabalhistas. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 54, p. 29-35, dez. 1998.

MARTINS, Sergio Pinto. **Contrato de trabalho de prazo determinado e banco de horas**. São Paulo, Atlas, 2002.

MARX, K. **O capital**. São Paulo: abril, 1983.

_____ ; ENGELS, Friedrich. **Manifesto comunista**. Ed. Ridendo Castigat Mores, Edição para ebooks, 1999.

MENDES, René e DIAS, Elizabeth Costa. Da medicina do trabalho à saúde do trabalhado. In: **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v.25, n.5 p.341, out, 1991. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89101991000500003&lng=en&nrm=iso&tlng=pt> Acesso set. 2017.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. São Paulo: Atlas, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. Curso de Direito do Trabalho. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004

NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 ATIVIDADES E OPERAÇÕES

INSALUBRES. Disponível em:

<<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr15.htm> Acesso em set. 2017.

OFFE, C. **Desemprego, sindicato e inovação na política social**. Ensaio FEE, Porto Alegre, v. 18,p. 181-91, 1997. Disponível em:<http://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/viewFile/1888/2262>. Acesso em: out. 2017.

OLIVEIRA, Juliana Roman dos Santos. **Fadiga no trabalho: como o psicólogo pode atuar?** Psicol. Estud. [online]. 2010, vol.15, n.3, pp.633-638. ISSN 1413-7372 http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722010000300021 – acesso em 26/09/2017

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica à saúde do trabalhador** – 5. ed. Ver.ampl. e atual. – São Paulo: LTr, 2010.

PRADO, Roberto Barreto. **Tratado de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: RT, 1967, v. 1.

RAUPP, Fabiano Maury, BEUREN, Maria Ilse. Cap. III. In: BEUREN, Maria Ilse (org). **Como Elaborar Trabalhos Monográficos**. Teoria e Prática. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

REFORMA TRABALHISTA: entenda o que é e como pode impactar a vida do trabalhador Fonte: Economia Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2017-05-05/reforma-trabalhista.html>> Acesso em out. 2017.

ROSEN, George. **Uma história da saúde pública.** São Paulo: Hucitec – Editora UNESP, 1994.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. A limitação da jornada de trabalho e as convenções internacionais do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 69, p. 72 89, set./out. 1987.

SILVA, José Augusto Ferreira da. **Painel:** Flexibilização do Direito do Trabalho em Portugal. In: Fórum internacional sobre flexibilização no Direito do Trabalho, 2003, Brasília. Flexibilização no direito do trabalho. São Paulo, IOB Thomson, 2004, p. 119-128.

SPURGEON, Anne. **Working time:** its impact on safety and health. OIT y Korean Occupational Safety and Health Research Institute, Genebra, 2003.

WERTHER, W.; DAVIS, K. **Administração de pessoal e recursos humanos.** São Paulo: McGraw Hill, 1983.

1º BOLETIM QUADRIMESTRAL SOBRE BENEFÍCIOS POR INCAPACIDADE DE 2017. **Adoecimento Mental e Trabalho:** a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016. Ministério da Fazenda, 2017. Disponível em <<http://www.previdencia.gov.br/wp-content/uploads/2017/04/1º-boletim-quadrimestral.pdf>> Acesso em out. 2017.