

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Aidan Luiz Franhan

**A JORNADA 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO
TRABALHADOR**

**Taubaté -SP
2021**

Aidan Luiz Franhan

**A JORNADA 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO
TRABALHADOR**

Monografia apresentada para a obtenção
do diploma de Bacharel em Direito no
Departamento de Ciências Jurídicas da
Universidade de Taubaté.

Orientador: Prof. Me. Lúcio Roberto Falce

**Taubaté -SP
2021**

Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU

F827j Franhan, Aidan Luiz
A jornada 12x36 e os impactos na saúde do trabalhador / Aidan Luiz
Franhan. -- 2021.
58f.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento
de Ciências Jurídicas, 2021.
Orientação: Prof. Me. Lúcio Roberto Falce, Departamento de
Ciências Jurídicas.

1. Jornada de trabalho 12x36. 2. Limitação da jornada. 3. Saúde e
segurança do trabalhador. I. Universidade de Taubaté. Departamento de
Ciências Jurídicas. Curso de Direito. II. Título.

CDU - 349.2

Aidan Luiz Franhan

A JORNADA 12X36 E OS IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR

Monografia apresentada para obtenção do
Certificado de Graduação pelo curso de
Direito do Departamento de Ciências
Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me. _____ Universidade de Taubaté

Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Assinatura: _____

Prof. Dr. _____

Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais, Jair Hidalgo Franhan e Marilene Ferreira Gomes Franhan, que sempre me apoiaram nas minhas escolhas, incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto me dedicava à realização deste trabalho.

A todos os amigos que de alguma forma fizeram parte dessa jornada, eu agradeço com um forte abraço.

Aos Doutores Edimar Hidalgo Ruiz e Marcelo Aguiar, pela experiência e aprendizado passados na vida prática da advocacia.

Aos professores, em especial, os professores Robson Flores e Moacir, que com muita paciência e dedicação ensinaram-me não somente o conteúdo programado, mas também o sentido da amizade e do respeito.

Ao Prof. Lúcio Roberto Falce pela oportunidade e apoio durante todo o processo de construção desse trabalho que tornou possível a realização do meu sonho.

“Infelizmente há momentos em que a violência é a única maneira de assegurar a justiça social”.

(T.S. Eliot)

RESUMO

Assentado na fundamentalidade da garantia ao trabalho digno, a presente monografia procura constatar de quais formas a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), estabelecida num cenário de crise política e econômica no Brasil, enfraquece as proteções à saúde do trabalhador. A medida é entendida, nesse caso, como expressão ideológica de uma forma produtiva neoliberal que se propaga a partir da pregação do enfraquecimento de direitos sociais. Baseado em pesquisa majoritariamente bibliográfica nas áreas de Direito do Trabalho, Sociologia do Trabalho e Medicina do Trabalho, observa-se que a Lei nº 13.467 descaracteriza os mais significativos princípios do Direito do Trabalho brasileiro, prejudicando notadamente a indisponibilidade contratual e, logo, a tutela ao trabalho digno. Ao desconsiderar proteções afetas à saúde do trabalhador à livre negociação dos sujeitos da relação empregatícia, a alteração legal afrouxa a imperatividade necessária à aquisição de um Direito trabalhista civilizatório e retrocede na evolução histórica da ordem jurídica social. Outrossim, baseado no estudo da evolução histórica, observou-se que a vocação do capital sempre foi majorar a duração da jornada de trabalho ao máximo, suprimindo a condição humana do trabalhador. Desta maneira, o estudo do impacto do avanço de extenuantes jornadas de trabalho na saúde física e mental do trabalhador, tal qual a avaliação da natureza jurídica das regras de saúde e segurança do trabalho e de limitação da jornada é primordial para que se propicie a dignidade humana do trabalhador.

Palavras-chave: Jornada de trabalho 12x36. Limitação da jornada. Saúde e segurança do trabalho.

ABSTRACT

Fixed of the fundamentality of the den to the decent work, the presente monograph search verify in what ways the Labor Reform (Law n. 13.467/2017), established in a scenario of political and economic crisis in Brazil, weakens worker health protections. The measure is understood, in this case, as an ideological expression of a neoliberal productive form that spreads from the preaching of the weakening of social righths. Basead on mostly bibliographical research in the areas of Labor Law, Sociology of Labor and Occupational Medicine, it is observed that Law No. 13.467 mischaracterizes the most significant principles of Brazilian Labor Law, notably impairing contractual unavailability and, therefore, guardianship of decent work. By disregarding protections related to workers' health to the free negotiation of the subjects of the employment relationship, the legal change loosens the imperative for the acquisition of a civilizing labor law and sets back the historical evolution of the social legal order. Furthermore, based on the study of historical evolution, it was observed that the vocation of capital has always been to increase the lenght of the working day to the maximum, suppressing the human condition of the worker. In this way, the study of the impacto f the advancement of strenuous working hours on the worker's physical and mental health, as well as the assessment of the legal nature of the rules of health and safety at work and of working hours limitation is essential to provide dignity worker's human face.

Keywords: workday 12x36. Limitation of the journey. Health and safety.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. A Evolução Histórica da Luta pela Redução da Jornada de Trabalho	10
2.1. Limites da jornada de trabalho em âmbito internacional	10
2.1.1. Sociedade pré-industrial	11
2.1.2. Sociedade industrial	14
2.2. Evolução da proteção trabalhista no Brasil	23
3. A Reforma Trabalhista	27
3.1. Síntese da Crise Pré-reforma	27
3.2. Principais mudanças da reforma trabalhista no trabalho realizado em ambiente insalubre	29
3.2.1. Prorrogação da jornada em ambiente insalubre	32
4. Saúde e Segurança do Trabalho e a Jornada 12x36	35
4.1. Regras sobre a duração do trabalho e intervalos como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho	35
4.2. Jornada excessiva de trabalho e o aumento do risco de acidentes	38
4.3. A Inobservância do princípio protetivo: a jornada 12x36 e os prejuízos à saúde do trabalhador	43
4.4. A redução da jornada de trabalho e seus efeitos	46
5. CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS	53

1. INTRODUÇÃO

Desde o advento do trabalho serviçal e assalariado os trabalhadores passaram a travar duras contendas com o capitalismo, com o intuito de alcançar melhores condições de trabalho e, especialmente, a redução da jornada de trabalho, já que o capital passou a apoderar-se da força de trabalho sem se importar com o fato de que o homem não pode ser reparado tal qual uma máquina. Desta maneira, no decorrer do tempo o capital aperfeiçoou os seus meios para atingir o aumento de produção e o seu derivado desenvolvimento. Simultaneamente a esse desenvolvimento aconteceu a precarização da condição humana, visto que o capital converteu o homem a mais uma unidade de capital ao seu serviço, sujeitando-o a condições de trabalho sub-humanas durante jornadas de trabalho que perduravam por até 18 horas.

Nesse cenário, os trabalhadores passaram a se unir e resistir. Como consequência dessas lutas nasceu a regulamentação da jornada de trabalho, assim como o próprio Direito do Trabalho, que tem sua origem de existência fundamentada na proteção do trabalhador. No Brasil, o maior progresso nesse âmbito foi propiciado pela Constituição Federal de 1988, que ascendeu os direitos trabalhistas à natureza de direitos fundamentais. Entre esses direitos está a previsão de que é garantida aos trabalhadores a duração do trabalho normal não excedendo oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, permitida a compensação de horários e à diminuição da jornada, por intermédio de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Entretanto, a reforma trabalhista, originada pela Lei nº 13.467/2017, instituiu inúmeras modificações que alteram a duração da jornada de trabalho. Nessa situação, faz-se de extrema importância o estudo dessas modificações em face da Constituição Federal, que é a regra máxima do ordenamento jurídico brasileiro. Dessa maneira, este estudo examinará uma dessas modificações, que se refere ao regime de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso (12x36).

Conforme a nova regra, a Consolidação das Leis do Trabalho passou a autorizar a instauração da jornada 12x36 através de Acordo Coletivo de Trabalho, por intermédio de Convenção Coletiva de Trabalho e, inclusive, de acordo individual escrito, visto que os intervalos intrajornada poderão ser ponderados ou, caso não

sejam autorizados, poderão ser indenizados. Além do mais, a remuneração mensal, estipulada no regime de trabalho 12x36, passa a englobar os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, tendo por exemplo compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno. Outrossim, segundo o parágrafo único do art. 60 da CLT, faz-se possível a implantação da jornada 12x36 em ambientes insalubres sem a necessidade de licença prévia do Ministério do Trabalho e Emprego.

Assim sendo, o estudo se fundamenta pelo impacto que a jornada de trabalho acarreta na saúde do trabalhador. Além de que, levando em conta que o capital não procura o bem-estar do obreiro, é fundamental que sejam elaborados estudos com o intuito de apontar métodos adequados para assegurar aos trabalhadores a proteção mínima necessária.

O presente trabalho será produzido através de método dedutivo e da metodologia monográfica, examinando-se a doutrina, os princípios, as normas e a jurisprudência. Outrossim, o trabalho será dividido em três capítulos que também serão subdivididos.

Preliminarmente, no primeiro capítulo, será versado o panorama histórico de que nasceu a limitação da jornada de trabalho. O estudo tem como escopo uma breve pesquisa do contexto em que nasceu o trabalho subordinado e a limitação do tempo da jornada de trabalho. Ademais, será realizado um apanhado histórico das normas que emergiram no decorrer do tempo com o intuito de limitar a jornada de trabalho, tal qual dos fatores sociais que ocasionaram essa limitação.

Em um segundo momento será inserida a Lei nº 13.467/2017 como símbolo de um Brasil institucionalmente enfraquecido. Associar-se-á a divergência da mencionada norma com o alicerce principiológico até então característico do Direito do Trabalho brasileiro. O trabalho, então, se adentrará nos impactos que a Reforma trouxe para a preservação da higidez do meio ambiente do trabalho, albergando as modificações concernentes ao enquadramento do grau de insalubridade e à prorrogação da jornada insalubre, evidenciando seus impactos para a saúde do obreiro.

Por último, no terceiro capítulo será realizado um estudo dos impactos de uma extenuante jornada de trabalho na vida do trabalhador. Dessa maneira, tendo em

conta que este passa a maioria do seu tempo diário no trabalho, às ordens do capital, é imprescindível avaliar os impactos da duração da jornada de trabalho na sua saúde. Deste modo, também se torna extremamente importante o estudo da natureza jurídica das normas de saúde e segurança do trabalho, tal como das regras de limitação da jornada.

2. A Evolução Histórica da Luta pela Redução da Jornada de Trabalho

O presente capítulo versará sobre o contexto histórico do qual emergiu a luta da classe trabalhadora pela redução da jornada de trabalho e conseqüentemente a sua transformação até os dias atuais. Outrossim, o estudo tem a finalidade de pesquisar os fatores que influem na determinação do tempo em que o trabalhador fica às ordens do capital, fazendo uma síntese geral das normas que revelaram-se no decorrer da história com o intento de limitar a jornada de trabalho e das condições sociais que deram origem a ela.

2.1. Limites da jornada de trabalho em âmbito internacional

O estudo acerca do tempo de trabalho no decorrer da história, segundo Nota Técnica n° 87 do DIEESE, é primordial para a compreensão das relações e do funcionamento da sociedade moderna, tal como a para a melhor assimilação do momento atual, em que trabalhadores e empresários explicitam seus interesses e argumentos em relação à jornada de trabalho. Ademais, também contribui para entender a forte resistência por parte dos empregadores, que sempre buscaram aumentar ou manter um longo tempo de trabalho, ao passo que os trabalhadores lutam para reduzi-lo, sem ter os salários reduzidos.

Este litígio travado ao redor da apropriação dos ganhos da produtividade do trabalho e também pela saúde e bem-estar dos trabalhadores e seus familiares (DIEESE, 2010, p. 2). Assim sendo, os eventos que sucederam desde a sociedade primitiva até a atualidade explicitam os fatores que intervêm nas relações laborais,

determinando a duração do tempo que o trabalhador precisa ficar à disposição do capital.

2.1.1. Sociedade pré-industrial

Na sociedade primitiva, as relações de trabalho como desenvolvidas na atualidade não existiam. Nessa sociedade, anteriormente da domesticação dos animais, da agricultura e da conseguinte fixação do homem sobre a terra, o trabalho se dava de forma coletiva: os homens se dedicavam ao sustento das necessidades básicas da comunidade através do extrativismo vegetal e da caça, uma vez que eram nômades. Consequentemente não existia produção de excedentes. As mulheres, no que lhe concerne, ocupavam-se da dedicação pela família. Deste modo, nesse método de convivência coletiva não existia relações de trabalho subordinado e nem a divisão do trabalho (VECCHI, 2014, p. 26). Destarte, nesse período, “ o homem e a sua família trabalhavam para o seu próprio sustento. Apenas muito tempo depois é que se instalaria o sistema de trocas e de utilização [...] do trabalho alheio” (RUSSOMANO, 2000, p. 12).

Dessa maneira, o primeiro modo de trabalho subordinado foi a escravidão, no qual o escravo era visto tão somente como um objeto, que não possuía nenhum direito. Desta maneira, não se qualificava o escravo como um sujeito de Direito, já que era considerado uma propriedade, melhor dizendo, era meramente mais uma unidade de capital a ser utilizada pelo seu proprietário. Nesse período, sequer havia limitação da jornada de trabalho. Assim, o escravo laborava de maneira ininterrupta, até a sua morte ou a sua incapacitação para o trabalho. Desta maneira, o trabalho não possuía o conceito de realização pessoal (MARTINS, 2000, p. 34).

A escravidão despontou como produto das guerras entre povos ou grupos, visto que os perdedores eram sujeitos a este regime. Portanto esta foi a primeira demonstração de opressão evidente nas relações de trabalho, em que o trabalhador não era considerado um indivíduo, mas sim uma coisa, que não era sujeito de Direito, mas objeto de Direito. Entretanto, existiam outras formas de trabalho, até mesmo protegidas pelas leis, como se deu no Código de Hamurabi, por exemplo – mas eram

exceção, visto que o modo prevalente de produção era assentado no trabalho escravo. Assim, a organização do trabalho na antiguidade foi definida pelo regime de trabalho escravo, fato que perdurou por séculos no mundo (VECCHI, 2016a, p. 22).

Consoante Russomano (2000, p. 13), o regime de escravidão foi se convertendo em um sistema de servidão, onde o trabalhador se pessoalizou. Entretanto, nos primeiros períodos da Idade Média, o camponês ainda era tratado como um objeto, não havendo distinção do regime escravocrata. Dessa maneira, o servo estava subordinado ao senhor feudal, em uma relação de rigorosa dependência, sendo servo nos tempos de paz e soldado durante as guerras.

Destarte, os servos eram o sustentáculo de todo o sistema feudal e estavam subjugados política, jurídica, militar e economicamente ao senhor feudal e à gleba que este dominava. No entanto, o senhor feudal também era subserviente a um nobre superior que lhe arrendava a gleba em troca de serviços militares e contribuições econômicas. Este Nobre, por seu turno, era vassalo de outro senhor superior hierarquicamente, de maneira que a cadeia se expandia até um monarca, sob cujo domínio se acomodava todo o território (VECCHI, 2014, p. 29).

A produção no mundo feudal, no campo, assentava-se no trabalho servil. Já nas cidades emergiram as corporações, as quais foram estabelecidas pelos trabalhadores que não estavam no campo e que também não estavam nos feudos sob domínio dos senhores feudais. Todavia, as corporações de ofício não eram constituídas por trabalhadores totalmente livres, pois ao adentrarem numa corporação ficavam subordinados ao estatuto rígido e hierárquico dessas corporações. Estas, com o decorrer do tempo, converteram-se em centros de exploração dos trabalhadores a elas sujeitos, sendo que as entidades de ofícios eram constituídas pelos mestres, que detinham o controle de uma arte, pelos companheiros, que estavam sob a ordem dos mestres e lutavam para chegar à condição destes, e pelos aprendizes, que eram crianças entregues pelos próprios pais às entidades ainda muito jovens, para que desenvolvessem um ofício (VECCHI, 2016a, p. 25-26).

Em virtude dos avanços na produção, ao crescimento do comércio, a ampliação da produtividade do trabalho e de sua divisão cada vez maior, apareceram e se assentaram os elementos que instauraram a possibilidade de superação do sistema feudal, dando início ao sistema de produção capitalista (VECCHI, 2016a, p. 26). Desse

modo, após a propriedade comunal, surgiram as formas mais distintas de produção, que conduziram à divisão da sociedade em classes díspares e, logo, no antagonismo entre as classes dominantes e as classes oprimidas. As predileções das classes dominantes transformaram-se no elemento impulsor da produção, à medida que esta não se limitava a manter a mísera presença dos oprimidos. Isso encontra a sua demonstração mais acabada do modo de produção capitalista (ANTUNES, 2013, p. 28).

Desta maneira, o sistema feudal deteriorou-se frente às novas relações de produção e troca que se apresentaram nessa época. A partir disso, as relações feudais, a servidão e as corporações pereceram frente ao capital, o que proporcionou o aparecimento das manufaturas e das novas relações de produção (VECCHI, 2016a, p. 32). As manufaturas vieram do artesanato, pois constituíram-se da cumulação de diversos ofícios para a produção de um produto final terminado, perante o comando de um capitalista, ou da associação de diversos trabalhadores do mesmo ofício para fazer um equivalente tipo de produto. Desse modo, na manufatura, a colaboração e a divisão do trabalho contraíram a sua divisão clássica (VECCHI, 2016a, p. 31).

Nessa época, a jornada de trabalho era muito prolongada, alcançando até 18 horas diárias no verão. Entretanto, era comumente a jornada de trabalho ser encerrada ao pôr do sol, por questão da qualidade do trabalho e não por salvaguarda aos trabalhadores (MARTINS, 2000, p. 35).

Nesse período, o Estado Absolutista beneficiava a concentração de capital e tutelava as manufaturas por intermédio de direitos protecionistas, de monopólios e por encargos alfandegários diferenciados (VECCHI, 2016a, p. 36). Contudo, isso passou a dificultar o desenvolvimento das forças produtivas, visto que o Estado detinha privilégios discordantes dos ideais liberais. É assim que surge o Estado Liberal, conhecido, principalmente, pela Revolução Francesa de 1789 (VECCHI, 2016a, p. 37).

A Revolução Francesa, correspondeu ao primeiro grande movimento popular e de massa, virando responsável pelo nascimento verdadeiramente livre, dado que, desde logo fez-se possível a prestação de trabalho, em benefício de outrem, através de contrato. Não existia mais a submissão pessoal, porém uma obrigação de cumprir uma atribuição espontaneamente manifestada (RUSSOMANO, 2000, p. 17).

Todavia, fundado na falsa presunção da igualdade entre os homens e na liberdade de empregar, os trabalhadores foram explorados à exaustão e subordinados a episódios humilhantes. Nesse período, a desigualdade econômica, menosprezada pelo Estado absenteísta, provocou um ambiente de miséria sem precedentes para a classe trabalhadora – explorada e famélica. Esse episódio deu início a movimentos de grandes dimensões, que eram estimulados pelo sentimento de compaixão dos trabalhadores oprimidos (CAMINO, 2003, p. 31).

Portanto, os ideais liberais possibilitaram o desenvolvimento da sociedade capitalista, já que estimularam e fomentaram o desenvolvimento da sociedade fundamentada na separação entre meios de produção e trabalho e no trabalho assalariado. No mesmo período até então não existia políticas públicas de proteção ao trabalho, já que ao Estado concernia apenas a função de amparo das liberdades formais e da propriedade (VECCHI, 2016a, p. 38-39).

Deste modo, a era pré-industrial, principalmente na Europa, foi conhecida por formas de trabalho que propiciavam a exploração dos trabalhadores, subjugando-os a condições deteriorantes. Na escravidão não existia limitação de jornada de trabalho, uma vez que o escravo podia ser forçado a trabalhar até o seu completo esgotamento ou até mesmo a sua morte. Já no sistema feudal, a jornada de trabalho era demasiadamente longa, não existindo muita distinção do regime anterior. No Estado Liberal, conhecido pelo absenteísmo estatal, a jornada de trabalho também era duradoura e não existia nenhuma atenção com a proteção do trabalhador, o qual era abusivamente explorado.

2.1.2. Sociedade industrial

O direito do trabalho despontou a partir da questão social que foi antecedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se aventou a garantir ou resguardar a dignidade do ser humano que laborava nas indústrias, que, com o avançar da ciência, revelaram nova forma ao processo de produção dos bens principalmente na Europa (NASCIMENTO, 2011, p. 32). Segundo Martins (2000, p. 35), “a revolução industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os

trabalhadores de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada”. Deste modo, a Revolução Industrial instituiu à figura do proletário, que prestava serviços em jornadas excessivamente longa, alternando entre 14 a 18 horas, residia em acomodações de situações desumanas, usualmente próximo ao local de trabalho, não dispunha chance de aprimoramento intelectual, gerava prole numerosa e percebia salário insuficiente (MARTINS FILHO, 2017, p. 44).

Para Brugarola (1957, p. 375) o proletário se caracteriza pelo seguinte:

Falta de plenitude psíquica, porque a educação e a vida social têm como fim essencial a conservação e o desenvolvimento da pessoa humana em todas as suas dimensões. A condição proletária, de uma maneira habitual, não alcançou estes fins e chegou a resultados contrários: à desumanização e à despersonalização. O proletário não é um ser acabado, senão um ser diminuído. O estudo das diversas dimensões da pessoa verifica amplamente esta afirmação de todos os observadores do proletariado. Registra-se no proletariado uma instabilidade psicológica. (...) O trabalho diário é recebido como necessidade vital e familiar. À medida que se afasta da especialização profissional, aumenta a passividade do seu trabalho. Esta passividade impregna a consciência individual e acaba por amortecer e ainda por matar toda resistência interior.

Em meados do século XVIII, no começo da Revolução Industrial, consoante Nota Técnica nº 16 do DIEESE (2006), quase não havia qualquer legislação trabalhista. Isto posto, foi nessa circunstância que a organização dos trabalhadores desencadeou a se planejar tendo como uma de suas demandas a redução do tempo de trabalho, visto que a dimensão de horas diárias e os dias trabalhados por semana ampliavam-se até perto do limite da capacidade humana, perfazendo 18 horas diárias (DIEESE, 2006, p. 3).

Os recentes métodos de produção igualmente acarretaram o desemprego no campo. A partir disso, emergiu a obrigação de que as pessoas viessem a manusear às máquinas a vapor e do mesmo modo as máquinas têxteis. Essa renovação inaugurou o trabalho assalariado. Desta maneira, origina-se uma causa jurídica, dado que os trabalhadores começaram a unir-se, a associar-se para exigir melhores condições de trabalho e de salários. Outrossim, a classe trabalhadora igualmente passou a lutar pela redução da jornada de trabalho, a qual tinha duração de 12, 14, 16 ou 18 horas diárias, e em oposição a exploração de mulheres e crianças. Nesse período, o trabalho adulto tinha sido trocado pelo trabalho das mulheres e crianças, que trabalhavam mais e recebiam menos (MARTINS, 2000, p. 35).

A evolução do maquinismo acarretou o avanço da concentração. Os serviços mecânicos foram aprimorados. A eletricidade foi empregada como fonte de energia juntamente com o vapor. Assim sendo, o uso da máquina ocasionou problemas até então desconhecidos, sobretudo pelos riscos de acidente que abrangia. A prevenção e a reparação de acidentes, a guarida de certas pessoas (mulheres e crianças) passou a ser uma exigência. Ademais, o maquinismo também alterou as oportunidades de emprego da mão de obra, visto que os donos do capital passaram a trocar o trabalhador especializado por um não qualificado, e o trabalho dos adultos pelo das mulheres e crianças (NASCIMENTO, 2011, p. 35).

De acordo com Marx (1982, p. 94-95), a máquina transformou-se em um meio poderoso de expandir a produtividade do trabalho e reduzir o tempo de trabalho fundamental para fabricar uma mercadoria – ela se transformou no instrumento do capital. Mas que isso, ela também se demonstrou o método mais potente de prorrogar a jornada de trabalho para mais de qualquer limite natural. Ela gerou condições que propiciaram ao capital favorecer sua predisposição permanente e incitou mais ainda a fome do capital que era faminto por trabalho alheio. A máquina atuava por si, seu movimento e sua atividade eram desvinculados do operário. Desta forma, ela conseguiria atuar de maneira contínua nunca parar de produzir, contanto que não fosse naturalmente restringida pela fraqueza física e pela resistência de seus operários. Por isso, diminuir ao máximo a resistência desses últimos passou a ser a vocação do capital.

Essa oposição era reduzida pela evidente facilidade do labor com a máquina e pela aplicação de uma mão de obra mais obediente e mais maleável, formada por mulheres e crianças. Quanto mais demorado fosse o período através do qual a máquina trabalhasse, tanto maior era o montante de produtos, dentre os quais se reparte a parcela de valor acrescida, e tanto menor a fração de valor que ela agregava a cada unidade de produto. Isso é justificativa razoável para o capital expandir tanto quanto praticável a atividade corriqueira da máquina. Outrossim, o dispêndio da máquina não encontra-se em relação matemática com o tempo de uso. Suposto isso, uma máquina que trabalhe 16 horas por dia, no decorrer de seis anos e meio, abarca um período de fabricação muito grande, e não soma mais valor à produção total que a mesma operando oito horas (MARX, 1982, p. 94-95).

Deste modo, constata-se que a utilização das máquinas na produção proporcionou grandes modificações nos meios de produção. Para Marx:

O emprego das máquinas torna supérflua a força muscular e torna-se meio de emprego para operários sem força muscular, ou com um desenvolvimento físico não pleno, mas com uma grande flexibilidade. Fazemos trabalhar mulheres e crianças! Eis a solução que pregava o capital quando começou a utilizar-se das máquinas. Essa potência que substituíra o trabalho e os operários se tornou assim um meio de aumentar o número dos assalariados, englobando todos os membros da família e submetendo-os ao capital. O trabalho forçado em proveito do capital substituiu os brinquedos da infância e mesmo o trabalho livre, que o operário fazia para sua família no círculo doméstico e nos limites de uma moralidade sã (1982, p. 90).

Ao examinar a condição dos trabalhadores nas primeiras indústrias capitalistas atendidas por máquinas, Huberman faz uma radiografia cinza dessa época:

Mas com a chegada das máquinas e do sistema fabril, a linha divisória se tornou mais acentuada ainda. Os ricos ficaram mais ricos e os pobres desligados do meio de produção, mais pobres (...) As máquinas, que podiam ter tornado mais leve o trabalho, na realidade o fizeram pior. Eram tão eficientes que tinham de fazer sua mágica durante o maior tempo possível. Para seus donos, representavam tamanho capital que não podiam parar – tinham de trabalhar, trabalhar sempre (...) Por isso os dias de trabalho eram longos, de 16 horas. Quando conquistaram o direito de trabalhar em dois turnos de 12 horas, os trabalhadores consideraram tal modificação uma benção (...) A dificuldade maior foi adaptar-se à disciplina da fábrica. Começar numa determinada hora, parar, noutra, começar novamente, manter o ritmo dos movimentos da máquina – sempre sob as ordens e a supervisão rigorosa de um capataz – isso era novo. E difícil (...) Os capitalistas achavam que podiam fazer como bem entendessem com as coisas que lhes pertenciam. Não distinguiam entre suas “mãos” e as máquinas. Não era bem assim – como as máquinas representavam investimentos, e os homens não, preocupavam-se mais com o bem-estar das primeiras. Pagavam os menores salários possíveis. Buscavam o máximo da força de trabalho pelo mínimo necessário para pagá-las (2010, p. 143).

Nessa época, a autonomia de estabelecer a duração diária do trabalho não possuía limitações. Desta forma, os patrões determinavam o número de horas de trabalho que concernia aos operários exercer somente levando em consideração os próprios interesses. Não existia diferenciação entre adultos, mulheres e crianças, tampouco entre categorias de atividades, penosas ou não (NASCIMENTO, 2011, p. 43).

Conforme Vecchi (2016a, p. 44-45), a condição dos menores era pavorosa, visto que a mortalidade infantil nas regiões de trabalhadores era maior do que nas outras. Ademais, as extenuantes jornadas de trabalho obstavam a educação da prole dos trabalhadores. Do mesmo modo eram utilizadas, no labor, crianças com problemas mentais e órfãos. No momento em que as crianças se rendiam ao cansaço eram agredidas, e os acidentes de trabalho eram habituais. Entretanto, as deploráveis

condições de trabalho não abarcavam somente as mulheres e crianças, eram expandidas a toda classe trabalhadora.

Desta forma, a fragilidade das condições de trabalho no decorrer do avanço do processo industrial, sem indicar completamente os riscos que arriscar-se-ia possibilitar à saúde e à integridade física do trabalhador, raramente levou a aspectos graves. Além dos acidentes de trabalho, igualmente apareceram as moléstias típicas ou acentuadas pelo ambiente laboral. Os mais alvejados foram os mineiros e metalúrgicos. Ademais, durante o lapso de inatividade, o operário não percebia salário, e, assim sendo, passou a sentir a hesitação em que se encontrava, já que não existiam leis que o resguardassem, e o patrão, salvo raras exceções, não dispunha de interesse em que essas leis existissem (NASCIMENTO, 2011, p. 44).

Ao tomarem conhecimento de como a inapropriada situação os afligia como classe, os operários passaram a forçar e lutar por melhores condições de vida. Entretanto, os próprios operários não dispunham de clareza acerca de que precisavam se opor. O movimento “luddita” pendeu-se contra as máquinas, quando na verdade o que os deteriorava era o emprego capitalista das máquinas. Já o movimento “cartista”, que também emergiu na Inglaterra, trazia por fim participar do Parlamento, visto que, como parte deste, expectavam poder agir na edição de uma legislação mais benéfica aos trabalhadores. Essa ação política não perdurou muito, todavia suas demandas, com o passar do tempo, foram acolhidas. Outrossim, a classe operária também utilizou sindicatos e as greves como meio de alcançar melhores condições de vida e trabalho (VECCHI, 2016a, p. 51-52).

A consciência coletiva, gerada pelo princípio de autoproteção, provocou enormes alterações em plano secundário, surgidas dos processos revolucionários políticos, sociais e econômicos do período *outra revolução*. Desta feita, motivada pelo proletariado contra a burguesia, e se vinculava profundamente, a uma ideologia socialista, de fundo comunista, do qual o maior representante foi Karl Marx. Para Marx, o movimento histórico que alterou os servos e os artífices em trabalhadores assalariados se manifestou claramente como suposta libertação da escravidão e da imposição corporativa, apesar de, implicitamente (por colaboração infeliz dos historiógrafos burgueses), fosse, na verdade, um método através do qual os recém-libertos somente se converteram vendedores de si mesmos após de terem sido retirados de todos os seus meios de produção e de todas as atribuições para sua

existência, dantes ofertada pelas antigas instituições feudais (MARTINEZ, 2020, p. 66).

A legislação trabalhista é consequência da resistência contra a exploração dos trabalhadores, que desempenhavam jornadas extremas, residiam em circunstâncias desumanas, possuíam extensa prole e percebiam salários ínfimos (MARTINS, 2014, p. 8). Essa resistência se principiou assim que a classe operária, estremecida pelo barulho da produção, readquiriu em certa medida os pensamentos e iniciou a sua resistência, primeiro na terra natal da grande indústria, na Inglaterra. Porém, no decorrer de três décadas, as concessões por ela retiradas seguiram tão somente nominais (ANTUNES, 2013, p. 38). Deste modo, perfazendo um rápido trajeto pelas primitivas legislações trabalhistas, é possível estabelecer as seguintes, como efeito das lutas travadas pelos trabalhadores em detrimento da exploração provocada pelo capital.

Em 1802, na Inglaterra, emergiu a Lei de Peel, que procurava dar proteção aos trabalhadores, instruindo o labor dos aprendizes paroquianos nos moinhos e que eram cedidos aos donos das fábricas. A jornada de trabalho foi restringida a 12 horas, suprimido os intervalos para refeição. O trabalho não poderia começar antes das 6 horas e findar depois das 21 horas. Em 1819, foi sancionada lei considerando ilegal o emprego de menores de 9 anos. O período de trabalho dos menores de 16 anos era de 12 horas diárias, nas prensas de algodão (MARTINS, 2000, p. 36).

Em 1813, na França, foi banido o trabalho dos menores em minas. Já em 1814, foi proibido o trabalho aos domingos e feriados (MARTINS, 2000, p. 36). Também fora vetado o trabalho de menores de 8 anos e restringida a jornada em 8 horas diárias dos menores que tinha entre 8 e 12 anos e a 12 horas diárias a jornada dos menores entre 12 e 16 anos (VECCHI, 2016a, p. 53). Finalmente, em 1839, foi vedado o trabalho de menores de 9 anos e decidido que a jornada de trabalho dos menores de 16 anos passaria a ser de 10 horas diárias.

Em 7 de junho de 1844 foi validada uma novel lei fabril na Inglaterra que, mais do que estatuir o trabalho de crianças e adolescentes, pela primeira vez estabeleceu o limite de trabalho diário para trabalhadores adultos incluindo, entretanto, somente as mulheres e instituindo a sua jornada em 12 horas diárias. Esse limite foi diminuído, logo depois, pela lei fabril de 1847, de 1º de junho de 1847, para 10 horas. Essa lei

obteve grande relevância histórica (VECCHI, 2017). Sobre a questão, nos ensina Marx (p. 324 e 326):

Assim nasceu a lei fabril adicional de 7 de junho 1844. Entrou em vigor no mesmo ano. Colocou sob a proteção da lei uma nova categoria de trabalhadores; as mulheres maiores de 18 anos. Pela primeira vez, foi a legislação levada a controlar o trabalho de pessoas adultas, direta e oficialmente. (...)

A nova lei fabril de 8 de junho de 1847 estabelecia que, a 1ª de julho de 1847, o dia de trabalho dos adolescentes de 13 a 18 anos e de todas as mulheres seria, preliminarmente, reduzido a 11 horas e, a partir de 1º de maio de 1848, a 10 horas, definitivamente. Quanto ao mais, apenas emendava e complementava as leis de 1833 e 1844.

Como preconiza Sússekind (1987, p. 84), essa lei de 1847 foi efetiva no regulamento da jornada de trabalho, atuando como modelo para a ruptura do “tabu do não intervencionismo” do Estado nas relações de trabalho. Reitera o autor:

Em 1847, coroando uma campanha que levou ao Parlamento inglês uma petição pesando 300 quilos e contendo dois milhões de assinaturas, na qual as *trade unions* reivindicavam a lei das oito horas de trabalho, foi aprovada a primeira lei limitado da jornada de trabalho, afinal fixada em dez horas (...) E, já em 1848, a França sancionou lei limitando a jornada de trabalho em dez horas, na cidade de Paris, e em onze horas, nas províncias. Estava quebrado o tabu do não intervencionismo do Estado nas relações de trabalho.

Em 1848, foi lançado o Manifesto Comunista de autoria de Marx e Engels, que foi consequência do amadurecimento da consciência de classe do proletariado. No manifesto, Marx e Engels evidenciavam a relevância da união dos operários em prol de seus direitos, segundo o que pode se transcrever do trecho a seguir:

Com o desenvolvimento da indústria, contudo, o proletariado não só se expande, mas se concentra em grandes massas; sua força aumenta e ele a reconhece cada vez mais. Os interesses e as situações de vida no interior do proletariado igualam-se cada vez mais, na medida em que a maquinaria elimina as diferenças no trabalho e os salários são reduzidos aos mesmos níveis em quase todo lugar. A concorrência mais acirrada entre os burgueses e as crises comerciais dela resultantes tornam o salário do trabalhador cada vez mais instável; o aperfeiçoamento incessante e acelerado da maquinaria torna sua existência cada vez mais insegura. Cada vez mais, os choques entre trabalhadores individuais e burgueses individuais tomam o caráter de choque entre duas classes. Os trabalhadores começam a formar associações contra a burguesia; lutam juntos para assegurar seu salário. Fundam organizações permanentes, de modo a se prepararem para a ocorrência de ondas esporádicas de sublevações. Em alguns lugares a luta explode em revolta. De tempos em tempos os trabalhadores saem vitoriosos. Mas é um triunfo efêmero. O verdadeiro resultado de suas lutas não é o sucesso imediato, mas a união crescente (2008, p. 22-23).

Da mesma forma na França, em 19 de março e 2 de novembro de 1874, foi legalmente instituído o regime jurídico de salvaguarda ao trabalho das mulheres e crianças. Já em 1884 foi revogado o regime da Lei *Le Chapelier* e publicada uma lei,

em 21 de março, que passou a legitimar a liberdade de associação profissional. O regime da segurança e higiene nas companhias industriais foi tema de uma lei publicada em 12 de junho de 1893 (MARTINS, 2000, p. 37).

Ao final da Primeira Guerra Mundial ocorreu o que pode ser denominado de constitucionalismo social, que marcava o começo da inclusão de preceitos inerentes à defesa social da pessoa, de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais, abarcando o Direito do Trabalho, nas Constituições (MARTINS, 2000, p. 37). Deste modo, esses direitos foram positivados, isto é, foram integrados ao Direito interno de alguns países.

A Constituição mexicana de 1917 foi a primeira que abarcou o tema e também a primeira a positivar os direitos sociais da classe trabalhadora como fundamentais, visto que o artigo 123 da mencionada norma instituía jornada diária de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos e limitação a seis horas diárias à jornada de trabalho dos menores de 16 anos, a jornada máxima noturna de sete horas, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o salário mínimo, a igualdade salarial, o adicional de horas extras, o direito de greve, o direito de sindicalização, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho (MARTINS, 2000, p. 37).

Em 1919, com o término da Primeira Grande Guerra advém o Tratado de Versalhes, intentando o estabelecimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que iria garantir a guarda das pautas entre empregados e empregadores na esfera internacional, destinando convenções e recomendações nesse sentido (MARTINS, 2000, p. 37). Sobre o assunto, aduz Sússekind:

A 25 de janeiro de 1919 instalou-se a Conferência de Paz, no Palácio de Versalhes, situado nas cercanias de Paris. No mesmo dia, acolhendo proposta de Lloyd George, da Inglaterra, a Conferência aprovou a designação de uma “Comissão de Legislação Internacional do Trabalho”, destinada ao estudo preliminar de “regulamentação internacional do trabalho” (...) Após trinta e cinco sessões, a Comissão concluiu, em 24 de março, o projeto que, com pequenas alterações, foi aprovado pela Conferência e passou a constituir a Parte XIII do Tratado de Versalhes.

Estava instituída a OIT, filiada à Sociedade das Nações e, mais tarde, a partir de 1946, parte da Organização das Nações Unidas (ONU). No que concerne à limitação da jornada de trabalho, e para compreender a relevância central do objeto para as relações de trabalho, convém chamar a atenção para o feito de que a primeira

Convenção Internacional adotada, foi exatamente acerca da limitação da jornada de trabalho, anunciando que a duração do trabalho nas companhias industriais não poderia ultrapassar, salvo exceções, oito horas diárias e 48 horas semanais (art. 2º). Já a Convenção n° 30 de 1930, estipulou a jornada de oito horas para os trabalhadores do comércio e escritórios, uma vez que a jornada era vista como tempo à disposição do empregador, dado que pela Convenção n° 47 de 1935 ocorreu o estabelecimento da semana de 40 horas de trabalho (VECCHI, 2017).

Neste instante, a descoberta da *ação coletiva* por parte dos trabalhadores foi imprescindível para a luta por melhores condições de trabalho, visto que ela apresentou uma forma de ação tanto no campo político, quanto no campo profissional. A posteriori, os trabalhadores procuraram o aprimoramento desse método coletivo de ação, através da formação e consolidação de organizações coletivas de trabalhadores. Diante desse processo revelaram-se movimentos notadamente políticos, com forte participação obreira, de que são exemplos significativos o associacionismo sindical nacional e internacional, o socialismo e o comunismo (DELGADO, 2019, p. 102).

A união dos trabalhadores e os movimentos trabalhistas foram agentes da modificação da postura do Estado no que tange as relações de trabalho. Assim sendo, devido à pressão dos movimentos sociais, o modelo de Estado liberal deu espaço ao Estado Social, onde passou a se requer um intervencionismo com intenção de promover o bem-estar. Todavia, consoante Vecchi (2016a, p. 59), o Estado Social não cumpriu totalmente as suas promessas, visto que não foi capaz de promover a igualdade, por exemplo, dado que a divisão hierárquica do trabalho foi mantida inteira. Além disso, o Estado Social guarda características autoritárias, como o grande poder concedido ao Poder Executivo sem propiciar a participação popular na concretização das tarefas estatais.

Destarte, constata-se que a limitação da jornada de trabalho nunca foi regulamentada a não ser por intervenção legislativa, em razão da constante pressão exterior dos operários. A evolução histórica da jornada de trabalho comprova que esse resultado não seria atingido por acordos particulares entre operários e capitalistas. Essa urgência de uma ação política geral exprime notadamente que, na luta puramente econômica, o capital é a parte mais forte. Assim, a norma que permite o livre acordo entre o operário e o dono do capital proporciona desigualdade, visto que

não podemos certificar que o operário terá igualdade de condições para transigir acerca do contrato de trabalho com o capitalista (ANTUNES, 2013, p. 95).

Deste modo, o breve estudo aponta que a era da sociedade industrial ficou conhecida pelo aprimoramento do capitalismo, que passou a apoderar-se vorazmente a força de trabalho, suprimindo a condição humana do trabalhador. Logo, essa exploração sem limites proporcionou grandes movimentos da classe trabalhadora, os quais muitas vezes foram violentamente reprimidos. Contudo, esses movimentos tiveram enorme relevância, dado que motivaram a conquista de direitos e a criação de normas, tal como as que fixaram limites a jornada de trabalho diário e semanal.

2.2. Evolução da proteção trabalhista no Brasil

A elaboração dos direitos sociais no Brasil se localiza no começo do século XX em reação ao forte engajamento dos movimentos sociais da época. Em 1907, o Congresso publicou o Decreto Legislativo nº 1.637 sobre a sindicalização das profissões e da autonomia sindical e em 1918 foi constituída a Comissão de Legislação Social. Já em 1919 o Brasil abraçou à OIT, motivando a criação de normas trabalhistas em nosso país, como por exemplo, a Lei 3.742, a pioneira acerca de acidentes do trabalho.

Ressalte-se, ainda, o surgimento em 1923 da Lei nº 4.682, nomeada Lei Elói Chaves, que estabelece a caixa de aposentadoria e pensões para ferroviários, tal como a estabilidade ao totalizarem 10 anos de labor, sendo pioneira acerca da estabilidade; e o Decreto nº 16.027, de 30 de abril, que funda o Conselho Nacional do Trabalho, “órgão consultivo dos poderes públicos em assuntos referentes à organização do trabalho e da previdência social” (art. 1º), formado por doze membros escolhidos pelo Presidente da República, sendo dois entre operários, dois entre patrões, dois entre altos funcionários do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio e seis entre pessoas de reconhecida competência (NASCIMENTO, 2011, p. 97-98).

Desde 1930, ocorreu uma ampliação do Direito do Trabalho em nosso país, como efeito de vários aspectos. Inspirado no modelo italiano corporativismo italiano, o Estado Getulista interferiu nas relações de trabalho executando papel crucial. Nessa

época, foi reestruturada a ordem jurídica trabalhista, contraindo, em parte, o aspecto que até hoje se preserva. Um dos progressos foi a concepção do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Foi reconhecida a nacionalização do trabalho com providências de salvaguarda ao trabalhador nacional, dentre as quais a lei que ficou popular como Lei dos Dois Terços. Cria-se a Carteira de Trabalho em 1932, regularizou-se a duração da jornada de trabalho no comércio, na indústria, nas casas de diversão, nos bancos, nos hotéis, nos transportes terrestres, todos regulados por Decretos do Poder Executivo (NASCIMENTO, 2011, p. 99).

A década de 1930 foi conhecida por uma demasiada produção legislativa quanto as normas laborais, merecendo ênfase, a Lei dos Acidentes do Trabalho, publicada em 1934.

A Constituição de 1934 foi a primeira a abordar especialmente o Direito do Trabalho. É a interferência do constitucionalismo social, que em nosso país só passou a ser sentida em 1934 (MARTINS, 2000, p. 39). Pela primeira vez, uma Constituição Brasileira conjeturou um título próprio (Título IV) para tratar sobre a “Ordem Econômica e Social” (SIMÕES, 2012, p. 74). A esse respeito, realça-se o artigo 115:

A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da Justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna. **Dentro desses limites**, é garantida a liberdade econômica (BRASIL, 1934, grifo nosso).

A política industrial imposta pelo Governo Vargas, obteve resultado, visto que a produção industrial aumentou a partir de 1938, tornando-se superior à produção agrícola. Logo, a indústria nacional nessa época evoluiu quantitativamente e qualitativamente (MING, 2018).

Desse progresso industrial, as relações trabalhistas foram modificadas por causa das novas maneiras de se produzir, bem como a utilização de maquinário de grande porte, linhas de produção e a corrida para introduzir produtos no mercado demonstrou uma aceleração nos níveis de produção, tirando do trabalhador horas de descanso por horas a mais de trabalho, como explica Sússekind (SÜSSEKIND, 2000, p. 34):

(...) em um cenário do liberalismo extremado, onde se preconizava o predomínio da autonomia da vontade, o Estado era complacente com períodos de trabalho intermináveis. A literatura registra casos de crianças de 4, 5, 6, 7 e 8 anos de idade trabalhando seguidamente 12, 13, 14, 15, 16 e 17 horas por dia.

E acrescenta Romanelli (ROMANELLI, 1989, p. 52), “Antes de encerrar o Governo Vargas, havia sido criada, de forma paternalista, evidentemente, uma ampla legislação trabalhista e de previdência social”.

As leis trabalhistas evoluíram de maneira desorganizada; eram esparsas, de maneira que cada profissão tinha uma norma em especial (NASCIMENTO, 2011, p. 102). Existiu então a obrigação de sistematização dessas normas. Para tanto, em 1943 foi sancionada a Consolidação das Leis do Trabalho, através do Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, resultando no principal marco legislativo trabalhista brasileiro a reger o conflito capital-trabalho (DELGADO, 2013).

A CLT não é uma alteração que provocou as mudanças sociais para aquela época. O que se observa é que houve a reunião de garantias necessárias de um outro momento, anterior, para um novo momento que se criava, nos dizeres de Arnaldo Sússekind, incumbida da tarefa de organizar a legislação trabalhista: (SÜSSEKIND, 2000, p. 16) “para ordenar a legislação de diferentes momentos políticos, fez-se necessário não somente promover pequenas modificações, desfazer alguns antagonismos, como preencher vazios legislativos”.

Verifica-se também que, desde a aceitação do Brasil como membro fundador da OIT, em 1919, a mencionada Organização teve atuação fundamental no acréscimo de preceitos laborais protetivos à ordem jurídica nacional. Neste íterim, frisa-se a Convenção n. 81, ratificada pelo Brasil em 1957, que define que cada membro da organização tem de ter um sistema de inspeção do trabalho. Posteriormente, em 1959, foi implantada a Recomendação n. 112, que tratava especificamente quanto aos serviços de medicina laboral, sucedida pela Recomendação n. 161 em 1985, sobre o mesmo tema.

Em continuação a execução das disposições legais aludidas, várias foram as normatizações que somaram proteção à CLT. Em contraponto à ampliação normativa, o desenlace quanto à proteção trabalhista foi tímido durante o regime militar. Na década de 1970, em contraface ao “milagre econômico” já se podiam reconhecer iniciativas precarizantes quanto às relações trabalhistas, merecendo ênfase a Lei 6.019/74, que regulou o trabalho temporário. Na mesma década, apesar da limitação de informações na época, se tornou evidente a condição do Brasil como “campeão” mundial de acidentes do trabalho. Nesta continuação:

Desde fins da década de 1960, os ATs vinham progressivamente chamando a atenção da cobertura jornalística, especialmente quando se aproximava a realização dos CONPATs (Congresso Nacional de Prevenção de Acidentes) ou quando os dados da Previdência Social eram divulgados. Mas foi sob o impacto da divulgação dos crescentes índices de acidentes registrados pela Previdência Social, e da divulgação da OIT de que **o Brasil era o país em que mais trabalhadores adoeciam e morriam em decorrência de seu labor** que se realizou o XIII CONPAT em São Paulo, em outubro de 1974, numa conjuntura em que o “milagre” brasileiro já dava sinais de desaceleração (SILVA, 2015, p. 167, grifo nosso).

Seguindo as normatizações apresentadas acima, contudo, a Constituição Federal de 1988, promulgada em uma conjuntura de redemocratização, veio para sedimentar a centralidade da dignidade da pessoa humana e ao direito ao trabalho no texto constitucional, quebrando a lógica do ordenamento jurídico do regime militar (DELGADO, 2013). A partir do vigente texto constitucional se reconhece o direito subjetivo à diminuição dos riscos no ambiente de trabalho e se mantém a ordem econômica nacional à conquista da existência digna.

A Constituição pauta como princípios fundamentais, no art. 1º, III e IV, respectivamente, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Determina ainda, no seu art. 170, que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

A dignidade da pessoa humana passa a exprimir não somente como fundamento dos direitos humanos, e também como eixo central do ordenamento jurídico brasileiro. Contudo, não obstante se tenha uma construção histórica que revela um movimento de soma à matriz protetiva obreira, a realidade dos fatos, por sua vez, traz resultados preocupantes.

A década de 1990 foi marcada pela entrada do Brasil no campo do neoliberalismo, se estabelecendo uma propensão de privatização de atividades previamente desempenhadas pelo Estado, de fusão e incorporação de empresas, aumento do desemprego, tal como pela generalização, à margem da lei, da terceirização como método produtivo, assinalando o que Giovanni Alves interpreta como a “década neoliberal”. Nesse ínterim:

A liberalização comercial ocorrida no começo da década de 1990 teve impactos no padrão de concorrência intercapitalista, obrigando as empresas a aprofundarem a reestruturação produtiva visando adaptar-se às novas

condições da concorrência internacional. Desse modo, cresceu, na primeira metade dessa década, a adoção da terceirização e *downsizing* nas grandes empresas (ALVES, 2013, p. 142).

A aceitação da organização neoliberal na política trabalhista brasileira piorou a situação já alarmante da camada trabalhadora do país. O Brasil não só continua com um alto índice de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais bem como apresenta uma intensa subnotificação, evitando uma efetiva análise de qualidade da salvaguarda à saúde e segurança do trabalhador. Nessa direção:

O Brasil é o país campeão em acidentes e doenças do trabalho, e mesmo assim não vem enfrentando o problema com a devida seriedade (...). Basta atentar para um fato gravíssimo: atualmente, cerca de 80% das doenças que tem relação com o trabalho acabam sendo consideradas, pela Previdência Social, como doenças comuns. Decorrem das chamadas subnotificações acidentárias, e os reflexos desta omissão custam caro aos cofres públicos (MOTA, 2008, p. 11).

Consoante com o Observatório Digital de Segurança e Segurança no Trabalho, ocorreram 5.589.837 notificações de acidentes de trabalho no período de 2012 a 2020 no Brasil, sendo calculado o registro de 1 acidente de trabalho a cada 50 segundos. O Brasil, segundo ranking da OIT, figura como o 4º país onde mais acontecem acidentes de trabalho, de maneira que a cada 3h51 um trabalhador perde a vida.

Em oposição a se aplicar uma política de neutralização ou minimização do risco, a cultura empresarial brasileira se coaduna à lógica da monetização do risco, apropriando-se como precificáveis situações que são indisponíveis por natureza. Ainda que o país tenha desempenhado um histórico positivo em relação a normatização de leis protetivas à saúde do trabalhador, alcançando relativo êxito no sustento à tendência neoliberal vista mundialmente desde os anos 1970, ele expõe uma escassa eficácia no tocante às normas atinentes à saúde e segurança do trabalho.

3. A Reforma Trabalhista

“Oh, as estranhas exigências da sociedade burguesa que primeiro nos confunde e nos desencaminha, para depois exigir de nós mais que a própria natureza!”
Goethe, Os anos de aprendizado de Wilhelm Meister.

3.1. Síntese da Crise Pré-reforma

A inconstitucionalização do Direito do Trabalho brasileiro, acha sua fonte imediata desde aproximadamente uma década atrás, com o efeito da crise global de 2008, aberta no mercado financeiro norte-americano. Desde então, sucedeu uma série de crises político-econômicas a nível global que seguiu-se no fortalecimento do discurso neoliberal.

Sobrevindo à fase de fluidez econômica observada na década de 1990 e começo dos anos 2000, o mercado de hipotecas dos EUA teve enorme crescimento nos anos que precederam a crise de 2008. Com a gradativa financeirização da economia mundial e, considerando a enorme liberalização financeira, o conflito bancário norte-americano encontrou no mercado imobiliário uma ocasião de fomentar seus ganhos, expandindo excessivamente a concessão de créditos com baixos juros iniciais, incluindo tomadores de crédito *subprime* (classificação atribuída para tomadores sem garantias de crédito para o empréstimo) LIMA e DEUS (2013).

A globalização financeira, que experimenta no dólar seu modo de troca e sua reserva de valor, sucedeu também na globalização da crise norte-americana. Nesse sentido se inclui a Crise do Euro em 2009. Defronte o crescimento do desemprego, a austeridade fez-se bordão político para os países em crise, esbarrando no retrocesso dos direitos sociais uma ocasião para o corte de gastos (PAULA; PIRES, 2017, p. 125-144).

É neste cenário que se dispõe o que Seligmann Silva caracteriza como a “crise social”:

Existe uma crise social, na qual a disseminação do medo e da insegurança aumentou a desconfiança e fragilizou todos os tipos de laços da sociabilidade – fora e dentro dos ambientes de trabalho. Essa crise social tem uma de suas marcas na instabilidade que atravessa o mercado de trabalho e nas inserções laborais precárias. Outra marca é, em muitos países, o retrocesso das instituições e legislações destinadas à proteção social – previdência, assistência social e saúde – com especial estreitamento da proteção efetiva à saúde dos trabalhadores (SELIGMANN-SILVA, 2012, p. 88).

O Brasil, que na primeira década dos anos 2000 dava-se com um rico progresso de desenvolvimento socioeconômico e desfrutava o crescimento das economias dos BRICs, sentiu os impactos da estagnação das fontes de crédito internacional (LIMA; DEUS, 2013). No contexto, ainda que o governo brasileiro tenha empregado, em

2008, medidas para brevar os efeitos diretos da crise, não logrou êxito em suportar o aprofundamento do cenário econômico mundial.

Localizada na conjuntura da crise econômica e sócio-política se inclui do mesmo modo a Operação Lava-Jato, instituída em 2014. A mencionada operação, valendo-se da euforia política das ruas de 2013, consolidou o pleno descrédito social na cúpula dos poderes constituídos. Com o fracasso da base política da Presidente da República e sob a influência do descontentamento social geral, o Congresso Nacional recebeu e julgou procedente, em 2016, o impeachment, baseado no incumprimento às leis orçamentárias.

Desde esse momento, a bancada conservadora, predominante no Legislativo federal, teve a contribuição do Executivo para uma sequência de reformas voltadas à desconstituição da estrutura dos direitos sociais brasileiros. O aprofundamento da crise nacional acarretou na crescente polarização do discurso político, de maneira que a justificativa liberal da austeridade e da minimização do Estado como saída para a crise nacional surgiu como promoção de um novo governo que faz da desconstitucionalização sua metodologia política.

É esse o panorama de fragilidade econômica, político-institucional e de polarização ideológica em que se inclui a Lei 13.467/17, comumente chamada de “Reforma Trabalhista”, sancionada pelo presidente Michel Temer em 13 de julho de 2017.

3.2. Principais mudanças da reforma trabalhista no trabalho realizado em ambiente insalubre

Jornada desaprovada pelas autoridades competentes em assuntos de higiene, saúde e segurança do trabalho, a jornada de trabalho 12x36 sempre foi dispensada por ser tida como prejudicial à saúde do trabalhador e existia sem ter alguma previsão legal que a regesse, encontrando resistência do Poder Judiciário, Ministério Público do Trabalho e auditores fiscais do trabalho, por considerarem que o regime confronta o limite de jornada instituído no inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal e que poria em risco a saúde do trabalhador.

Comumente essa jornada é exercida em hospitais, atividades direcionadas para a segurança e passou igualmente a ser recebida pela Lei das Domésticas. Em 2012 o TST passou a normatizar a jornada 12x36, através de súmula, segundo dispõe:

Súmula 444. Jornada de Trabalho. Norma coletiva. Lei. Escala de 12 por 36. Validade.

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 ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional na décima primeira e décima segunda horas (BRASIL, 2012).

Todavia, a edição da Súmula 444 do C. Tribunal Superior do Trabalho, não interrompeu a invalidação da jornada 12x36 por parte dos juízes e Tribunais Regionais do Trabalho que permaneceram sentenciando empresas ao pagamento de horas extras além da 8ª hora e 44ª hora semanal, além do pagamento de multas astronômicas e fixação de Termos de Ajuste de Conduta – TAC, onde empresas deveriam instituir o compromisso de modificar o regime de escala, até o limite mencionado na Constituição.

Não obstante ser externado pelo legislador que a Reforma Trabalhista é um símbolo positivo, que trouxe ao panorama trabalhista, modernização e bem-estar aos trabalhadores, podemos assim dizer, que inúmeros trechos trazidos pela mencionada Lei, é seguida por várias incontroversas, segundo mencionado no art. 59-A da CLT, que possibilita as partes a execução da Jornada 12x36, o art. 60 da CLT que estabelece que a exposta jornada não carece de licença pregressa da autoridade competente para execução. Além disso, o parágrafo único do mesmo artigo, estabelece que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo” (BRASIL, 2017).

Godinho (2017) diz que a nova lei não atuou com equilíbrio, bom senso e cautela, pois retirou inúmeras garantias à pessoa humana que sobrevive de seu labor, em circunstância do que teria de ser um excepcional sobrepujar da duração do trabalho determinado na Constituição da República.

Homero Batista (2017) aponta que:

Não cabe renovar todos os argumentos favoráveis (como redução dos deslocamentos ao longo do mês e concentração do trabalho em quinze dias mensais) e **desfavoráveis (como aumento dos acidentes de trabalho na**

12ª hora e a fadiga acumulada em profissões que exigem elevado grau de atenção e acuidade visual. (grifo nosso)

Explana ainda o doutrinador que, entende-se muito afrontosa a relação do art. 60, parágrafo único, no propósito de que a jornada 12x36 pode ser aplicada livremente em ambiente insalubre, sem licença preexistente das autoridades trabalhistas e mesmo sem negociação coletiva. Quem escreveu o trecho ou nele votou ignora décadas de estudos acerca de saúde e segurança do trabalho, cujas pesquisas são realizadas de acordo com o módulo de 8h de atividade – arts. 156 a 200; Portaria 3214/1978 do Ministério do Trabalho. [...] Nesta senda, a reforma de 2017 é ainda mais destoante dado que incorporou o art. 611-B, XVII, para dizer ser avesso à negociação coletiva e ultrajar os padrões das Normas Regulamentadora do Ministério do Trabalho – ao passo que ela mesma tenta fazê-lo. “Pela colisão frontal com o art. 7º, XXII, da CF, opinamos pela inconstitucionalidade do art. 60, parágrafo único, com sua liberação irrestrita de horas extras em ambiente insalubre” (SILVA, 2017, p. 43).

Em relação a mencionada jornada, o trabalhador trabalha em uma jornada de 12 horas, seguida de 36 horas de descanso. Deste modo, em uma semana, o trabalhador labora 3 dias, ocasionando em uma carga horária semanal, e na semana subsequente, labora 4 dias, perfazendo uma carga horária semanal de 48 horas, ultrapassando o limite estabelecido no art. 7º, XIII, da CF.

Homero Batista, esclarece que ainda que para o leigo entenda que um dia de folga subsequente a um dia de trabalho já equipara-se a folga compensatória do domingo ou feriado, têm de se recordar que, na verdade, a carga de 12 horas justapõe 4 horas em demasia que carecem de dia extra para o descanso; desta maneira, o dia subsequente era fixado a compensar parte do dia anterior, tendo pouco espaço de manobra para a compensação do feriado (SILVA, 2017, p. 43).

Nesta senda, Mauricio Godinho Delgado explica que:

(...) define o descanso semanal (ou repouso semanal) como o lapso temporal de 24 horas consecutivas situado entre os módulos semanais de duração do trabalho do empregado, coincidindo preferencialmente com o domingo, em que o obreiro pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e aperfeiçoamento em sua inserção familiar, comunitária e política. O descanso ou repouso semanal (d.s.r ou r.s.r) é período de interrupção da prestação de serviços, sendo, desse modo, em geral, çapso temporal remunerado (...) (DELGADO, 2019, p. 1.088).

O Legislador errou ao retirar a previsão de remuneração do descanso semanal remunerado dado que a Constituição de 1988, estipulou uma referência respeitável no tocante a esta temática. Em seu art. 7º, XV, concebendo direito dos trabalhadores o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

3.2.1. Prorrogação da jornada em ambiente insalubre

Uma das estratégias essenciais para amparo à saúde do trabalhador em ambiente insalubre é a diminuição da jornada de trabalho. Pelo próprio conceito tirado do art. 189 da CLT, o malefício da jornada em ambiente insalubre está intimamente ligado com o tempo de exposição do trabalhador. A redação da CLT, entretanto, prevê que:

Art. 60 – Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”, ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, **quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes** em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários **exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho**, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim (BRASIL, 1943, grifo nosso).

Observa-se, então, que a CLT, em seu art. 60, indo em direção ao crescimento da tutela à saúde do trabalhador, possibilita a prorrogação de jornada em ambiente danoso à saúde do empregado por intermédio de licença técnica do Ministério da Saúde. Novamente revela-se um caminho mais rentável ao empregador: ao contrário de se contratar mais trabalhadores, sucedendo maior quantidade de turnos de menor duração – e, por conseguinte, maior geração de empregos e menor exposição dos trabalhadores aos agentes danosos -, dispõe-se ao empregador arcar com o diminuto adicional da jornada extraordinária. Nesse íterim:

Ao trabalhador, por sua vez, parece ser mais vantajoso o labor extraordinário pelo fato do incremento em sua remuneração (porém, olvida-se que a maior parte dos acidentes de trabalho ocorre nos períodos de prorrogação da jornada, diante do cansaço natural do ser humano devido às várias horas trabalhadas diariamente e de forma ininterrupta (GONÇALVES, 2011).

Ainda neste cenário, trazemos à baila o seguinte julgado:

HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO 12X36. Caso em que irregular o regime de escala 12x36 pois não há prova de que autorizado por lei, por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, além de incidir na hipótese o art. 60 da CLT e a Súmula nº 67 deste Tribunal, por ausência de autorização expressa de órgão competente, considerando tratar-se de atividade insalubre. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Não comprovado o fato capaz de gerar lesão à esfera extrapatrimonial do autor, não existe fundamento para que seja deferido qualquer pagamento a título de dano moral.

(TRT-4 – RO: 00208830620165040281, Data de Julgamento: 01/04/2019, 9ª Turma).

Podemos extrair do mencionado julgado os seguintes argumentos utilizados pelos Magistrados:

Com efeito, de acordo com o art. 60 da CLT, nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações de jornada somente poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim (...) Assim, com siderando que a ré não comprovou nos autos a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho para a prorrogação do horário de trabalho em ambiente insalubre, tal como preceitua o art. 60 da CLT, aplica-se a Súmula nº 67 deste TRT, alterada pelo pleno no dia 18-05-2017, in verbis:

É inválido o regime de compensação horária em atividade insalubre quando não atendidas as exigências do art. 60 da CLT. No caso de regime de compensação horária semanal, será devido apenas o adicional de horas extras sobre as horas irregularmente compensados. (BRASIL, 2019).

A Reforma Trabalhista, contudo, intensificou o negativo panorama da prorrogação de jornadas insalubres. Com a inserção do art. 59-A, estabeleceu-se a polêmica jornada extraordinária de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, atestando sua validade e autorizando sua pactuação através de mero contrato individual escrito.

Conduto, a mencionada lei foi além: não só proporcionou uma jornada constitucionalmente questionável como propiciou no art. 60, parágrafo único, o exercício da jornada 12x36 em ambientes insalubres, mesmo sem licença das autoridades competentes, convenção coletiva ou acordo coletivo.

Ao propiciar que, por simples contrato individual, se instaure jornada laboral de 12x36 e que, sem licença das autoridades ministeriais, se prolongue a jornada

insalubre em tais circunstâncias, a redação legal despreza a esfera de indisponibilidade contratual essencial à integridade do trabalhador. O impasse do trabalhador geralmente se dá entre vender a própria integridade física ou englobar a amedrontadora massa de desempregados.

A novidade apresentada pela Lei 13.467/17 caminha igualmente na direção totalmente contrária a compreensão jurisprudencial até então prevalecente. A Súmula n. 85, VI, do TST, assentou a orientação de que “não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT” (BRASIL, 2017).

Não se deve perder de vista o excepcionalismo da jornada 12x36, até aquele momento permitido unicamente pela Súmula 444 do TST (BRASIL, 2012).

Apesar de, não obstante, do parecer sumulado pelo C.TST, grande era a discussão doutrinária a respeito da validade da mencionada jornada especial devido a limitação constitucional das 8 horas diárias e diante da garantia constitucional de diminuição dos riscos intrínsecos ao trabalho (DELGADO, 2017, p. 1031). Acerca da mencionada jornada especial, vale ressaltar que:

[...] pode ser extremamente maléfica aos trabalhadores, especialmente quando, na prática, eles não descansam nas 36 (trinta e seis) horas que deveriam ser destinadas a tal fim, mas cumprem outra jornada de 12 (doze) horas para outros empregadores, potencializando os riscos à saúde e à segurança (ZIMMERMANN, 2017, p. 38).

Perante a demonstração de que a prorrogação da jornada acaba em um decorrente aumento de chance de acidentes e doenças ocupacionais, o entendimento é que o cumprimento da extenuante jornada de 12 horas de trabalho em um dia resulta em maior esgotamento físico e mental, principalmente se somado a um ambiente insalubre. Aqui, Homero Batista assinala que:

Assim sendo, se a pesquisa indica que 85dB corresponde ao limite máximo de pressão sonora suportado por um ser humano exposto à base de 8h diárias, ele não pode absolutamente ficar exposto por 10h ou 12h, ainda que tenha várias folgas na semana. A pressão sonora exerce efeitos acumulativos e, portanto, não se pode liberar genericamente a atividade insalubre com horas extras (SILVA, 2017, p. 47).

Em suma, a ligação da viabilidade de pactuação de jornada extraordinária de 12 horas consecutivas de labor por 36 horas de descanso por simples acordo individual, e da autorização de realização desta jornada em ambiente insalubre sem

anterior licença ministerial, sucede no deslocamento da tutela mínima que a imperatividade da legislação trabalhista nacional ainda estabelecia sobre a autonomia contratual empregatícia em relação à saúde do obreiro, resultando na incompatibilização da CLT com o texto constitucional.

4. Saúde e Segurança do Trabalho e a Jornada 12x36

Segundo explicado anteriormente, constata-se que, a contar da origem do trabalho subordinado, o trabalhador enfrenta longos confrontos com o capital para alcançar a proteção mínima à sua saúde, pois a vocação do capital é sugar as forças do proletariado. Do mesmo modo mostrou-se que o trabalhador passa a maior parte do tempo às ordens do capital, submisso ao meio ambiente de trabalho que várias vezes não está propício para resguardar a sua saúde. Neste capítulo, têm-se por objetivo estudar o impacto da exposição à longas jornadas de trabalho na saúde física e mental do trabalhador, que está diretamente ligado ao montante de horas que o mesmo fica ao dispor do capital e às condições do ambiente em que labora, o que inclui a jornada 12x36. Além do mais, da mesma forma, será observada a natureza jurídica das normas de saúde e segurança do trabalho, tal como as normas de limitação da jornada.

4.1. Regras sobre a duração do trabalho e intervalos como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho

Ao longo da jornada de trabalho, o que o trabalhador vende não é exatamente o seu trabalho, mas sim sua força de trabalho, isto é, ele fornece momentaneamente ao capitalismo o direito de desfrutar da sua força de trabalho, que resume-se na sua individualidade viva. Para poder progredir e se manter, um homem necessita consumir uma determinada quantidade de meios de sustento. Entretanto, o mesmo homem, como máquina, desgasta-se e tem de ser trocado por outro. Por essa razão as normas que visam a proteção da saúde do trabalhador são direitos fundamentais indispensáveis (ANTUNES, 2013, p. 70-72).

Conforme Vecchi (2016^a, p. 220), os direitos dos trabalhadores concebido como direitos fundamentais não podem ser versados do mesmo modo que ‘meros’ direitos trabalhistas, visto que ao alcançarem esse patamar eles passaram a ter uma carga axiológica e legitimidade material e formal, que impedem uma visão reducionista.

O artigo 7º, XXII, da Constituição Federal de 1988 vaticina a redução dos riscos característicos ao trabalho através de normas de saúde, higiene e segurança como um dos direitos sociais do trabalhador. Estes situam-se entre os direitos fundamentais de segunda geração, demandando uma atuação positiva dos poderes públicos como medida imprescindível para que as normas constitucionais que os consagram possam iniciar na totalidade os efeitos queridos pelo legislador constituinte originário – especialmente a disponibilização de condições materiais mínimas para os hipossuficientes (MOTTA FILHO, 2016, p. 396).

A mencionada norma constitucional está inclinada para atender uma das necessidades básicas do trabalhador – a sua saúde física e mental. Segundo Martinez,

entre os fundamentos axiológicos da sociedade brasileira estão, na forma do preâmbulo da Constituição de 1988, a segurança e o bem-estar sociais. Esses valores, compreendidos em sua dimensão mais ampla, asseguram conclusão no sentido de que a ordem social interna está comprometida com tais propósitos, sendo recorrentes evidências disso no campo laboral. Perceba-se que entre os direitos sociais estampados no art. 6º do texto constitucional estão o trabalho, a segurança e a saúde, dando relevo à redação do art. 7º, XXII, do mesmo diploma legal. Não há dúvida, portanto, de que os trabalhadores têm o direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral. Esse é um compromisso não apenas do Estado brasileiro, mas de toda a sua sociedade, que é confirmado pelo confronto entre os arts. 200, VIII e 225, caput, da Carta Magna (MARTINEZ, 2016, p. 329).

Ainda, no que diz respeito às normas constitucionais acerca de saúde, higiene e segurança do trabalho, podemos destacar o seguinte trecho do Recurso Ordinário de nº 0020883-06.2016.5.04.0281 TRT 4ª Região:

O intervalo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do empregado, e encontra fundamento não só no artigo da CLT invocado, como, também, no art. 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, comandos de ordem pública, inderrogáveis pelas partes, ainda que em sede de negociação coletiva, tendo em vista que o limite mínimo somente poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho (...). Repise-se, ainda, que o dispositivo legal (art. 71, § 4º, da CLT), determina o pagamento do intervalo como hora extra. **Trata-se de “hora extra ficta”, que visa retribuir o empregado pelo intervalo não gozado**, não indeniza prejuízo ou despesa, mas remunera com o valor tarifado (na forma de hora extra) **o trabalho prestado sem a concessão de intervalo ou com a concessão de intervalo em período reduzido, porque mais penoso.** (BRASIL, 2019, grifo nosso)

Por conseguinte, do mesmo modo é dever do capital salvaguardar a saúde do trabalhador, não sendo possível desvalorizar tal norma, dado que esta possui natureza constitucional alçada a direito fundamental dos trabalhadores. Segundo Martinez (2016, p. 330), as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho passaram a abranger um espaço central nos vínculos empregatícios, dado que o empregador não é somente responsável pela contraprestação salarial dos seus empregados, mas também pela manutenção da sua higidez no decorrer do vínculo contratual.

As normas de segurança e higiene do trabalho foram inseridas na Constituição Federal com o intuito de impedir que o capital venha a sugar as forças do trabalhador e lhe comprometer a saúde física e mental. Segundo Delgado (2019, p. 1025) a Constituição Federal constatou, de modo exemplar, essa nova leitura sobre a jornada e duração laborativas e do papel que possui em relação à construção e efetivação de uma consistente política de saúde no trabalho. Para o autor, esse é o motivo pelo qual a Constituição de 1988 sabiamente arrolou como o direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (DELGADO, 2019, p. 1025).

Além disso, a duração da jornada opera justamente na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, implicando ou aperfeiçoando uma técnica de redução de riscos e malefícios intrínsecos ao ambiente de trabalho. Logo, a modulação da duração do trabalho é parte constituinte de qualquer política de saúde pública, já que atinge a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho aplicadas pela empresa. Já a ampliação da jornada de trabalho aumenta consideravelmente a possibilidade de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes de trabalho (DELGADO, 2019, p. 1026).

Dessa forma, a duração do trabalho deve ser regida com vistas à guarida da saúde, da vida moral e social do indivíduo, da economia em geral e da liberdade individual. Deste modo, a jornada de trabalho deve ser interrompida, equilibrando o trabalho efetivo com pausas cientificamente empregadas no interesse imediato e, fortuitamente, do empregador e da produção. A duração pode abarcar, ainda, períodos total ou parcialmente noturnos, merecendo, por isso, tratamento especial (GOMES, 2011, p. 315).

Assim sendo, não resta dúvida de que as regras acerca da duração de trabalho e intervalos devem ser vistas como normas de saúde, higiene e segurança no trabalho que não podem ser ponderados, pois são direitos fundamentais dos trabalhadores. Para Vecchi:

As restrições aos direitos fundamentais, sejam elas advindas de emendas constitucionais, leis infraconstitucionais, normas coletivas (acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho) ou negociações individuais, não podem simplesmente aniquilar com um direito fundamental, pois devem passar pelos testes de proporcionalidade/razoabilidade, bem como deve ficar preservado o núcleo essencial, sendo que, caso este seja afetado pela restrição, a mesma se torna inconstitucional. Cumpre enfatizar, ainda, que estas restrições só são admissíveis onde a própria constituição autoriza e ainda, observados os critérios acima apontados (VECCHI, 2016a, p. 225).

Consoante o exposto, constata-se que as normas de higiene e segurança do trabalho abrangem as normas atinentes à limitação da jornada de trabalho e de previsão dos descansos. Ademais, esse conjunto de normas são preceitos constitucionais tidos direitos fundamentais, que não podem ser suprimidos ou contrariados pelas normas infraconstitucionais, visto que inexistente permissivo constitucional para tal. Deste modo, essas normas são preceitos de ordem pública atribuídos a proteger a integridade física do trabalhador e a sua saúde mental, dado que possui o importante papel de prevenção, que tem como intuito evitar a ocorrência de acidentes e o desenvolvimento de doenças ocupacionais.

4.2. Jornada excessiva de trabalho e o aumento do risco de acidentes

Não obstante os acidentes de trabalho pareçam um grave problema na relação trabalhista desde os princípios dos tempos, a compensação dos acidentes que, na atividade laboral, ocasionem lesão corporal, perturbação funcional ou doença profissional, causadores de incapacidade para o cumprimento da obrigação trabalhista, são um direito recente dos trabalhadores. O problema de sua compensação só surgiu depois da primeira Revolução Industrial, por se terem repetido e multiplicado com o progresso da indústria mecânica. Não obstante, a previsão efetiva da restauração dos danos causados pelos acidentes de trabalho apenas se tornou real com os fundamentos jurídicos criados pelo exercício do emprego (GOMES, 2011, p. 549).

A duração da jornada de trabalho é um dos motivos que está diametralmente ligado ao acontecimento de acidentes de trabalho, dado que após um certo tempo de trabalho a atenção e agilidade do trabalhador tende a cair. Deste modo, a limitação da jornada e a previsão de pausas possui o importante papel de salvaguardar a integridade física e mental do trabalhador. Segundo Martins (2018, p. 786), a limitação da jornada tem como imprescindível fundamento humano a diminuição de acidentes de trabalho, visto que quando o trabalhador presta serviços exausto ou quando faz horas extras, dá-se maior índice de acidentes de trabalho, especialmente em razão da fadiga. Além disso, para receber um salário maior devido ao acréscimo de horas extras, o trabalhador subordina-se a mais horas de trabalho, ultrapassando as suas condições físicas e mentais de trabalhar. É devido ao esforço extremo que podem acontecer acidentes de trabalho.

Segundo Garcia (2017, p. 929), são vários os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho pelas normas jurídicas, que possuem natureza cogente. Para o doutrinador, esses fundamentos podem ser de ordem:

- a) Psíquica e psicológica, pois o trabalho intenso, com jornadas extenuantes, pode causar o esgotamento psíquico-psicológico do trabalhador, afetando a sua saúde mental e a capacidade de concentração, o que pode até mesmo gerar doenças ocupacionais de ordem psíquica, como a chamada síndrome do esgotamento profissional (burnout);
- b) Física, uma vez que o labor em jornadas de elevada duração também pode acarretar a fadiga somática do empregado, resultando em cansaço excessivo, bem como aumentando o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, colocando a saúde e a vida do trabalhador em risco;
- c) Social, tendo em vista ser necessário, também para a sociedade, que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras relevantes atividades na comunidade em que vive, inclusive no seio familiar, por ser a própria base da sociedade;
- d) Econômica, pois jornadas de trabalho de elevada duração podem fazer com que a empresa deixe de contratar outros empregados, passando a exigir trabalho somente daqueles poucos que ali prestam serviços, aumento o desemprego e, por consequência, gerando crises na economia;
- e) Humana, uma vez que o trabalhador, para ter sua dignidade preservada, não pode ser exposto a jornadas de trabalho extenuantes, o que afetaria a sua saúde e colocaria em risco a sua própria vida, inclusive em razão de riscos quanto a acidentes de trabalho (GARCIA, 2017, p. 929).

Deste modo, constata-se que a limitação da jornada é fundamental para salvaguardar a dignidade da pessoa humana, visto que o trabalhador tem o direito de se desenvolver nos diferentes setores da sua vida. Além disso, ela também tem o relevante papel de diminuir os acidentes de trabalho, que por sua vez são

responsáveis por estatísticas estarrecedoras. Conforme Ayres (2017, p. 5), em 1955, em Roma, ocorreu o 1º Congresso Mundial sobre Segurança e Saúde do Trabalho; desde então, sucederam avanços significativos nesse setor. Entretanto, ainda não há razões para tranquilizar-se, posto que o número de acidentes de trabalho que se constata anualmente em todo o mundo é alarmante, estimado em 240 milhões. As estimativas levantadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) salientam que ocorrem, por ano, 2,34 milhões de mortes, sendo 321 mil em razão de acidentes de trabalho e 2,02 milhões motivadas por diversos tipos de enfermidades relacionadas com as atividades ocupacionais, o que corresponde a uma média de 6.500 mortes por dia, das quais 5.600 por doenças ocupacionais e 900 por acidentes de trabalho. Além do mais, a OIT divulgou, em 2013, os seguintes dados: 160 milhões de pessoas sofrem de doenças não letais, relacionadas ao trabalho; 317 milhões de acidentes laborais, não mortais, acontecem a cada ano no mundo; a cada 15 segundos, um trabalhador morre de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho; a cada 15 segundos, 115 trabalhadores sofrem um acidente de trabalho.

Segundo os dados expostos pela OIT, o total de óbitos anuais ocasionados por acidente de trabalho é superior ao total de óbitos ocorridos por acidentes no trânsito (em volta de 900 mil), por violência (aproximadamente 560 mil) ou por Aids (que afetam a cifra de 312 mil). Ademais, o estudo aponta que 25% desses óbitos vem de exposições dos trabalhadores a substâncias perigosas que acarretam doenças letais, como o câncer, ou incapacitam o ser humano para atividades laborais, como os distúrbios cardiovasculares, respiratórios e do sistema nervoso (AYRES, 2017, p. 6).

Assim, as lesões e doenças ocupacionais ocasionam um efeito profundo acerca da saúde da população mundial e afetam mais gravemente os países em desenvolvimento, onde habita 70% da população trabalhadora de todo o mundo. Outrossim, as lesões e doenças do trabalho geram um impacto sério na economia de todos os países. Os acidentes de trabalho causam invalidez permanente e perdas econômicas que chegam a atingir de 4 a 6% das rendas nacionais. Essas lesões e doenças evitáveis possuem, também, um impacto profundo na produtividade do trabalho, na renda e no bem-estar social dos trabalhadores e suas famílias. Outro fato muito relevante que é desprezado com frequência é a realidade de que uma única lesão ou doença ocupacional poderá sujeitar uma família inteira à pobreza (LADOU, 2016, p. 5).

Notadamente, no Brasil, o cenário não se distingue do restante do mundo, visto que os acidentes do trabalho acontecidos no país também se compõem de uma trágica estatística. Anualmente, no período de 2008 a 2014, foi catalogado um total superior a 700 mil acidentes. Factualmente, os registros de acidentes do trabalho vinham diminuindo gradativamente desde 1975, ano em que atingiu o maior índice (1.916.187 acidentes). Todavia, essa diminuição foi estancada em 2001, quando o total de acidentes de trabalho foi o menor já catalogado: 340.251 acidentes. Desde então, o número de acidentes voltou a crescer. Outrossim, os dados estatísticos publicados pelo Ministério da Previdência Social e pelo Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho, divulgação conjunta dos Ministérios da Previdência Social e do Trabalho e Emprego, apontam o aumento dos acidentes e doenças do trabalho entre 2007 e 2013, tendo ocorrido uma diminuição, não muito relevante, em 2014 e 2015 (AYRES, 2017, p. 8).

Segundo Ayres (cf. RENOVAR, 1999, p. 235-236), as causas responsáveis pelo quadro funesto de acidentes do trabalho no país são as seguintes:

- A falta de conscientização de empresários e trabalhadores para a importância da prevenção dos infortúnios do trabalho. Muitos empregadores rejeitam o uso de equipamentos individuais de proteção e preferem receber o adicional sobre o salário do que insistir, junto às Cipas e aos sindicatos, para que a empresa elimine ou neutralize os riscos de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais. A seu turno, muitas empresas resistem a proceder reformas do estabelecimento para eliminar ou reduzir os riscos;
- Formação profissional inadequada, quase sempre sem transmitir ao trabalhador noções fundamentais de prevenção de acidentes, correlacionadas com o ofício ensinado;
- Jornadas de trabalho com horas extraordinárias – circunstâncias agravadas nas grandes cidades por longos períodos de transporte incômodo e fatigante;
- Alimentação imprópria e insuficiente;
- Prestação de serviço insalubre em jornadas de trabalho destinadas às atividades normais, quando recomendável é o encurtamento do período de trabalho, não o adicional de salário, a fim de evitar a agressão dos agentes físicos e químicos em níveis de tolerância;
- Grande quantidade de trabalhadores sem o devido registro como empregados, alta rotatividade da mão de obra e abuso na “terceirização” de serviços – fatores que, em regra, desmotivam os programas empresariais visando à prevenção de acidentes do trabalho (AYRES, 2017, p. 235-236).

Deste modo, verifica-se que a duração da jornada e a sua prorrogação são fatores que acentuam a ocorrência de acidentes de trabalho. Habitualmente, a maioria dos operários enfrentam longos períodos de deslocamentos até os seus postos de

trabalho e desenvolvem, geralmente, uma jornada de oito horas de trabalho, a qual ainda pode ser adicionada de horas extras. Destarte, um trabalhador que gasta 2 horas no percurso, labora 8 horas normais, acrescida de 2 horas extraordinárias gasta 12 horas do seu dia a favor do trabalho. Isso acarreta uma fadiga contínua, que aumentará os riscos desse trabalhador se acidentar.

Os acidentes do trabalho, englobadas as doenças ocupacionais, trazem inúmeras consequências para o trabalhador, que vão desde o afastamento temporário, diminuição da aptidão laboral até a invalidez permanente e/ou óbito. Segundo os dados apresentados, vários trabalhadores são vítimas de acidente de trabalho. Entretanto, esses dados revelam parte da realidade nacional dos acidentes, doenças e óbitos das atividades ocupacionais, dado que levam em conta tão só o contingente de trabalhadores formais, o que corresponde a 49,2% da população economicamente ativa, segundo publicação do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (AYRES, 2017, p. 11). Portanto, verifica-se que os números reais referentes a acidente de trabalho são ainda maiores. Para Ayres,

essa consideração é muito importante porque significa que os trabalhadores informais, estimados em mais de 56 milhões (aproximadamente 50,8%) da classe trabalhadora do Brasil, incluindo profissionais autônomos, empregadores, militares, estatutários, empregados e trabalhadores domésticos informais, não constam nas estatísticas acidentárias da Previdência Social. Por outro lado, deve-se levar em conta a possibilidade de a subnotificação omitir parcela dos dados, porque o empregador deixa de registrar a CAT, que constitui uma obrigação legal da empresa ou do empregador. Muitas empresas, equivocadamente, deixam de emitir a CAT quando se verifica que não há necessidade de o empregado se afastar do trabalho por mais de 15 dias. Ocorrendo, porém, o acidente de trabalho, independentemente de afastamento ou não do empregado de suas atividades laborais, ainda que por período inferior ou igual a 15 dias, é obrigatória a emissão da CAT pelo empregador, sob pena de multa do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A emissão da CAT, além de se destinar a fins de controle estatísticos e epidemiológicos junto aos órgãos federais, visa, principalmente, à garantia de assistência acidentária ao empregado junto ao INSS ou até mesmo da aposentadoria por invalidez (2017, p. 11).

Para o Ministério Público do Trabalho a quantidade de acidentes apontam o Brasil e revelam o caráter predatório da gestão do trabalho no país. Além do mais, o aumento de acidentes, simultâneo ao crescimento da economia, respalda a identificação do padrão de gestão. Ao contrário do número de acidentes diminuir com o crescimento da economia, o que seria provável considerando o progresso da tecnologia que tende a acompanhá-la, no Brasil os danos tendem a se alastrar junto com a produção, aumentando em termos absolutos e conservando ou mesmo elevando a incidência em relação à população ocupada (BRASIL, 2017, p. 37).

Além dos males sociais, os acidentes de trabalho afetam de maneira drástica a vida do trabalhador e de sua família. Para Ladou (2016, p. 80), a angústia do trabalhador acidentado é inevitável, independentemente da dimensão dos ferimentos – pequenos ou grandes, são sem exceção incômodos. Outrossim, o tratamento, fácil ou complexo, curto ou demorado, é via de regra penoso. O tempo de recuperação pode transformar-se cansativo e até causar abatimento psicológico à vítima. Esse sofrimento atinge, muitas vezes, os membros da família, por inquietude, benevolência, ou pela incerteza quanto à continuação normal da vida do acidentado. Em casos mais sérios, o tempo de dissabor é mais longo e trágico por motivo do futuro incerto, sobretudo quando o trabalhador, que corre o risco de invalidez permanente, é o sustento da família. Além do mais, o trabalhador, vítima da incapacidade parcial, o mutilado, quando conquista a volta ao trabalho, poderá se sentir inferiorizado perante os demais ou se sentir piedosamente aceito pela empresa e pouco proveitoso para o trabalho. Isso acontece quando não recebe apoio moral vital após o acidente ou não lhe é disponibilizada uma reintegração psicológica apropriada ao trabalho. Pode, mesmo, vir a representar problemas para a própria segurança do trabalho.

O breve estudo mostra que as jornadas de trabalho excessivas são fatores que acentuam o quadro de acidentes de trabalho no mundo todo, consoante o exposto, constata-se que se trata de um sério problema do mundo laboral, visto que as estatísticas expõem que infelizmente muitas vidas de operários são ceifadas em consequência da falta de medidas preventivas e conscientização do capital. Além do mais, os acidentes de trabalho provocam a incapacidade parcial ou total do trabalhador, atingindo diretamente na sua própria vida e da sua família.

4.3. A Inobservância do princípio protetivo: a jornada 12x36 e os prejuízos à saúde do trabalhador

A observância imprescindível do princípio protetivo é abrandada quando se propicia o implemento da jornada flexibilizada 12x36. O Estado, em sua atitude de responsabilidade frente à limitação da jornada laboral, quando anui a flexibilização em estudo, acaba por não preocupar-se aos males que o trabalhador fica exposto e aos direitos fundamentais que ele mesmo (Estado) deve propiciar.

O principal vitupério ao trabalhador, no implemento da jornada 12x36 nas condições trazidas pela Súmula nº 444 do TST, encontra-se na extensão da jornada. Ainda que se alegue – como é o entendimento do Colendo Tribunal quanto aos hipotéticos benefícios do implemento da mencionada jornada – que o trabalhador teria maior tempo de descanso, uma jornada com duração de 12 horas não passa despercebida, especialmente, à saúde do trabalhador. Assim, os malefícios concebidos pelo labor no extenso período, muitas vezes, não são meramente reparados por um “remédio” de 36 horas posteriores para o lazer.

Aqui está o propósito da presente seção: evidenciar que a jornada de 12 horas é esgotante por demais, seja quando empregada em atividades intelectuais ou em atividades de trabalho braçal. A exposição do trabalhador a este regime provoca prejuízos que – depois de configurados – não são facilmente remediáveis. Por conseguinte, há, ofensa à própria dignidade do trabalhador, princípio que a natureza protetiva do Direito do Trabalho deve sempre objetivar.

As primeiras greves por redução da jornada laboral no Brasil, no começo do século XX – como demonstrado nas primeiras seções deste trabalho – já realçavam a ampla urgência de atenção a justificativa dos militantes do movimento operário em evidenciar que a extensão das jornadas de trabalho está profundamente ligada com a existência de acidentes e doenças. A duração demasiada do trabalho já, naquele período, incidia diretamente na saúde dos trabalhadores. Assim são as observações de Maíra Silva Marques da Fonseca:

Acerca da relação havida entre a duração e acidentes de trabalho, já expunha Evaristo de Moraes, em 1905, o que concluíra médico da época, no sentido de que “os acidentes de trabalho sucedem, em geral, quando este dura muito”, haja vista o fato de que “a estatística nos fornece, a esse respeito, poderoso elemento de convicção mostrando que os desastres se dão mais frequentemente nas últimas horas de trabalho. Por quê? Naturalmente pelo cansaço da atenção”. Desnecessário indicar que, mesmo um século mais tarde, as mesmas premissas seguem verdadeiras (FONSECA, 2012, p. 122-123).

Cláudio Mascarenhas Brandão, no que lhe concerne, também assevera que existe uma relação essencial entre a jornada de trabalho e a saúde, levando em consideração que desde “as primeiras normas de proteção à saúde do trabalhador o pano de fundo dos debates sempre incluiu a fixação dos limites à jornada de trabalho, especialmente nas categorias mais fragilizadas de trabalhadores [...]” (BRANDÃO, 2009).

A essencial relação da jornada de trabalho com a saúde do trabalhador não se modificou mesmo nos tempos atuais. Um aspecto contemporâneo do trabalho que se pode mencionar é a exaustividade, que, nas palavras de Sadi Dal Rosso, “se sincretiza no consumo intensivo da atenção do trabalhador, de suas energias cerebrais e psíquicas e de sua força física” (DAL ROSSO, 1996, p. 431).

Este cansaço causado por excesso de trabalho físico ou mental provoca a autointoxicação do operário. E, nesta perspectiva, Cláudio Mascarenhas Brandão, elucida que existe a:

[...] liberação de leucomáínas no cérebro, aumento de ácido láctico nos músculos e creatina no sangue e diminuição da resistência nervosa conducente a acidentes. [...] é resultante do esforço continuado, que provoca a redução reversível da capacidade do organismo e uma degradação qualitativa desse trabalho, causada por um conjunto complexo de fatores, cujos efeitos são cumulativos (BRANDÃO, 2009).

Cabe verificar que a extensão, mesmo que no ambiente diário, da jornada de trabalho indica a intensificação do tempo de trabalho e não passa despercebida pelo corpo do trabalhador, como bem realça Sadi Dal Rosso:

O processo de intensificação do tempo de trabalho não ocorre sem efeitos sobre os corpos, a inteligência e a psique dos trabalhadores. Pesquisar esses efeitos nos permite adentrar em outras dimensões difíceis de ser levantadas, senão pela via das consequências. Um dentre cada quatro trabalhadores informa que enfrentou problemas de saúde em decorrência da intensificação. Tais reflexos vão desde o recurso a atestados médicos pelos mais diversos motivos, passam por acidentes no trabalho e vão até doenças manifestas com duração mais amplas (DAL ROSSO, 2008, p. 193-194).

Outrossim, cabe verificar também que a fadiga provocada pela exposição do trabalhador a jornadas extenuantes e/ou pela intensificação do ritmo de trabalho pode ter reflexos perduráveis na saúde do trabalhador. Conquanto, além do enfraquecimento do sistema imunológico, o cenário de fadiga patológica provoca absenteísmo, facilita a baixa produtividade e contribui também para o aumento do número de acidentes de trabalho (FONSECA, 2012, p. 123). Neste seguimento, Maíra Silva Marques da Fonseca destaca também os ensinamentos de Alice Monteiro de Barros:

As normas sobre duração do trabalho têm por objetivo primordial tutelar a integridade física do obreiro, evitando-lhe a fadiga. Daí as sucessivas reivindicações de redução da carga horária de trabalho e alongamento dos descansos. Aliás, as longas jornadas de trabalho têm sido apontadas como fator gerador de estresse, porque resultam em um grande desgaste para o organismo. O estresse, por sua vez, poderá ser responsável por enfermidades coronárias e úlceras, as quais estão relacionadas também com a natureza da atividade, com o ambiente de trabalho e com fatores genéricos.

A par do desgaste para o organismo, o estresse é responsável ainda pelo absenteísmo, pela rotação de mão de obra e por acidentes de trabalho (BARROS, 2012, p. 124).

A atividade laboral provoca interferências nas circunstâncias de sobrevivência do obreiro por estar, também, presente nos elementos do cenário estruturante da personalidade do trabalhador (FONSECA, 2012, p. 124). Logo, o trabalho evidencia relação com a própria autoestima do empregado, induzindo seu bem-estar e “funcionando como chave para o desencadeamento de diversas patologias ocupacionais, sejam elas psicossomáticas, psicológicas ou psíquicas” (FONSECA, 2012, p. 124).

Pacifico, assim, é o entendimento de que o estresse laboral se revela conectado intrinsecamente com a sobrejornada e a intensificação do labor. Assim, Maurício Godinho Delgado alerta que a modulação da jornada de trabalho compõe questão de saúde pública:

[...] noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública (DELGADO, 2009, p. 776).

Assim sendo, a limitação da jornada de trabalho, a remuneração pelo serviço extraordinário prestado, as férias e o descanso semanal (assegurados constitucionalmente) são definidos como normas imperativas, sendo de aplicabilidade imediata e indisponibilidade absoluta. Como evidencia Christian Marcello Mañas: ‘o caráter de cogência que tanto qualifica e distingue o Direito do Trabalho, afirma-se, portanto, enfaticamente, nesta seara juslaboral’ (MAÑAS, 2005, p. 120).

4.4. A redução da jornada de trabalho e seus efeitos

Hodiernamente, o trabalhador cede a maior parte do dia ao labor e ao deslocamento para ele, de maneira que não consegue dedicar tempo ao lazer, à família, à educação e à realização pessoal. De acordo com Vecchi (2016b, p. 148), a limitação a jornada de trabalho, além de afetar de modo direto na saúde e higidez física e mental do obreiro, também reverbera no uso do tempo livre por parte dele. Esse tempo é primordial para um desenvolvimento humano integral, que é um direito

fundamental e resulta do princípio da dignidade da pessoa humana, segundo preceitua a Constituição Federal de 1988.

No sistema atual, o trabalhador é obrigado a vender a sua força de trabalho ao capitalista, que adquire o direito de admitir essa força, entretanto dentro de certos limites racionais. Contudo, o obreiro vende a sua força de trabalho buscando conservá-la intacta, exceto o natural desgaste, e não para destruí-la. Todavia, normalmente o homem é sujeitado a jornadas de trabalho que lhe propiciam um enorme desgaste físico e mental (ANTUNES, 2013, p. 88). Neste seguimento, evidencia Antunes que:

Para atender aos seus interesses, o capital não pergunta pela duração de vida da força de trabalho. O que lhe interessa é única e exclusivamente o máximo da força de trabalho que, numa jornada laboral, pode ser feito fluir. Portanto, a produção capitalista com o prolongamento da jornada de trabalho não produz apenas o enfezamento da força de trabalho humana, que é privada das suas normais condições de desenvolvimento e atuação morais e físicas, mas também produz o esgotamento e mortificação prematuros da própria força de trabalho. Assim, prolonga o tempo de produção do trabalhador durante um dado prazo provocando o encurtamento do seu tempo de vida (ANTUNES, 2013, p. 21).

Assim sendo, a redução da jornada de trabalho tem ligação direta com a qualidade e o tempo de vida do operário, visto que com mais horas de descanso ele conseguirá cuidar dos muitos aspectos da sua vida. Para Nascimento (2011, p. 771), o lazer é a forma de derrotar ou evitar a fadiga. Ele atende ao dever de libertação (opondo-se à preocupação e ao peso que acompanham as atividades não definidas livremente); à necessidade de afirmação (dado que a maior parte dos homens vive um estado próprio de inferioridade, numa verdadeira humilhação causada pelo trabalho); à necessidade de lazer (visto que o homem não é somente obreiro, é também um ser social que tem família e coopera com comunidades religiosas, esportivas, culturais, para as quais carece de tempo livre) e à necessidade de progresso pessoal integral e equilibrado, sendo que isso é consequência da sua própria condição humana (GUIX, s. d., apud NASCIMENTO, 2011, p. 771-772).

Por conseguinte, a redução da jornada de trabalho possibilita ao obreiro o desenvolvimento total da sua personalidade, já que assim pode dispor-se a convivência com os familiares e amigos, ao entretenimento, aos estudos, à comunhão religiosa, à prática desportiva, à leitura de jornais e revistas, aos passeios e a tudo que possa colaborar para o progresso da sua condição social (NASCIMENTO, 2011, p. 767).

Além do mais, a diminuição da jornada de trabalho inaugura novos postos de trabalho. Isso vem sendo comprovado pelo progresso do sistema capitalista nos países desenvolvidos, dado que as medidas de determinações de redução de jornada e duração semanal têm se apresentado pertinentes e até mesmo funcionais ao desenvolvimento do sistema econômico. Essas medidas fomentam o conjunto de operadores econômicos à busca de maiores investimentos em tecnologia e intensificação do capital, como meio de suprirem a restrição legal na aplicação da força de trabalho (DELGADO, 2011, p. 807-808).

Outrossim, a redução da jornada de trabalho mostra-se um eficiente instrumento de redistribuição social dos ganhos de produtividade obtidos pelo avanço científico e tecnológico intrínseco ao capitalismo. Contudo, o crescimento da ciência e da tecnologia experimentadas nas décadas contemporâneas dos séculos XX e XXI pelo sistema capitalista, em suas várias seções, apenas seria redistribuída mais igualitária ao conjunto da sociedade caso se autorizasse a incorporação de novas pessoas ao próprio mercado econômico. Isso poderia ser concretizado mediante redução do tempo unitário de trabalho dos contratos existentes. A criação de novos postos de labor em face da diminuição da duração do trabalho seria primordial mecanismo de democratização do avanço científico e tecnológico alcançado pela sociedade nas últimas décadas (DELGADO, 2011, p. 808).

Dessa maneira também prevê Martins (2018, p. 786): para ele, a redução da jornada de trabalho pode diminuir o problema do desemprego, visto que se os obreiros aplicarem menos horas por dia ao trabalho, existirá mais postos de trabalho para outros. Além do mais, laborando um número menor de horas, o operário poderá render mais e não ficar tão desgastado. Deste modo, a redução da jornada de trabalho pode ajustar a produção da empresa às necessidades do mercado.

Segundo o que podemos extrair de um estudo realizado com 2,5 mil trabalhadores da cidade de Reykjavik na Islândia, a diminuição da jornada de trabalho de 40 horas semanais para uma de 36 horas fez com que os operários se sentissem menos cansados e percebessem um risco menor de esgotamento. Acrescentaram ainda que a saúde e estabilidade entre vida profissional e as relações familiares melhoraram.

O estudo ainda indica que “os resultados levaram os sindicatos a renegociar os padrões de trabalho, e agora 86% da força de trabalho da Islândia mudou as escalas para menos horas trabalhadas, mas com a manutenção dos salários”¹.

Consoante já evidenciado, a diminuição da jornada de trabalho também conseguirá reduzir o acontecimento de acidentes de trabalho, originando a diminuição dos custos que refletem na Previdência Social, ao pagar aposentadorias por invalidez e o adicional em razão da diminuição da capacidade laborativa, e no Sistema Único de Saúde. Essa redução também impediria que várias famílias fossem prejudicadas pela perda de seus mantenedores.

A redução da jornada, de acordo com o estudo produzido, poderá trazer inúmeros benefícios ao obreiro, proporcionando a sua dignidade como pessoa humana, já que a vida do trabalhador não pode cingir ao desenvolvimento do trabalho, deslocamento para sua residência e algumas horas de sono. Entretanto, essa é a realidade da grande massa de trabalhadores, que muitas vezes nem conhecem seus próprios filhos, pois não dispõem de tempo para relacionar-se com eles. Desta maneira, constata-se que o sistema contemporâneo não atende às necessidades básicas do ser humano, servindo somente aos interesses do capital, que utiliza a força de trabalho do homem de maneira demasiada sem se atentar à sua condição humana.

5. CONCLUSÃO

Assentado no sintético estudo, observou-se que a redução da jornada de trabalho e o estabelecimento das normas trabalhistas sempre foi consequência de violentas batalhas entre trabalhadores e o capital, nas quais foram abatidas várias vidas. Entretanto, hodiernamente, a flexibilização das regras trabalhistas fomentadas pelo movimento de desregulamentação tem desrespeitado essas realizações que foram suscitadas no decurso da história.

As normas de ordem pública designadas a salvaguardar a integridade física do trabalhador e sua saúde mental estão sendo extintos do ordenamento jurídico. Isso vem possibilitando que o capital subordine o trabalhador a jornadas de trabalho

¹ POR QUE SEMANA DE QUATRO DIAS É ‘SUCESSO GIGANTESCO’ NA ISLÂNDIA. G1, 07/06/2021. <http://g1.globo.com/economia/noticia/2021/07/06/por-que-semana-de-quatro-dias-e-sucesso-gigantesco-na-islandia.ghtml>.

extenuantes que intensificam o acontecimento de acidentes de trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais. Além do mais, as longas jornadas de trabalho impossibilitam o desenvolvimento completo do homem, já que ele não possui tempo livre para destinar-se à sua vida pessoal e social, vivendo tão só para o trabalho.

Assim, as regras trabalhistas possuem a função de promover a dignidade do trabalhador como pessoa humana e não podem ser proscritos ou diminuídos de maneira que afetem o seu propósito. A expressão mais notável da indignidade laboral ocorre na degradação da integridade física e mental do operário. O trabalho, ao mesmo tempo em que se mostra como um meio civilizatório e dignificante, pode se exibir despido de sentido social, diminuído a uma natureza especialmente econômica. Segundo evidencia Souto Maior: “se o trabalho dignifica o homem, o trabalho sem direitos, sem finalidade e sem limites extrai a dignidade do homem” (SOUTO MAIOR, 2012, p. 258).

Entretanto, o estudo produzido apresenta que vários direitos trabalhistas estão sendo deteriorados pelas modificações legislativas, tal qual a inserida na CLT pelo artigo 59-A, que prevê a jornada 12x36.

Além disso, o parágrafo único do art. 59-A da CLT pressupõe que o provento mensal, ajustado na jornada de trabalho 12x36, abarca as remunerações devidas pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados. De tal maneira serão tidos compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno. Em síntese, o parágrafo único do art. 60 da CLT torna viável a implantação de jornada 12x36 em atividade insalubre sem a obrigação de licença prévia do Ministério do Trabalho e Emprego.

É neste íterim que se posiciona a Reforma Trabalhista, responsável, em grande parte, a exaurir a força cogente do direito do trabalho e a flexibilizar garantias trabalhistas, também aqueles referentes à saúde do obreiro.

A literatura da Medicina do Trabalho elenca, como métodos de diminuir os efeitos deletérios dos agentes insalubres do meio ambiente laboral: a limitação da duração da jornada, a proibição de horas extraordinárias em ambiente insalubre e a ampliação dos intervalos trabalhistas (RIBEIRO, 1965).

Nesse estudo, constatou-se que esse regime infringe diretamente inúmeros preceitos constitucionais, os quais são classificados como direitos fundamentais dos trabalhadores e que, por serem deste modo classificados, não podem ser retirados ou ponderados de maneira que se comprometa o seu núcleo primordial.

A jornada 12x36 consiste em regime de compensação, no qual o aumento da jornada para 12 horas, em um dia, é compensada com a folga por 36 horas contínuas. Deste modo, o regime acarreta jornadas semanais intercaladas de 36 e 48 horas, de maneira que verifica-se o extrapolamento da jornada semanal constitucional de 44 horas.

O art. 7º, no inciso XXII, da Constituição Federal de 1988, prevê a diminuição dos riscos intrínsecos ao labor por intermédio de normas de saúde, higiene e segurança como um dos direitos sociais do obreiro. Atentando que as regras de higiene e segurança no trabalho abrangem as regras concernentes a limitação da jornada de trabalho e de previsão dos descansos, a disposição de que os intervalos podem ser excluídos através de indenização também implica a inconstitucionalidade do dispositivo. Isto posto, as regras que tratam a estrutura e dinâmica dos intervalos laborais são normas imperativas. Portanto, a renúncia pelo obreiro a alguma vantagem ou situação decorrente de normas referentes a intervalos é absolutamente inválida.

Como símbolo da desconstrução da salvaguarda à higidez do meio ambiente laboral enquadra a viabilidade, estabelecida pelo art. 611-A, inciso XII, de estipulação acerca do enquadramento do grau de insalubridade. Desta forma, pela redação legal, autoriza-se às partes, por negociação coletiva, ultrapassarem avaliação ministerial de natureza técnico-científica diretamente relativa à presença de agentes prejudiciais à saúde do trabalhador.

Também se demonstra evidente afastamento da imperatividade da proteção à saúde do trabalhador pela implantação, no art. 60, parágrafo único, da viabilidade de pactuação, por mero acordo individual, de jornada 12x36 em ambientes insalubres, sem haver nem mesmo obrigação de licença prévia das autoridades ministeriais. Refere-se a possibilidade de convenção, por simples contrato entre empregado e empregador, de jornada flexibilizada, com maior exposição aos agentes deletérios à saúde e, conseqüente, com aumento de probabilidade de acidentes e doenças

ocupacionais. Trata-se de positivação evidentemente contrária ao dever constitucional, disposto no art. 7º, XXI da Constituição, de diminuição dos riscos intrínsecos ao trabalho.

Além da evidente inconstitucionalidade, a jornada de trabalho 12x36 poderá impulsionar o acontecimento de acidentes de trabalho e o desenvolvimento de doenças ocupacionais. Outrossim, o estudo demonstrou que a prorrogação da jornada não assegura maior produção, dado que no transcorrer do tempo o cansaço afeta o rendimento dos trabalhadores, que passam a fabricar menos e ficam mais vulneráveis a problemas de saúde. Portanto, o capital terá maior proveito se usar os desenvolvimentos tecnológicos para propiciar melhores condições de trabalho durante jornadas mais reduzidas.

Desta maneira, a mencionada modificação legislativa, que possui como intuito salvaguardar os interesses do capital em detrimento da saúde e vida dos trabalhadores, pode ser sujeitada ao controle de constitucionalidade. Essas são algumas das ações que podem ser tomadas para proteger os direitos trabalhistas dispostos na Constituição Federal. Ademais, ações como essas, são fundamentais para que o capital não trate o trabalhador como coisa privada de dignidade humana e para que o sistema atual respeite às necessidades básicas do homem como trabalhador.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. Dimensão da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Práxis, 2013.
- ANTUNES, Ricardo. A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2013.
- AYRES, Dennis de Oliveira. Manual de prevenção de acidentes de trabalho. 3. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2017.
- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.
- BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 02 jun. 2021.
- BRASIL, Constituição Federal de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 02 jun. 2021.
- BRASIL, Constituição Federal de 1988. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.
- BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (9ª Turma). Recurso Ordinário 0020883-06.2016.5.04.0281. HORAS EXTRAS. JORNADA DE TRABALHO 12X36. Caso em que irregular o regime de escala 12x36 pois não há prova de que autorizado por lei, por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, além de incidir na hipótese o art. 60 da CLT e a Súmula nº 67 deste Tribunal, por ausência de autorização expressa de órgão competente, considerando tratar-se de atividade insalubre. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Não comprovado o fato capaz de gerar lesão à esfera extrapatrimonial do autor, não existe fundamento para que seja deferido qualquer pagamento a título de dano moral. Disponível em: <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/710180378/recurso-ordinario-ro-208830620165010281/inteiro-teor-710180388>. Acesso em: 08 set. 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 444. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas 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 não tem direito ao pagamento adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. 2012.

Disponível em:

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444. Acesso em: 29 mai. 2021.

BRASIL, Ministério Público do Trabalho. Secretaria de relações institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). Nota Técnica nº 08, de 26 de junho de 2017.

Disponível em: http://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-ndeg8/@@download/arquivo_pdf. Acesso em: 30 mai. 2021.

BRASIL, Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 30 mai. 2021.

BRUGAROLA, Martín. Sociología y teología de la técnica. Madrid, B.A.C., 1957.

CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

DAL ROSSO, Sadi. Jornada de Trabalho na Sociedade: O castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 79, n. 2, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/39829>.

Acesso em: 30 jun. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil com comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE. Nota técnica n° 16. Redução da jornada de trabalho no Brasil. 2006.

Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2006/notatec16ReducaoDaJornada.pdf>.

Acesso em: 30 mai. 2021.

DIEESE. Nota técnica n° 87. Redução da jornada de trabalho: uma luta do passado, presente e futuro. 2010. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2010/notatec87ReducaoDaJornada.pdf>.

Acesso em: 30 mai. 2021.

FONSECA, Maíra S. Marques da. Redução de Trabalho: fundamentos interdisciplinares. São Paulo: LTr, 2012.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Curso de direito do trabalho. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GOMES, Orlando. Curso de direito do trabalho. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GONÇALVES, Daniel Itokazu. O direito fundamental da saúde do trabalhador e a qualificação do adicional de insalubridade. 2011. 188f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia. 2011.

HUBERMAN, Leo. História da riqueza do homem. 22. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2010.

LADOU, Joseph. CURRENT: medicina ocupacional e ambiental (Lange): diagnóstico e tratamento. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2016.

LIMA, T. D.; DEUS, L. N. A crise de 2008 e seus efeitos na economia brasileira. Revista Cadernos de Economia. Chapecó, v. 17, n° 32, p. 52-65, Janeiro/Junho, 2013.

MAÑAS, Christian Marcello. Tempo e trabalho: a tutela jurídica do tempo de trabalho e tempo livre. São Paulo: LTr, 2005.

MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARX, Karl. O capital. 7. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1982.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. Manifesto do partido comunista. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MING, Fábio Luiz Ferraz. A jornada de trabalho 12 por 36h: Contextos históricos, legitimações ideológicas e a realidade regulatória da expropriação dos direitos básicos do trabalhador na tradição trabalhista brasileira. 2017. 101f. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Faculdade de Economia Universidade de Coimbra, Coimbra. 2017.

MOTA, Daniel Pestana. LER-DORT: quem paga a conta? Revista Nacional de Direito do Trabalho, Ribeirão Preto. v. 11, n. 126, p. 11, out. 2008.

MOTTA FILHO, Sylvio Clemente da. Direito constitucional. 26. ed. Rio de Janeiro: Método, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. 26.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho (MPT-OIT): 2017. Dados acessados em 02 ago. 2021. Disponível em: <http://observatoriosst.mpt.mp.br>. Acesso em: 19 ago. 2021.

PAULA, Luiz Fernando de; PIRES, Manoel. Crise e perspectivas para a economia brasileira. Estudos Avançados (USP. Impresso), v. 31, p. 125-144, 2017.

RUSSOMANO, Mozart Victor. Curso de direito do trabalho. 8. ed. Curitiba: Juruá, 2000.

SELLIGMANN-SILVA, Edith. A precarização contemporânea: a saúde mental no trabalho precarizado. In: ALVES, Giovanni; et. al. Trabalho e estranhamento: saúde e precarização do Homem-que-trabalha, São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, Ana Beatriz Ribeiro Barros. Brasil, o 'campeão mundial de acidentes de trabalho: controle social, exploração e prevencionismo durante a ditadura empresarial-militar brasileira. *Revista Mundos do Trabalho*, v. 7, p. 151-173, 2015.

SILVA, Homero Batista da. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SIMÕES, Carlos Jorge Martins. *Os Direitos Sociais Clássicos e Universais – O Estado Social e o Estado Democrático de Direito*. Tese (Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1987.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito do trabalho*. Curitiba: Juruá, 2014.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito material do trabalho: execução, desenvolvimento e extinção do contrato de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2016a.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Direito material do trabalho: noções introdutórias, relação de emprego e controle de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2016b.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança: impropriedades da "reforma trabalhista"*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, SP, v. 83, n. 4, out/dez. 2017.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. *Reforma Trabalhista Interpretada: Lei nº 13.467/17*. Caxias do Sul. Editora Plenum, 2017.