



Jornada excessiva de trabalho provoca acidentes e tira dignidade

20/10/2009

Falar-se em entre jornada de trabalho é trazer à tona 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 se falar no elevado número de ações que, diariamente, chegam às Varas do Trabalho de Norte a Sul do país.

Raríssimo é o processo em que não se discute excesso de jornada, direito à incorporação de parcelas na base de cálculo de horas excedentes, efeitos produzidas no contrato quando os limites, diário e semanal, são ultrapassados, elementos caracterizadores dos turnos ininterruptos de revezamento, por exemplo.

O presente trabalho pretende abordar um aspecto pouco discutido no âmbito da doutrina, muito embora capaz de produzir consequências danosas para os sujeitos da relação de emprego: *a relação existente entre o excesso de jornada e a ocorrência de acidentes do trabalho.*

Normas de origem comum

O nascimento do Direito do Trabalho é marcado por reivindicações em torno de normas de proteção ao trabalho em um momento da história marcado pela existência de profundas desigualdades sociais e econômicas. Os trabalhadores dessa época foram descritos por Arnaldo Süssekind, Délio Maranhão e Segadas Viana como componentes de

[...] uma ralé fatigada, sórdida, andrajosa, esgotada pelo trabalho e pela subalimentação; inteiramente afastada das magistraturas do Estado; vivendo em mansardas escuras, carecida dos recursos mais elementares de higiene individual e coletiva; oprimida pela deficiência dos salários; angustiada pela instabilidade do emprego; atormentada pela insegurança do futuro, próprio e da prole; estropiada pelos acidentes sem reparação; abatida pela miséria sem socorro; torturada na desesperança da invalidez e da velhice sem pão, sem abrigo, sem amparo.^[1]

Imperava o desemprego em massa, provocado pela redução da necessidade de mão-de-obra em virtude da introdução da máquina a vapor na Revolução Industrial, que substituíu os braços do homem, modificava o processo produtivo e gerou, como efeito reflexo, a redução dos salários e a inexistência de qualquer espécie de limite na utilização da força de trabalho.

Era comum o labor extenuante e em condições subumanas nas fábricas e minas. Registra Pierre Jaccard o trabalho de crianças em manufatura das 6 horas da manhã até às 10 da noite.^[2]

Até então, o Estado tudo assistia impassível, com a única função de “[...] garantir a ordem social e política, com a força organizada, os tribunais distribuindo justiça e dando aos particulares ampla liberdade de ação econômica”.^[3] Prevalecia, nas codificações civis características dessa época, os princípios do individualismo e do materialismo, respaldados, respectivamente, no princípio da autonomia da vontade e na garantia do direito de propriedade,

ambos necessários para possibilitar ao indivíduo afirmar-se frente ao Estado.

Pouco a pouco, porém, mudanças começaram a acontecer na postura não-intervencionista do Estado. Em 1802, na Inglaterra, surgiu a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes (*Moral and Health Act*), considerada a primeira lei de proteção aos trabalhadores, que previa a limitação em 12 horas do trabalho diário e vedação do trabalho noturno, além tornar obrigatório ao empregador lavar a fábrica duas vezes por ano e adotar medidas relativas à ventilação no local de trabalho, práticas que, na análise de Arnaldo Sussekind, não tiveram eficácia.^[4]

Observa-se, desde logo, a interligação entre a definição de limites do trabalho diário e a fixação de regras de proteção à saúde do trabalhador, o que também ressoou no meio empresarial. Desde o nascimento das primeiras normas de proteção à saúde do trabalhador o pano de fundo dos debates sempre incluiu a fixação de limites à jornada de trabalho, especialmente nas categorias mais fragilizadas de trabalhadores, o que demonstra a intrínseca relação entre os dois temas.

Sistema legal brasileiro de disciplina da jornada de trabalho

Excetuada a iniciativa isolada do Decreto 313, de 17 de janeiro de 1891, que fixou em nove horas a duração máxima do trabalho dos menores do sexo masculino e em sete horas para os do sexo feminino, o regramento da duração do trabalho no Brasil surgiu na década de 30 do século passado, quando foram editadas diversas leis dirigidas a categorias específicas de trabalhadores, a exemplo de comerciários, industriários, empregados em barbearias e estabelecimentos congêneres, em farmácias etc, as quais foram consolidadas por meio do Decreto 2.308, de 13 de junho de 1940 e, mais tarde, na própria CLT.

A análise do conjunto de normas contidas nesse Diploma Legal revela que o legislador se preocupou não apenas em definir a jornada normal, como também tratou de fixar as hipóteses — e o fez de forma taxativa — em que poderia ser ultrapassada. Com isso, estabeleceu a premissa de que o empregador somente está legitimado para dispor da força de trabalho do empregado se observar as regras que a tanto o autorizam, especialmente quando importa em sobrecarga.

Assim é que, ao lado fixá-la em oito horas, conferiu autorização para o excesso nos casos de serviço suplementar, compensação de jornada e necessidade imperiosa, esta abrangendo a execução de serviço inadiável (que compreende a necessidade de execução imediata na perspectiva técnica), serviço cuja inexecução causa prejuízo manifesto ao empregador (perspectiva de natureza econômica) e força maior (que diz respeito a exigências ditadas pela ocorrência de eventos naturais e de origem humana).

Ademais, frise-se, a permissão também está condicionada à observância de limites igualmente definidos, os quais oscilam entre 2 e 4 horas, excetuada a discussão em torno da força maior, que, em virtude de sua absoluta excepcionalidade e do fato de por em risco a própria continuidade da atividade empresarial, pode significar extrapolação até cessar a causa determinante do labor excedente.

O sistema se completa com a obrigatoriedade de concessão de períodos de descanso no curso (*intrajornada* – desde 15 minutos até 1 ou 2 horas) e entre duas jornadas de trabalho (

interjornadas – 11 horas consecutivas), semanal (*repouso semanal* – 24 horas consecutivas) e anual (*férias* – 30 dias), ao lado de intervalos especiais em atividades em que o desgaste se mostra mais acentuado, como nas permanentes de mecanografia (15 minutos a cada 90 trabalhados) e digitação (10 minutos a cada 50 de labor).

Mais tarde, revelou o caráter imperativo dessas regras, ao estabelecer que a falta de concessão acarreta para o empregado o direito de perceber o valor a eles correspondentes a título de horas extras, tese sufragada em julgados do TST,[5] [6] que também rejeita a validade de qualquer forma de negociação que envolva a sua não observância.[7]

Também previu a possibilidade de jornadas menores para empregados que executem atividades mais desgastantes, como ocorre com advogados e professores (4 horas), músicos e radialistas (5 horas), bancários, trabalhadores em minas de subsolo, cabineiros de elevadores (6 horas), entre outros.

Definiu o conceito de tempo de serviço, que considera como elemento caracterizador, na essência, a restrição à liberdade do empregado em dispor do seu próprio tempo, pois nele incluiu o período à disposição do empregador — ainda que não esteja efetivamente prestando serviços — e criou situações intermediárias, a exemplo de prontidão e sobreaviso.[8]

Como se constata facilmente, o regramento originariamente traçado na legislação mostra-se coerente com o direito/dever de tutela à saúde, diante da necessidade de preservação da capacidade produtiva do empregado ao longo de sua vida, porquanto é do trabalho que provém a principal — não raras vezes a única — fonte do seu sustento pessoal e de sua família e é parte integrante de sua própria dignidade.[9]

É verdade que o legislador também criou excentricidades, ao prever, por exemplo, a possibilidade de ocorrência de excesso laboral em atividades insalubres, o que potencializa o desgaste provocado pelo contato com substâncias nocivas à saúde, conquanto exija autorização prévia da autoridade fiscalizadora, que, por isso mesmo, somente deve ser concedida em situações absolutamente excepcionais.

Contudo, o sistema, na prática, não se mostra eficaz, pois se tornou comum o excesso de trabalho. O empregador o encara como uma conduta normal e representativa de mera execução de cláusula contratual autorizadora; o empregado, não raras vezes, enxerga a possibilidade de aumentar os seus ganhos mensais com a percepção de horas extras.

A rotina incorporou-se de tal modo no cotidiano empresarial que o mesmo legislador ordinário legitimou o curioso instituto das *horas extraordinárias habituais*,[10] diante da frequência com que ocorre o excesso, o que levou os tribunais a reconhecer o direito de incorporação do valor correspondente ao número de horas efetivamente realizadas e não nos parâmetros previstos na lei, já abordados acima.

Com o advento da Constituição de 1988 e especificamente em relação à duração, o sistema de proteção ao trabalho passou a ser acrescido de importantes normas que, na mesma linha, trataram, entre outros, de temas como: fixação do limite máximo normal diário em oito horas (art. 7º, XIII) e redução para seis, nos casos de turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º,

XIV), como também semanal de 44 horas; elevação do adicional remuneratório do trabalho extraordinário, que saltou de 25% para 50% (art. 7º, XVI); previsão de compensação de jornada mediante negociação, embora a jurisprudência tenha mantido a validação do ajuste negocial entre empregado e empregador (art. 7º, XIII); introdução do acréscimo de 1/3 sobre a remuneração das férias (art. 7º, XVII).

Importa destacar a voz unânime da doutrina que aponta, entre outros, o fundamento biológico do controle da jornada de trabalho do empregado, destinado a assegurar a integridade psicofisiológica do empregado, diante do maior desgaste provocado pela sobrecarga, como lecionam Arnaldo Süssekind,[11] José Augusto Rodrigues Pinto,[12] Alice Monteiro de Barros,[13] Orlando Gomes e Élson Gottschalk[14] e Maurício Godinho Delgado,[15].

Direito à redução dos riscos do trabalho

A Carta de 1988 apontou um novo rumo ao encimar os princípios fundamentais no portal de suas disposições, seguindo a trilha deixada pelas constituições de países como a Itália, que reconhece o trabalho como um dos seus fundamentos, assegura o dever de torná-lo efetivo e proclama a sua função social (artigos 1º e 4º).

Como se pode facilmente constatar, a inspiração do constituinte, ao dispor sobre o labor, residiu na proteção à pessoa do trabalhador, pois nas atividades em que o ciclo biológico é mais diretamente afetado e, com isso, capazes de provocar maior desgaste, estabeleceu o máximo de seis horas normais de trabalho, aliado ao fato de tornar mais onerosa para o empregador a prestação de trabalho extraordinário, como a indicar a excepcionalidade de sua ocorrência.

Não apenas isso. Também definiu que o empregado tem direito à redução dos riscos presentes no meio ambiente do trabalho (art. 7º, inciso XXII), diretriz maior a ser observada por todos quantos sejam responsáveis pela efetividade da Constituição, sejam legisladores (incumbidos de criar as normas necessárias ao seu detalhamento), julgadores (capazes de tornar concreta a proteção) e administradores (encarregados de implementar políticas públicas destinadas ao cumprimento das normas).

Assim pensa Maurício Godinho Delgado, ao assinalar:

A Constituição da República apreendeu, de modo exemplar, essa nova leitura a respeito da jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho. Por essa razão é que a Carta de 1988, sabiamente, arrolou como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” [...].[16]

Importa assegurar proteção maior à pessoa do trabalhador voltada para a diminuição dos riscos propiciados pelo trabalho, a partir de sua tríplice dimensão: a) riscos inerentes ao trabalho em si; b) riscos inerentes ao local de trabalho; e c) riscos inerentes às condições em que o trabalho se realiza.[17]

Imprescindível, por conseguinte, que o empregador promova a análise dos riscos, que compreende a identificação de perigos, a avaliação dos riscos associados, a frequência e as consequências do evento danoso.[18]

Por sua vez, perigo é a propriedade inerente a um agente físico (eletricidade), químico (produtos químicos), biológico (doenças infecciosas), ergonômico (mobiliário inadequado) e psíquico (assédio moral), capaz de provocar danos à integridade psicofísica do empregado.

Seria, portanto, assegurar ao empregado condições de trabalho que efetivamente importassem em minimização da ação dos agentes agressores presentes no meio ambiente laboral, mas não como mero instrumento de retórica, mas implementadas de maneira efetiva e consciente.

Excesso de jornada e fadiga

Quando se trata de realização de trabalho extraordinário 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, que reduz o desempenho e a atenção necessária à execução do trabalho.

Fadiga é a sensação de fraqueza, falta de energia e exaustão. É o efeito do esforço continuado, que provoca uma redução reversível da capacidade do organismo e uma degradação qualitativa desse trabalho, causada por um conjunto complexo de fatores, cujos efeitos são cumulativos.

[19]

Significa cansaço ou esgotamento provocado por excesso de trabalho físico ou mental e consequentemente autointoxicação pela liberação de leucomáinas no cérebro, aumento de ácido láctico nos músculos e creatinina no sangue e diminuição da resistência nervosa conducente a acidentes.[20] Reduz a potência muscular, induz ao desconforto e dor e acredita-se que, em longo prazo, contribua para o desenvolvimento de distúrbios e lesões.

Destacam Rodrigo Filus e Maria Lúcia Okimoto, 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.*[21]

A avaliação da fadiga constitui importante debate na medicina do trabalho e, para tanto, são utilizados vários instrumentos qualitativos e quantitativos[22] com a finalidade de compreender o grau de desgaste no trabalho, como também medir a reação do organismo humano a diferentes sobrecargas, embora seja certo que não existe, hoje, nenhum método direto de avaliação quantitativa do estado de fadiga. Os métodos utilizados medem determinadas manifestações da fadiga, que só podem ser avaliadas como indicadores de sua ocorrência.[23]

É certo que não se pode determinar um padrão único de reação dos indivíduos diante da ação de um fator agressivo. A avaliação de cada um exige testes individualizados, onde os níveis das substâncias químicas presentes no organismo e que se manifestam diante da carga de trabalho seriam medidas e indicariam os respectivos limiares, o que não se encontra presente nos exames realizados quando da admissão do empregado.

Isso não impede, contudo, que sejam identificados no ambiente de trabalho fatores condicionantes do estado de fadiga física, entre os quais podem ser mencionados:[24]

- a) esforço físico superior à capacidade muscular;
- b) alteração do equilíbrio hidroeletrolítico, como a que ocorre em trabalhadores em ambientes quentes;
- c) *duração e intensidade do trabalho*; (grifos postos)
- d) esgotamento das reservas de substâncias energéticas nos músculos, como ocorre quando o indivíduo vai executar um trabalho e não tem o aporte alimentar adequado para aquela atividade.

É exatamente no aspecto relacionado à duração e intensidade do trabalho que se quer destacar a importância de que a prestação de horas extraordinárias, como a própria denominação aponta, deve ser encarada como uma situação de anormalidade dentro da atividade empresarial, pois a adequada gestão pressupõe a necessária equivalência entre demanda de serviço e capacidade de atendimento.

Contudo, ao longo dos anos, o que deveria ser anormal tornou-se corriqueiro a tal ponto que todos aqueles que lidam com o problema — empregadores, empregados, advogados, magistrados, auditores fiscais do trabalho — encaram-no com naturalidade e não se dão conta que estão contribuindo para que esse estado progressivo de desgaste, ainda que não perceptível, se implemente e até mesmo de amplie.

Estudo realizado em Porto Alegre pelos médicos do trabalho Paulo Antônio Barros Oliveira e Jaqueline Cunha Campello para avaliar a carga de trabalho na atividade bancária e seu impacto sobre a saúde revelou que a jornada oscilou entre 8 e até quase 9 horas, para não comissionados, e entre 9 horas e 9 horas e 38 minutos para gerentes e chefes e o nível de adoecimento provocado pelo trabalho chegou a 30%. [25]

E por que deveria ser diferente? Porque a sobrecarga de trabalho é um das mais importantes causas de acidentes do trabalho em todo o mundo. Estudos realizados na Europa e nos Estados Unidos comprovam o aumento de acidentes com a elevação do número de horas de trabalho, chegando ao máximo por volta das onze horas da manhã e caindo por volta do meio-dia, com a mesma distribuição no período da tarde. Além disso, há casos de diminuição em 60% o número de acidentes quando se reduziu em determinada fábrica de doze para dez horas a jornada de trabalho, da mesma forma que variam com o índice de fadiga. [26]

Esses dados também deixam implícita a necessidade das pausas no curso da jornada, que propiciarão ao empregado o descanso necessário para que possa recuperar-se do desgaste acumulado provocado pela situação de fadiga do seu sistema muscular e psíquico decorrente do estresse ocupacional.

Ana Maria Rossi, citando Bateman, Strasser e Pelletier, afirma que o estresse é reconhecido com um dos riscos mais sérios ao bem-estar psicossocial do indivíduo e cerca de 50 a 80% de todas as doenças de fundo psicossomático ou estão a ele relacionadas. [27]

A mesma autora cita estudo que realizou envolvendo 900 profissionais (450 homens e 450 mulheres) escolhidos aleatoriamente em quatro organizações nacionais brasileiras com o objetivo de identificar os agentes estressores. Como resultado a sobrecarga de trabalho foi identificada em 74% dos homens e 94,3% das mulheres e os resultados foram compatíveis com a identificação dos dois principais fatores de riscos organizacionais para o *burnout*.^[28]

A relação entre estresse ocupacional e doença foi reconhecida há mais de 300 anos por Bernardo Ramazzini. Por outro lado, a relação entre estresse e doença coronariana está, há muito, comprovada. Desde o final da década de 40 tem-se observado que pode causar, entre outras enfermidades, aterosclerose acelerada e oclusão coronariana associada a níveis elevados de colesterol, triglicerídeos e ácidos graxos livres e desde a década de 90 foi cientificamente comprovada por R. A. Karasek e S. J. Theorell a ligação clara entre estresse ocupacional e doença cardiovascular.^[29]

É consequência de “relações complexas entre condições de trabalho, condições externas ao trabalho e características do trabalhador, nas quais a demanda do trabalho excede as habilidades do trabalhador para enfrentá-las”, dizem Jeanne Marie R. Stacciarini e Bartholomeu T. Trócoli, para quem o primeiro passo para a prevenção e o tratamento reside no entendimento das fontes de pressão organizacional.^[30]

Aponta Maria José Giannella Cataldi^[31] que o Brasil vem ocupando posição destacada entre os países onde o estresse ocupacional tem-se manifestado. Destaca pesquisa patrocinada pela ISMA – *International Stress Management Association*, realizada nos Estados Unidos, Alemanha, França, Brasil, Israel, Japão, China, Hong Kong e em Fiji cuja conclusão apontou que o Brasil ocupa o segundo lugar em número de trabalhadores acometidos pela “Síndrome de Burnout”. Entre os trabalhadores brasileiros, apurou-se que 70% são afetados pelo estresse ocupacional e 30% do total estão vitimados pela “Síndrome de Burnout”. No Japão estes números se elevam para cerca de 85%, para os trabalhadores identificados como estressados crônicos e 70% deles manifestam a “Síndrome de Burnout”.

Ainda segundo a mesma autora, a mesma pesquisa aponta nos Estados Unidos gastos pelas empresas da ordem de US\$ 300 bilhões de dólares por ano, em razão das ausências por motivos de saúde e por indenizações pagas a profissionais que as acionam judicialmente pelos danos causados pelo stress profissional.

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.^[32]

Enquanto na década de 20 do século passado a medicina conhecia cerca de 3 mil doenças diferentes, estima-se que a cada ano são descobertas entre 500 e 600 novas enfermidades, em virtude do aperfeiçoamento dos métodos de diagnóstico e, também, pela detecção de doenças que antes não existiam.^[33]

No Brasil não é diferente. Apenas para exemplificar, segundo dados da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, 77% dos acidentes com motociclistas, incluindo motoboys, ocorrem a caminho do trabalho ou na volta para casa e são atribuídos a dois fatores: pressão e cansaço;^[34] os gastos da previdência social com benefícios acidentários saltou de R\$ 9,38 bilhões, em 2006, para R\$ 10,72 bilhões, em 2007, o que representa incremento da ordem de 9,2%; as Lesões por Esforço Repetitivo são responsáveis por 37,77% dos afastamentos acidentários e 65% das licenças médicas solicitadas por trabalhadores; os acidentes do trabalho causam 3 mil mortes por ano no Brasil, valendo salientar que esses dados não levam em consideração os trabalhadores do mercado informal e o índice de subnotificação chega a alcançar até 80% em determinadas atividades; os gastos anuais com acidentes do trabalho em 2008 alcançaram a espetacular cifra de R\$ 25 bilhões no Brasil.

A análise dos primeiros dados estatísticos oriundos da alteração promovida no critério de caracterização do acidente do trabalho a partir da identificação do Nexo Técnico Epidemiológico – NTEP, divulgados em abril de 2008 pelo Ministério da Previdência e correspondentes a onze meses,^[35] revelou um cenário trágico, coerente com a situação de *guerra civil* mencionada por Dorival Barreiros:^[36]

- a) as notificações de doenças do sistema osteomuscular, nas quais se incluem as Lesões por Esforço Repetitivo (LER), aumentaram 512,3%;
- b) as doenças infecciosas e parasitárias aumentam 3.701%, seguidas pelas doenças do aparelho circulatório (1.406%);
- c) as doenças ocupacionais, em geral, aumentaram 134%;
- d) a média de notificações saltou de 30 mil para 144 mil por ano, o que revela o elevado índice de subnotificação;
- e) a faixa etária mais exposta a acidentes foi de trabalhadores de até 19 anos e, em números absolutos, foi de 30 a 35 anos.

Essa realidade impõe uma tomada de atitude que imprima um ritmo decisivo em torno do combate implacável ao adoecimento provocado pelo trabalho, aqui incluído, em um conceito mais amplo, o próprio acidente típico. A implementação de políticas de gestão empresarial voltadas a assegurar, de modo efetivo, a concessão do descanso e minimizar as situações de ocorrência de sobrejornada deve ultrapassar os umbrais da empresa e ser vista como política de saúde pública. Além disso, a regra do art. 157, I, da CLT, impõe ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, o que inclui, sem dúvida, preservar a saúde dos trabalhadores.

Precisa é a lição de Maurício Godinho Delgado quando identifica o excesso de trabalho como fator de redução dos riscos no trabalho e legitima as ações voltadas para garantir o efetivo gozo dos intervalos destinados ao descanso do empregado:

É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições de trabalho na

empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunística do trabalho”.[37]

Além das pausas, outra estratégia voltada para a minimização dos riscos é a realização de variação e rodízios entre os postos de trabalho, como demonstra estudo realizado na Universidade Federal do Paraná,[38] sempre buscando-se preservar a saúde do trabalhador.

Não se pode esquecer que no rol dos direitos sociais elencados no *caput* do art. 6º, da Constituição Federal foi incluído o direito à saúde, conceituada pela Organização Mundial de Saúde como “estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”, o que é alvo de observação Daphnis Ferreira Souto, que destaca a tentativa de uma formulação positiva e a mudança de direção no enfoque dado, ao atribuir-lhe uma condição profundamente humana, embora o caracterize como utópico, por contemplar “[...] um ideal ambicioso, difícil de ser alcançado e medido”.[39]

Para o mesmo autor, saúde é resultante de uma relação equilibrada, dinâmica e harmônica entre condições biológicas e o meio físico e social, isto é, com o meio ambiente; é o resultado de um contínuo e bem-sucedido equilíbrio entre o indivíduo e o meio que o cerca,[40] o que pressupõe interação permanente com o meio ambiente do trabalho, que, para Júlio César de Sá da Rocha, constitui “[...] *locus* dinâmico, formado por todos os componentes que integram as relações de trabalho e que tomam uma forma no dia-a-dia laboral”, não se restringindo ao espaço interno da fábrica ou da empresa e, por isso mesmo, alcança o próprio local de morada e o ambiente urbano.

Representa todos os elementos, interrelações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no *locus* do trabalho, sendo o ponto de partida para que se assegure a saúde no trabalho, que corresponde ao resultado da interação dos diversos elementos do ambiente (bens, maquinários, instalações e pessoas), provocando ou não o bem-estar no trabalho.[41]

Tudo isso inspirado nos princípios maiores de valorização do trabalho e da livre iniciativa, assim como o seu caráter social, elevados que foram ao patamar dos *princípios políticos constitucionalmente conformadores*[42] ou *princípios constitucionais fundamentais*,[43] que se caracterizam por explicitarem as valorações políticas fundamentais do legislador constituinte, condensarem as opções políticas nucleares e refletirem a ideologia dominante da constituição.[44]

Tratou-se, portanto, de opção político-ideológica fincada pelo legislador constituinte de situar no nível mais elevado dos valores que abraçou a defesa do trabalho, certamente por lhe reconhecer a condição de elemento integrante da própria dignidade humana.

Por outro lado, os princípios fundamentais constituem a essência dos valores encampados pelo constituinte e cuja densidade é refletida nos demais preceitos e, por isso mesmo, caracterizam paradigma a ser observado a partir da interpretação de toda a Constituição. Não se restringem tão-somente à conformação do binômio trabalho x liberdade de iniciativa ou mesmo diretrizes exclusivas da ordem econômica.

Não se trata de conferir-se ao trabalho uma proteção meramente filantrópica ou de estabelecê-la no plano exclusivamente teórico. É cláusula principiológica que exprime potencialidade transformadora,[45] diante da importância de que desfruta no mundo contemporâneo pelo que representa para a própria economia, em virtude da riqueza e do crescimento econômico, como também pelo que significa como instrumento de inserção social e de afirmação do ser humano, condições imprescindíveis para que se possa atingir o ideal da dignidade humana.

É por meio do trabalho que o homem atinge a sua plenitude, realiza a sua própria existência, socializa-se, exercita todas as suas potencialidades (materiais, morais e espirituais). Pode-se, sem receio, afirmar que o valor social do trabalho representa a projeção do princípio da proteção à dignidade do homem na condição de trabalhador.[46]

Nas palavras de Juan Somavia, Diretor-Geral da OIT, todos "trabalho sem segurança é uma tragédia". "Muitos desses casos que atingem milhões de trabalhadores todos os anos permanecem desconhecidos da maioria, não ganham manchetes nos jornais. Muito poderia ser prevenido."

[1] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 1. p. 35.

[2] JACCARD, Pierre. *História Social do Trabalho*. Coleção Movimento. 1. vol. Lisboa: Livros Horizonte, 1974. p. 113.

[3] VIANA, Segadas. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*, 11. ed., I v. São Paulo: LTr, 1991. p. 36.

[4] SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002. p. 16.

[5] OJ nº 307, da SDI-I, do TST.

[6] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 10692/2003-002-09-00.9, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 18/03/2009, 6ª Turma, Data de Publicação: 24/04/2009.

[7] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 363/2003-018-03-00.8, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. Data de Julgamento: 01/04/2009, 8ª Turma, Data de Publicação: 07/04/2009.

[8] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 363010/1997.6 Data de Julgamento: 27/09/2000, Relatora Juíza Convocada: Eneida Melo Correia de Araújo, 3ª Turma. Data de Publicação: DJ 24/11/2000.



- [9] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 10905/2002-900-02-00.0, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data de Julgamento: 18/03/2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 17/04/2009.
- [10] Art. 7º, “a” e “b”, da Lei nº 605/49.
- [11] *Instituições de direito do trabalho*. 22ª ed. v. II. São Paulo: LTr, 2005. p. 803.
- [12] *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008. p. 431.
- [13] *Curso de direito do trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 646.
- [14] *Curso de direito do trabalho*. 16ª. ed. Rio de Janeiro, Forense. p. 295-296.
- [15] *Curso de direito do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 830-836.
- [16] Id., *ibid.*, p. 831.
- [17] CRETELA Jr., J. *Comentários à constituição de 1988*. V. II. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989. p. 972.
- [18] CARDELA, Benedito. *Segurança no trabalho e prevenção de acidentes*. São Paulo: Atlas, 1999. p. 109.
- [19] GRANDJEAN apud 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.
- [20] CATALDI, Maria José Giannella. *Stress e fadiga mental no âmbito do trabalho*. Palestra. In: I Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho. Goiânia: Instituto Goiano de Direito de Direito do Trabalho, 2004.
- [21] 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.
- [22] Teste de ácido láctico, por exemplo.
- [23] GRANDJEAN apud 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.
- [24] RODRIGUES, Lucinaldo. *O engajamento organizacional dos indivíduos na perspectiva da gestão estratégica do conhecimento*. Dissertação de Mestrado apresentada no Programa de Pós-Graduação de Engenharia da Produção na Universidade Federal de Santa Catarina, 1999. Disponível em: < <http://www.eps.ufsc.br/disserta97/viera/cap2.htm>>. Acesso em: 12 jun. 2009.
- [25] OLIVEIRA, Paulo Antônio Barros; CAMPELLO, Jaqueline Cunha. Cargas de trabalho e seu impacto sobre a saúde: estudo de caso em quatro instituições financeiras de Porto Alegre.



Secretaria de Estado da Saúde do Rio Grande do Sul. Escola de Saúde Pública. Boletim da Saúde, v. 20, n. 1, jan-jun/2006, p. 80-82.

[26] COLETA, José Augusto Dela. *Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção*. São Paulo: Atlas, 1989. p. 50.

[27] ROSSI, Ana Maria. Estressores ocupacionais e diferenças de gênero. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Stewer L. (org). *Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional*. São Paulo: Atlas, 2005. p. 10.

[28] Id., *ibid.*, p. 14-16.

[29] ROSCH, Paul J. O comportamento tipo “a” propenso a problemas coronarianos, stress no trabalho e doença cardíaca. In: ROSSI, Ana Maria; PERREWÉ, Pamela L.; SAUTER, Stewer L. (org). *Stress e qualidade de vida no trabalho: perspectivas atuais da saúde ocupacional*. São Paulo: Atlas, 2005. p. 31-33.

[30] Estresse ocupacional. In: MENDES, Ana Magnólia; BORGES, Livia de Oliveira; FERREIRA, Mário César. *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Universidade de Brasília, 2002. p. 190.

[31] CATALDI, Maria José Giannella. *Stress e fadiga mental no âmbito do trabalho*. Palestra. In: I Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho. Goiânia: Instituto Goiano de Direito de Direito do Trabalho, 2004.

[32] 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 13 jun. 2009.

[33] SOUTO, Daphnis Ferreira. *Saúde no trabalho: uma revolução em andamento*. Rio de Janeiro: Senac, 2003. p. 32.

[34] Maioria dos acidentes com motos em SP ocorre na ida e na volta do trabalho, diz estudo. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 10 out. 2009. Disponível em: <
<http://www1.folha.uol.com.br/folha/cotidiano/ult95u454746.shtml>>. Acesso em 13 jun. 2009.

[35] Registro de doenças ocupacionais cresce 134%. *Valor on line*, 08 abr. 2008.

[36] BARREIROS, Dorival. *Saúde e segurança nas pequenas empresas*. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 18, n. 70, p. 25, 1990.

[37] *Curso de direito do trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 832..

[38] 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.

[39] SOUTO, Daphnis Ferreira. *Saúde no trabalho: uma revolução em andamento*. Rio de Janeiro: Senac, 2003. p. 17.

[40] Id., *ibid.*, p. 20.

[41] ROCHA, Júlio César de Sá da. *Direito ambiental do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 127-128.

[42] Assim pensa Eros Roberto Grau que se vale da classificação proposta por José Joaquim Gomes Canotilho. GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na constituição de 1988*. 7. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 240.

[43] SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 93

[44] CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucioal e teoria da Constituição*. 6. ed. Coimbra: Almeida, 2002. p. 1.152.

[45] A expressão é tomada de empréstimo de Eros Roberto Grau. Id., *ibid.*, p. 241.

[46] Sobre o valor do trabalho: por todos: DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2006. p. 111 *passim*.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2009-out-20/jornada-excessiva-trabalho-provoca-acidentes-tira-dignidade/>