



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

JOILMA DE QUEIROZ CAVALCANTE

**PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DA SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA
ANÁLISE DOS DANOS DA AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

CAMPINA GRANDE

2018

JOILMA DE QUEIROZ CAVALCANTE

**PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DA SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA
ANÁLISE DOS DANOS DA AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Programa de Graduação
em Ciências Jurídicas da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Sérgio Cabral dos
Reis

CAMPINA GRANDE

2018

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

C376p Cavalcante, Joilma de Queiroz.
Princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador
[manuscrito] : uma análise dos danos da ampliação da jornada
de trabalho / Joilma de Queiroz Cavalcante. - 2018.
25 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) -
Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências
Jurídicas, 2018.

"Orientação : Prof. Dr. Sergio Cabral dos Reis ,
Coordenação do Curso de Direito - CCJ."

1. Proteção do Trabalhador. 2. Jornada Laboral. 3. Danos
à Saúde.

21. ed. CDD 344.01

JOILMA DE QUEIROZ CAVALCANTE

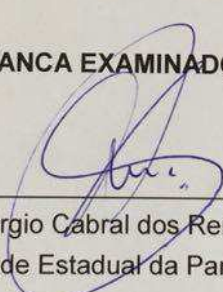
PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DA SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA
ANÁLISE DOS DANOS DA AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso de
Graduação em Direito da Universidade
Estadual da Paraíba, apresentado como
requisito à obtenção do título de Bacharel
em Direito.

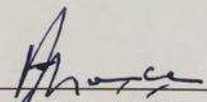
Área de concentração: Direito do Trabalho

Aprovada em: 13/06/2018.

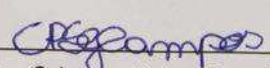
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Sérgio Cabral dos Reis (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Ms. Amilton de França
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Ms. Cristina Paiva Serafim Gadelha Campos
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Minha família, minha base,
DEDICO.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus pelo dom da vida e por ter me concedido a coragem para chegar até aqui.

A minha família, que todos os dias me incentivaram para que eu pudesse percorrer esse caminho com mais leveza no coração.

Aos meus colegas de classe pelas experiências compartilhadas e pelos vínculos que foram estabelecidos durante a trajetória do curso.

Agradeço aos professores que contribuíram para um melhor aprendizado e em especial ao meu orientador.

Agradeço também a minha instituição de ensino que me proporcionou a oportunidade e as ferramentas indispensáveis para que eu concluísse essa etapa da minha vida acadêmica.

Por fim, ao meu orientador, Sérgio Cabral, pelo apoio e preparação...

Meu muito obrigado!

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	6
2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	8
2.1 DA CONCEITUAÇÃO E CORRELAÇÃO ENTRE REGRAS E PRINCÍPIOS	8
2.2 O PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DA SAÚDE DO TRABALHADOR	11
3 DA JORNADA DE TRABALHO.....	14
4 DA SAÚDE DO TRABALHADOR	17
4.1 NOÇÕES CONCEITUAIS	18
4.2 NECESSIDADE DE PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR	19
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	21
REFERÊNCIAS	22

PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DA SAÚDE DO TRABALHADOR: UMA ANÁLISE DOS DANOS DA AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Joilma de Queiroz Cavalcante¹

RESUMO

O princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador é um dos princípios basilares do Direito do Trabalho e cumpre o objetivo de garantir condições minimamente salutaras ao trabalhador. A limitação do tempo de labor é direito social que decorre das históricas lutas de classe em prol de melhores condições de vida. No Brasil, em regra, a jornada de 44 horas de trabalho. Diante da necessidade de garantir a manutenção da saúde do trabalhador. O objetivo deste é analisar a ampliação da jornada de trabalho frente ao princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador. Assim, indagou-se quais as implicações aos danos à saúde do trabalhador provocados pela ampliação da jornada laboral. Parte-se do pressuposto que o limite da jornada de trabalho de 44 horas tem a finalidade de tutelar a integridade física e psíquica do empregado. Tal como é uma forma de garantir que o trabalhador disponha de tempo para as atividades sociais e o convívio familiar. O presente trabalho caracteriza-se como uma pesquisa do tipo exploratória comparativa, com abordagem quantitativa. A ampliação da jornada de trabalho é um rompimento com o processo de evolução dos direitos sociais e uma violação a dignidade do trabalhador. É com essa exposição de motivos que este estudo se faz justificável.

Palavras-Chave: Proteção do trabalhador. Jornada laboral. Danos à saúde.

1 INTRODUÇÃO

O princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador é um dos princípios basilares do Direito do Trabalho e cumpre o objetivo de garantir condições minimamente salutaras ao trabalhador quando da execução da sua atividade laboral. Dentre as medidas que possibilitam a concretização deste princípio, têm-se as

¹ Aluna da graduação em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba – UEPB. E-mail: joilma.queiroz@gmail.com

normas que disciplinam a saúde do trabalhador.

A limitação do tempo de labor é direito social que decorre das históricas lutas de classe em prol de melhores condições de vida. No Brasil, em regra, a jornada de 44 horas de trabalho. Diante da necessidade de garantir a manutenção da saúde do trabalhador, o legislador fixa a consecução de intervalos intrajornadas e interjornadas que completam o restante do tempo despendido pelo empregado no seu ofício.

O objetivo deste é analisar a ampliação da jornada de trabalho frente ao princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador. Assim, indagou-se quais as implicações aos danos à saúde do trabalhador provocados pela ampliação da jornada laboral. Para tanto, parte-se do pressuposto que ao dispor, como regra, o limite da jornada de trabalho de 44 horas, o legislador tem por finalidade tutelar a integridade física e psíquica do empregado. Ademais, trata-se de uma forma de garantir que o trabalhador disponha de tempo para o desenvolvimento de atividades sociais e o convívio familiar.

Este estudo tem como objetivos específicos verificar a distinção normativa entre regras e princípios; descrever os fundamentos da garantia da saúde do trabalhador e, por fim, analisar eventuais danos quando da ampliação das jornadas de trabalho.

O presente trabalho caracteriza-se como uma pesquisa do tipo exploratória comparativa, com abordagem quantitativa. Para tanto, quanto ao meio foi realizada pesquisa bibliográfica, normativa e de decisões jurisprudenciais em que se aplicou o princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador como forma de vetar a ampliação da jornada de trabalho. Reconhecendo a categoria trabalho como inerente no processo de contradições do modo de produção capitalista, utiliza-se de forma complementar o método dialético.

O atual processo de flexibilização das normas trabalhistas ocasiona uma precarização da categoria trabalho. Trata-se de um conjunto de medidas cujo real objetivo é a superação da crise estrutural capitalista. Diante disto, a ampliação da jornada de trabalho é um rompimento com o processo de evolução dos direitos sociais e uma violação a dignidade do trabalhador. É com essa exposição de motivos que este estudo se faz justificável.

2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios são proposições elementares e fundamentais que serve de base a uma ordem de conhecimento. Trata-se, assim de uma proposição lógica fundamental sobre a qual se apoia determinado raciocínio (DELGADO, 2018). Ao passo que as normas tuitivas avançaram no ordenamento jurídico pátrio, o Direito do Trabalho se estabeleceu a partir de um rol próprio de princípios que são produtos das históricas lutas de classe social em prol de melhores condições de labor.

De forma a sistematizar o estudo, Delgado (2018) destaca os princípios específicos do ramo trabalhista: o da proteção, o da norma mais favorável, o da imperatividade das normas trabalhistas, o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o da condição mais benéfica, o da inalterabilidade contratual lesiva, o da intangibilidade salarial, o da primazia da realidade sobre a forma e o da continuidade da relação de emprego.

Todavia, sendo o trabalho uma categoria em constante modificação social, o rol de princípios destacados acima cumpre uma função eminentemente exemplificativa. Ou seja, as novas reformulações do trabalho implicarão na necessidade jurídica da criação de instrumentos normativos para reconhecer as especificidades dessa nova demanda.

2.1 DA CONCEITUAÇÃO E CORRELAÇÃO ENTRE REGRAS E PRINCÍPIOS

A moderna doutrina jurídica considera a distinção entre princípios e regras. Trata-se de uma classificação destas como espécies do gênero normativo, ou seja, norma jurídica divide-se em: regras, princípios e postulado normativo. Desta forma, a distinção entre as três espécies é eminentemente qualitativa devido à natureza da matéria que tutelam (AVILA, 2006).

Diante disto, tem-se que não se trata de categorias antagônicas, mas sim, compreendidas em igual medida, normas jurídicas que recebem uma classificação de forma a facilitar a compreensão didática de sua função no ordenamento. Ademais, a delimitação não ocorre de forma rígida, uma vez que, uma mesma norma jurídica possa funcionar tanto como regra como princípio (BARRETO, 2013).

Cabe destacar que não há de se falar em supremacia dos princípios em relação às regras, ou ainda de maior pertinência para aplicação. Na realidade, a

análise do caso concreto é que determina a aplicação de uma das categorias. Outro fator é que um mesmo conflito jurídico pode comportar a aplicação simultânea das duas espécies normativas, cabendo ao aplicador do direito a utilização da técnica de ponderação de interesses para decidir qual das duas dará uma melhor resposta a situação.

No que se refere composição axiológica dessas categorias, lembra Ávila (2016) que:

as normas não são textos nem conjuntos deles, mas o sentido construído a partir da interpretação sistemática de textos normativos. As normas jurídicas são o ponto culminante do processo de elaboração do direito e a estação de partida operacional da Dogmática Jurídica, cuja função é sistematizar e descrever a ordem jurídica vigente (ÁVILA, 2016, p.15).

Todavia, a questão igualdade entre regras e princípios não é sedimentado pela doutrina, posto que, inúmeros serão os juristas que afirmam haver uma valorização axiológica da matéria contida nos princípios em detrimento aos mandamentos estabelecidos pelas normas. Neste sentido, para Alexy (2002):

O ponto decisivo para a distinção entre regras e princípios é que os princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível, dentro das possibilidades jurídicas e reais existentes. Por outro lado, os princípios são mandados de otimização, que são caracterizados pelo fato de que podem ser cumpridos em diferentes graus e que a medida devida de seu cumprimento não só depende das possibilidades reais mas também das jurídicas. (ALEXY, 2002, p.86).

O ponto decisivo para a distinção entre regras e princípios é que os princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na melhor medida possível, dentro das possibilidades jurídicas e reais existentes, ou seja, as regras devem ser aplicadas à maneira de tudo-ou-nada. Dados os fatos que uma regra estipula, então ou a regra é válida, e neste caso a resposta que ele fornece deve ser aceita, ou não é válida. (DWORKIN, 2002).

No que tange aos princípios, devem ser vistos como sendo mandados de otimização, que são caracterizados pelo fato de que podem ser cumpridos em distintos graus. Assim, os princípios possuem uma dimensão que as regras não possuem: a dimensão do peso (dimension of weight) (DWORKIN, 2002). Ademais,

complementa o citado autor:

Os princípios possuem uma dimensão que as regras não têm – a dimensão de peso ou importância. Quando os princípios se inter cruzam (por exemplo, a política de proteção aos compradores de automóveis se opõe aos princípios de liberdade de contrato), aquele que vai resolver o conflito tem de levar em conta a força relativa de cada um. Esta não pode ser, por certo, uma mensuração exata e o julgamento que determina que um princípio ou uma política particular é mais importante que a outra frequentemente será objeto de controvérsia. Não obstante, essa dimensão é uma parte integrante do conceito de um princípio, de modo que faz sentido perguntar que peso ele tem e o quão importante ele é” (DWORKIN, 2002, p. 42-43).

A referida conceituação vem gerando reflexo na doutrina pátria. Assim, quando do exame da composição da Constituição Federal da República Brasileira (CFRB/88), Barreto (2003) afirma que se trata de um documento normativo composto por definidas regras e princípios. Neste sentido, o referido autor não apenas coaduna com a diferença axiológica e instrumental entre as categorias, como reconhece que o ordenamento pátrio adotou ambas modalidades.

Cabe ainda destacar a posição da doutrina brasileira, Branco & Mendes (2017) contribuem para a construção conceitual dessas categorias jurídicas e justifica a opção do legislador constituinte ao afirma que:

As constituições, hoje, são compostas de regras e de princípios. Um modelo feito apenas de regras prestigiaria o valor da segurança jurídica, mas seria de limitada praticidade, por exigir uma disciplina minuciosa e plena de todas as situações relevantes, sem deixar espaço para o desenvolvimento da ordem social. O sistema constitucional não seria aberto. Entretanto, um sistema que congregasse apenas princípios seria inaceitavelmente ameaçador à segurança das relações (BRANCO & MENDES, 2017, p.75).

Atualmente comete-se o erro de considerar que os princípios seriam mais importantes do que a norma (DIDIER JÚNIOR, 2018). Há regras, há princípios e há normas que são predominantemente princípios, como também normas que são predominantemente regras. Essa divisão normativa é fundamental para adequar o ordenamento jurídico às diversas realidades sociais (SANTIAGO, 2000).

Assim uma ação que viole uma regra pode ser tão danosa à tutela de um direito como a violação de princípio, posto que este não obriga ou proíbe nada, uma vez que, sua função não é esta. Ao contrário, a função do princípio é um estado de coisas (DIDIER JÚNIOR, 2018). Diante disto, leciona Branco & Mendes (2017)

que:

Os princípios podem interferir uns nos outros e, nesse caso, "deve-se resolver o conflito levando-se em consideração o peso de cada um". Isso, admitidamente, não se faz por meio de critérios de mensuração exatos, mas segundo a indagação sobre quão importante é um princípio - ou qual o seu peso - numa dada situação. Não se resolvem os conflitos entre princípios tomando um como exceção ao outro. O que ocorre é um confronto de pesos entre as normas que se cotejam. Os princípios, como delineados por Dworkin, captam os valores morais da comunidade e os tornam elementos próprios do discurso jurídico (BRANCO & MENDES, 2017, p.73).

Logo, não há que se falar em hierarquia entre estes, uma vez que, é a análise do caso concreto que determina qual dos dois instrumentos são aplicados. Ademais, essas categorias se fazem fundamentais para que o Estado de Direito não incorra em um viés de insegurança jurídica ou, em plano mais extremo, em um estado autoritário. Desta forma, em caso de aparentes conflitos entre as espécies normativas, o resultado irá depender de uma série de circunstâncias e tão somente depois é que é possível saber qual irá prevalecer.

2.2 O PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DA SAÚDE DO TRABALHADOR

O princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador é um dos princípios basilares do Direito do Trabalho e cumpre o objetivo de garantir condições minimamente salutaras ao trabalhador quando da execução da sua atividade laboral. Trata-se de um conjunto de preceitos de observância obrigatória por parte do empregador e de caráter irrenunciável por parte do empregado.

De forma conceitual, Leite (2018) esclarece que:

Pela considerável gama de normas de ordem pública do direito material do trabalho, o que implica a existência de um interesse social que transcende a vontade dos sujeitos do processo no seu cumprimento e influencia a própria gênese da prestação jurisdicional. Numa palavra, o processo do trabalho teria uma função finalística: a busca efetiva do cumprimento dos direitos indisponíveis dos trabalhadores. (LEITE, 2018, p.84).

Todavia, o reconhecimento da necessidade de um ambiente laboral foi produto de intensas lutas sociais, principalmente, durante o período denominado de Revolução Industrial. Inserido em tal contexto, Engels (2018) descreve a sua

realidade como:

Ruas não são uniformes, cheias de buracos e em parte não calçadas e sem esgotos. Lixo, refúgios e lodo nauseante são encontrados por toda parte em enormes quantidades, no meio de poças permanentes, a atmosfera está empestada por suas exalações e turva e poluída por uma dúzia de chaminés; uma multidão de mulheres e de crianças esfarrapadas vagueia pelos arredores, sujas como os porcos que se deleitam sobre os montes de cinzas e nas poças. (ENGELS, 2018, p.01, tradução nossa).

As péssimas condições de vida e higiene não estavam adstritas apenas aos lares. Suas consequências atingiam a sociedade, inclusive no ambiente laboral, ocasionando proliferação de pragas e doenças. Como resultado, tivemos o aumento dos índices de mortalidade em detrimento de uma baixa expectativa de vida. Neste sentido, Santos (1980) analisa as consequências da falta de uma política de saúde efetiva:

Os Índices de mortalidade eram altíssimos na Europa e apresentam alguns dados ilustrativos deste processo. As taxas de mortalidade na Europa Ocidental eram da ordem de 30% no começo do século XIX, e ainda de 18% em 1900. Os índices acentuam-se à medida que tomamos dados para as grandes cidades: a taxa de mortalidade em Paris era de 29,8% entre 1851 e 1855 e de 24,4% entre 1881 e 1885. Ainda há que se considerar que a mortalidade infantil era alta, e que na Inglaterra, por exemplo, na metade do século XIX, a mortalidade no meio urbano era 25% maior que no meio rural (SANTOS, 1980, p.49).

Ainda que imersa em uma realidade de constantes violações à dignidade do trabalhador em sua acepção de saúde, poucas foram às evoluções normativas que disciplinavam de forma concreta os deveres do empregador e do Estado para com o zelo e garantia do bem-estar do trabalhador em seu ambiente laboral.

Assim, de forma efetiva, o princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador ganhará um tratamento específico em âmbito internacional com o advento da Convenção nº 155, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho, em 22 de junho de 1981, que em seu art. 3º promulga que:

Para os fins da presente Convenção: e) termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e

estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho. (OIT, 1981, p.01).

Outra evolução deste referido documento é que estabelece o dever do Estado da construção de uma política de saúde voltada ao trabalhador. Ademais, as ações estatais para a construção dessa política serão viabilizadas de forma a garantir a prevenção de eventuais danos a saúde do trabalhador. Assim, o art.4º estabelece que:

Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho. (OIT, 1981, p.01).

Tal convenção foi recepcionada pelo ordenamento jurídico brasileiro e ocasionou na consecução de instrumentos normativos de forma a garantir o direito à saúde ao trabalhador. Diante disto, o constituinte originário consagra o princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador enquanto um direito de todos e um dever do Estado. Assim, em seu art. 196, dispõe que:

A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação. (BRASIL, 1988, p.01)

De forma particular, a função deste princípio é criar uma norma de observação de caráter obrigatório. Ou seja, ainda que o trabalhador, mediante acordo individual com seu empregador, queira renunciar as garantias à saúde, não poderá assim fazer. Neste sentido, Delgado (2017) esclarece que:

A renúncia é ato unilateral, como se sabe. Entretanto, o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem justralhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador. (DELGADO, 2017, p.202).

A intenção do legislador é, diante do estado de hipossuficiência do

trabalhador em relação àquele que detém os meios produtivos, criar um rol de garantias indispensáveis ao contrato de trabalho. Desta forma, não é possível a mitigação de direitos ainda que em sede de negociação coletiva.

De forma a concretizar o princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), de 01 de maio de 1943, apesar das várias alterações que flexibilizam as garantias trabalhistas, concebe em seu art. 166, que:

A empresa é obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. (BRASIL, 1943, p.01).

Por fim, Espada (2004) faz a ressalva de que existem direitos que são absolutamente indisponíveis como o caso das normas de tutela de saúde do trabalhador. Diante disto, o ordenamento jurídico brasileiro de forma indireta consagra o referido princípio.

3 DA JORNADA DE TRABALHO

Entende-se por jornada de trabalho o tempo previsto no contrato de trabalho, conforme os limites delimitados em lei e outras fontes de direito, para a execução dos serviços contratados e ainda se descartando o trabalho extraordinário (SUSSEKIND, 2018). Ou seja, trata-se do tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato (DELGADO, 2018).

Em seu fim, a jornada de trabalho é uma conquista das articulações trabalhistas em prol de melhores condições de vida frente às exaustivas jornadas. A limitação do tempo diário de trabalho é motivada por fatores de ordem política, visto que se insere como dever do Estado a promoção de condições dignas de vida do trabalhador.

Lembra Pereira (2015) que a limitação da jornada de trabalho tem uma função de proteger o empregado de eventuais problemas de saúde em decorrência do desgaste físico e mental. Assim, trata-se de uma matéria de saúde pública, posto que, ao desfrutar das horas de descanso o trabalhador consegue recuperar-se do

desgaste do labor anterior. Logo, dos princípios que se universalizaram objetivando a proteção do trabalho humano e a dignidade do trabalhador, destaca-se o referente à limitação do tempo de trabalho (SUSSEKIND, 2018).

As normas sobre duração do trabalho possuem, ainda, um outro fundamento, a ordem econômica, pois o empregado descansado tem o seu rendimento aumentado e a produção aprimorada (BARROS, 2016). Visto que, enquanto regra padrão de cômputo da jornada de trabalho, a ordem jurídica brasileira considera como componente da jornada o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho (DELGADO, 2018).

Diante disto, Abud (2008) destaca a função social da limitação legal da jornada de trabalho:

A limitação da duração do trabalho é fundamental, pois permite ao trabalhador gozar da vida, como um ser humano, participando da comunidade em que vive, podendo praticar atividades esportivas, culturais, aprimorar seus conhecimentos e conviver com sua família. (ABUD, 2008, p.17).

Com objetivo de tutelar a limitação da jornada, a CF/88, no seu art. 7º, inciso XIII, preceitua que a jornada obedecerá à duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. Ademais, de forma suplementar, o referido artigo ainda faculta a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva.

Assim, o legislador garante ao trabalhador a possibilidade de redução da carga horária de trabalho, e oportuniza que as partes estabeleçam condições para a compensação de horas. Trata-se de uma forma de flexibilização normativa cujo objetivo é adequação as diversas formas de labor.

Diante disto, a CLT/43, em seu art. 4º, preceitua que:

Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. (BRASIL, 1943, p.01)

Trata-se da regra geral de conceituação da jornada de trabalho, que recentemente fora modificada e que revogou o clássico instituto das horas *in itinere*, que representam o tempo despendido pelo empregado até o seu local de trabalho. Todavia, como forma de garantir a qualidade na prestação de serviço, mitigou o

direito a intervalos de jornada.

Diante disto, expõe Delgado (2017) que:

Observe-se que, evidentemente, os dois intervalos não se deduzem ou compensam. Desse modo, o trabalhador, ao final da semana laborada, terá não somente um intervalo interjornadas (de 11 horas, conforme o padrão), como ainda terá direito ao intervalo intersemanal (de 24 horas). Nesse quadro, o lapso temporal seccionador de suas semanas de trabalho atingirá o mínimo de 35 horas (11 + 24). (DELGADO, 2017, p.1084).

O advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, promoveu uma flexibilização de vários direitos trabalhistas. Entre os direitos mitigados, destaca-se a possibilidade da ampliação da jornada de trabalho. Assim, a CLT/43, em seu art. 611-a, passou a disciplinar que:

A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - Banco de horas anual; III - Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas (...) (BRASIL, 2017, p.01).

De forma esperada, a referida modificação vem tendo seu conteúdo sendo alvo de questionamentos quanto à constitucionalidade por parte da doutrina. Posto que, em prol de possíveis avanços econômicos e para agraciar o interesse de um grupo que detém os meios de produção, o legislador coloca em risco a saúde do trabalhador, não apenas quando da ampliação das horas laborais, mas também ao passar a admitir a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (CLT/43, art. 611-A, XIII).

No que tange a compensação das horas extras, a CLT/43, em seu art. 59-B, passa a postular que:

O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (BRASIL, 2017, p.01)

Ademais, outras alterações, ainda que de forma indireta, causam impacto no exercício da jornada de trabalho e na saúde do trabalhador. Dentre o rol de

mitigações ocasionadas pela Lei 13.467/17 destacam-se: 1. Jornada 12 x 36 sem negociação sindical, artigo 59-A, da CLT; 2. Imposição de um teto máximo para indenizações por dano não patrimonial (moral ou existencial), artigo 223-G do novo texto legal; 3. Trabalho insalubre da mulher gestante, artigo 394; 4. Jornada intermitente, artigo 443, § 3º; 5. Contribuições sindicais não obrigatórias, artigo 578 e 579; 6. Acesso limitado ao Judiciário, em virtude da imposição de inúmeros critérios para a concessão da gratuidade de justiça, artigo 790.

Analisando tais mitigações, Montano (2018) esclarece que:

Pois bem, se num contexto de extensão capitalista, porém tenso, conflitivo e ameaçador, o capital vê-se obrigado, justamente pelas pressões trabalhistas e lutas de classes, a incorporar demandas dos trabalhadores no interior do seu projeto hegemônico, o que ocorre então num contexto de crise e num clima de inibição dessas lutas, de perda do poder sindical, de falta do apoio popular as lutas de sindicato é o campo mais fértil para o capital processar a desconstrução e reversão dos ganhos e conquistas trabalhistas e sociais desenvolvidas ao longo da história (MONTANO, 2018, p.28, grifo nosso).

Diante de tais modificações implementadas na legislação, o poder estatal deixa de garantir a tutela da dignidade do trabalhador e passa a impor limitações ao exercício de direitos sociais. A ampliação da jornada de trabalho implica em um cenário social cujo Estado figurará como expectador da exploração da classe trabalhadora em prol dos interesses do capital.

4 DA SAÚDE DO TRABALHADOR

Na sociedade capitalista nem sempre o trabalho apresenta a conotação de satisfação pessoal, de valorização do ser humano, mas tende a predominar como meio de satisfação das necessidades básicas (EIZIRIK. 1991). Ademais, a atual crise estrutural, por que passa esse modo de produção, desencadeou um processo de reestruturação produtiva e dominação política que refletiu na mitigação das normas trabalhistas (MÉSZAROS, 2011).

Todavia, lembra Netto (2017) que o sistema capitalista tem seu desenvolvimento condicionado a ciclos de crises estruturais que refletem diretamente na degradação dos direitos sociais. Os impactos da crise econômica de 2008 refletiram diretamente no processo de acumulação dos grandes capitais.

Ademais, as normas trabalhistas criadas pelo Estado visaram à compensação da fragilidade socioeconômica do trabalhador frente ao empregador (NASCIMENTO, 2011).

Nesse quadro, caracterizado por um processo de precarização estrutural e global do trabalho, os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social de protetora do trabalho. E flexibilizar a legislação social do trabalho significa – não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso – aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e distribuição dos direitos sociais arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra, e especialmente pós-1930, quando se toma o exemplo brasileiro. (ANTUNES, 2015, p.130).

Assim, ampliou-se a pressão, por parte das camadas dominantes, para que o legislador criasse uma regulamentação de forma a flexibilizar os direitos trabalhistas e que irão refletir diretamente nas ações de tutela a saúde do trabalhador.

4.1 NOÇÕES CONCEITUAIS

A saúde e a segurança do trabalhador são características indissociáveis e pertencentes ao direito fundamental e ao ambiente de trabalho adequado. Ou seja, o que se protege na tutela da saúde do trabalhador é, essencialmente, o seu direito humano à vida e à incolumidade física e funcional (SANTOS, 2010).

De acordo com Lima (2014),

Saúde do Trabalhador refere-se a um campo do saber que visa compreender as relações entre o trabalho e o processo saúde/doença. Nesta acepção, considera a saúde e a doença como processos dinâmicos, estreitamente articulados com os modos de desenvolvimento produtivo da humanidade em determinado momento histórico. Parte do princípio de que a forma de inserção dos homens, mulheres e crianças nos espaços de trabalho contribui decisivamente para formas específicas de adoecer e morrer (LIMA, 2014, p.13).

Rio & Pires (1999) determinam que a saúde é uma condição fundamental para um bom desempenho e uma ótima produtividade. Fatores tais como movimentação, treinamento e comprometimento, compõem juntamente com a saúde o conjunto de todas as condições que permitem às pessoas tornarem o trabalho um diferencial competitivo da mais alta importância para as organizações.

As ações voltadas para a promoção da saúde do trabalhador necessitam ser incluídas formalmente na agenda da rede básica de atenção à saúde. Sendo assim, a assistência ofertada aos trabalhadores pode ser ampliada, na medida em que passam a ser vistos como sujeitos a um adoecimento específico que exige estratégias – também específicas – de promoção, proteção e recuperação da saúde (LIMA, 2014).

O campo da saúde do trabalhador teve sua estruturação durante o movimento acadêmico e social de reforma sanitária brasileira, com a postura de ruptura com as abordagens e práticas distanciadas do trabalhador e do processo de trabalho. Ademais, a ser visto com mais importância no Brasil após os movimentos de reforma sanitária. De acordo com Santos (2009):

Desenvolveu, assim, um processo que permitiu a re-tradução das questões que envolvem a saúde e o mundo do trabalho. As demandas do movimento sanitário e dos trabalhadores foram canalizadas para o arcabouço teórico e jurídico, dando uma nova forma de entender a saúde e o trabalho - e conduzindo seus aspectos para a discussão e fortalecimento social por meio de sua politização (SANTOS, 2009, p.33).

A saúde do trabalhador significa a compreensão das relações denexo causal entre o trabalho e a saúde diante do potencial de adoecimento, rompendo com a concepção higienista que entende o vínculo causal e a doença como estando relacionados a um agente específico, e ao grupo de fatores de riscos presentes no ambiente de trabalho com determinação social reduzida ao processo produtivo (WAISSMANN, 2000).

Quando se discute sobre a necessidade de se garantir a saúde do trabalhador no exercício de sua profissão, tem-se em mente a importância de se promover um meio ambiente laboral higienizado e livre de doenças e acidentes provenientes do trabalho, melhorando as condições de trabalho e minimizando as consequências prejudiciais, contribuindo assim na formação de uma sociedade que promova a saúde preventiva através dos espaços de trabalho (LIMA, 2014).

4.2 NECESSIDADE DE PROTEÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

A saúde do trabalhador se constitui em um conjunto normas que disciplinam as ações por parte do Estado de vigilância e intervenção epidemiológica, sanitária e

ergometria com o objetivo de prevenir, cuidar e reabilitar o trabalhador diante de situações de risco ou agravo inerente ao seu ambiente laboral.

Da mesma forma, a Portaria 3.120, que define a Norma Operacional Básica de Saúde do Trabalhador (NOST), publicada em 1998 e ainda vigente, prescreve a operacionalização das seguintes ações, na gestão plena da Atenção Básica (BRASIL, 1998):

Garantia do atendimento ao acidentado do trabalho e ao suspeito ou portador de doença profissional ou do trabalho, por meio da rede própria ou contratada, dentro de seu nível de responsabilidade da atenção, assegurando todas as condições necessárias para o acesso aos serviços de referência, sempre que a situação exigir; b) realização de ações de vigilância nos ambientes e processos de trabalho, compreendendo a identificação das situações de risco e a tomada de medidas pertinentes para a resolução da situação e a investigação epidemiológica; c) notificação dos agravos à saúde e os riscos relacionados com o trabalho, alimentando regularmente o sistema de informações dos órgãos e serviços de vigilância, assim como a base de dados de interesse nacional; d) estabelecimento de rotina de sistematização e análise dos dados gerados no atendimento aos agravos à saúde relacionados ao trabalho, de modo a orientar as intervenções de vigilância, a organização dos serviços e das demais ações em saúde do trabalhador; e) utilização dos dados gerados nas atividades de atenção à saúde do trabalhador, com vistas a subsidiar a programação e avaliação das ações de saúde neste campo, e alimentar os bancos de dados de interesse nacional (BRASIL, 1998, p.01).

A aproximação do campo Saúde do Trabalhador com os serviços de Atenção Básica exercidas por meio de ações do Ministério da Saúde, teve início no ano de 1998, incentivada pelas discussões da proposta de Política de Saúde do Trabalhador para o SUS. Nesta oportunidade, o Comitê Técnico Assessor de Saúde do Trabalhador, criado pela Portaria nº 3.647/98 com essa atribuição, identificou como principais dificuldades para o desenvolvimento de ações de Saúde do Trabalhador na rede de saúde, entre outros fatores, o esgotamento do modelo de atenção centrado nos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CRST), e sugeriu que as ações fossem para a Atenção primária da saúde (APS), que se encontrava em expansão na proposta de modelo de reorganização do SUS (DIAS; GONÇALVES, 2006).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador é um Direito Social fruto das articulações históricas e das intensas lutas de classe em prol de melhores condições laborais. Afirmou-se no ordenamento jurídico pátrio como um instrumento de tutela da dignidade humana, da integridade física e psicológica. Diante de tamanha fundamentação axiológica, deve ser concebido enquanto uma nova que não cabe mitigação, principalmente, em face daqueles que tem o controle dos meios produtivos.

Uma análise da construção histórica dos direitos trabalhistas no ordenamento jurídico pátrio revela que, em diversos momentos, demonstra que muitas vezes o Estado afasta-se de sua finalidade de promotor e garantidor do bem-estar social, e se coloca enquanto um instrumento a disposição do crescimento do modo de produção capitalista. Assim, além de mitigar de forma imediata dos interesses da classe trabalhadora, aquele deixa de observar os danos, em período de longo prazo, que a mitigação de certas garantias pode ocasionar ao trabalhador.

A ampliação da jornada de trabalho não pode ser analisada como um movimento singular, mas sim como uma das muitas flexibilizações a que classe trabalhadora teve que se submeter. Entre estas reduções, destacam-se: a redução salarial; o enfraquecimento sindical e dos movimentos de greves; a precarização do trabalho; a supressão de empregos e a perda de garantias da relação de trabalho. A possibilidade da ampliação da jornada de trabalho, inclusive em ambientes insalubres, deve ser considerada como retrocesso aos direitos sociais e uma lesão à saúde dos trabalhadores. Diante do caráter de hipossuficiência do trabalhador, este não possui meios efetivos para negociar com seu empregador, e perante a necessidade de sobrevivência, acaba submetendo-se a jornadas exaustivas e insalubres que colocam em risco sua segurança e integridade física.

Por fim, destaca-se que a ampliação da jornada de trabalho é uma afronta ao princípio da indisponibilidade da saúde do trabalhador e suas consequências geram efeitos a longo prazo e, que por vezes, são irreparáveis. Logo, é preciso que o Estado volte a assumir seu papel de tutor dos direitos sociais e das garantias individuais e se coloque como um interposto para o crescimento desregulado do modo de produção capitalista.

ABSTRACT

The principle of the unavailability of workers' health is one of the basic principles of Labor Law and fulfills the objective of guaranteeing minimum salutary conditions to the worker. The limitation of working time is social law which decorates the historical lessons in favor of the best conditions of life. In Brazil, as a rule, a working day of 44 hours. Faced with the guarantee of maintenance of the health of the worker. The objective of this analysis is to extend the working day against the principle of the unavailability of worker health. It was inquired which asiences to damage to health of career when ampliation of labor day. The right part of the work of the 44-hour working day is intended to protect the employee's physical and mental health. Just as it is a way of ensuring that the worker has time for social activities and the family bond. The present work is a comparative exploratory research with a quantitative approach. The extension of the working day is a process of evaluation of social rights and a violation of the dignity of the worker. It is with this statement of reasons that this study becomes justifiable.

Keywords: Worker protection. Working day. Damage to health.

REFERÊNCIAS

ABUD, C. J. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo, Atlas, 2008.

ALEXY, R. **Teoría de los derechos fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 2002.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 2015.

ÁVILA, H. **Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**, 17^a ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

BARRETO, A. M. **Direito Constitucional Positivo**. Leme: Edijur, 2013.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do trabalho**, 10^a ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRANCO, P. G. G.; MENDES, G. F. **Curso de Direito Constitucional**, 12^o ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília: Senado Federal, 2018.

_____. **Consolidação das leis trabalhistas de 1943**. Brasília: Senado Federal, 2018.

_____. Decreto-Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da República da União**, Brasília, de 31 de março de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 25 abr. de 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**, 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

DIAS, A.; GONCALVES, C. G. O. Exposição ocupacional ao ruído e acidentes do trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 10, Out. 2006.

DIDIER JÚNIOR, F. **Curso de Direito Processual Civil**, 20ª ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

DWORKIN, R. **Levando os direitos a sério**, 3ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2011.

ENGELS, F. **The Condition of the Working Class in England**. Disponível em: <https://www.marxists.org/archive/marx/works/1845/condition-working-class/index.htm>. Acesso em: 22 de mai. de 2018.

EIZIRIK, M. F. Instituição, educação e trabalho: elementos para uma dialética de transformação social. **Revista Psicologia, Ciência Profissão**. n 1: p. 28-32, 1991.

ESPADA, C. M. F. O princípio protetor do empregado e a efetividade da dignidade da pessoa humana. São Paulo: LTr, 2008.

EITE, C. H. B. **Curso de direito processual do trabalho**, 18ª ed. São Paulo: LTr, 2018.

LIMA, L. R. **Saúde do trabalhador no Brasil: condições de trabalho e situação de risco**. Brasília: EDUNB, 2014.

MÉSZAROS, I. **Para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2011.

MONTAÑO, C. **Terceiro Setor e Questão Social: crítica ao padrão emergente de intervenção social**, 8ª ed. São Paulo: Cortez, 2018.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do Direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**, 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NETTO, J. P. **Crise do socialismo e ofensiva neoliberal**, 5ª ed. São Paulo: Cortez, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 155**. Disponível em: http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 de abr. de 2018.

PEREIRA, L. **Elementos do Direito**, V9, 5º ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2015.

RIO, R. P.; PIRES, L. **Ergonomia: fundamentos da prática ergonômica**, 2ª ed.- Belo Horizonte: Health, 1999.

SANTIAGO, J. M. S. **La ponderación de bienes e intereses den el derecho administrativo**. Madrid: Marcial Pons, 2000.

SANTOS, A. S. **Fundamentos do direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

SANTOS, M. **A urbanização desigual**. Petrópolis: Vozes, 1980.

SANTOS, P. R. **Saúde do trabalhador no trabalho hospitalar: metodologias integradas de avaliação de experiências nos espaços de intervenção em hospitais no estado do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro: Secretária de Saúde, 2009

SUSSEKIND, A. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

WAISSMANN, W. **Paradigmas tecnológicos e métodos de avaliação da relação saúde-trabalho: coerências, inconsistências e premências**. Rio de Janeiro: FIOCRUZ, 2000.