

JORNADA DE TRABALHO E ACIDENTE DE TRABALHO: REFLEXÕES EM TORNO DA PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS COMO CAUSA DE ADOECIMENTO NO TRABALHO

Cláudio Mascarenhas Brandão*

Falar-se em jornada de trabalho é trazer à tona um dos temas que sempre estiveram presentes na pauta de discussões da classe trabalhadora e, ainda hoje, é objeto de intensos debates na doutrina, sem se falar no elevado número de ações que, diariamente, chegam às Varas do Trabalho de Norte a Sul do País.

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

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

NORMAS DE ORIGEM COMUM

Desde o seu nascimento, o Direito do Trabalho foi marcado por reivindicações em torno da necessidade de normas de proteção ao trabalho,

* Desembargador Federal do Trabalho do TRT da 5ª Região; mestre em Direito do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia; professor de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho da Faculdade Ruy Barbosa; professor convidado da Escola Judicial do TRT da 5ª Região, da Escola Superior de Advocacia Orlando Gomes, da OAB/BA e do Podivm – Centro de Preparação e Estudos Jurídicos; membro da Comissão de Avaliação dos Projetos de Informatização da Justiça do Trabalho (CAPI/JT), do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e do Comitê de Gestão dos Sistemas Informatizados do Poder Judiciário (CGTI), do Conselho Nacional de Justiça.

particularmente em um momento da história caracterizado pela existência de profundas desigualdades sociais e econômicas. Os trabalhadores dessa época constituíam

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

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

Era comum o labor extenuante e em condições subumanas nas fábricas e minas. Registra Pierre Jaccard o trabalho de crianças em manufatura das 6 horas da manhã até às 10 da noite².

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

Pouco a pouco, porém, mudanças começaram a acontecer na postura não-intervencionista do Estado. Em 1802, na Inglaterra, surgiu a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes (Moral and Health Act), considerada a primeira lei de proteção aos trabalhadores, que previa a limitação em doze horas do trabalho diário e vedação do trabalho noturno, além de tornar obrigatório ao empregador

-
- 1 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 1, p. 35.
 - 2 JACCARD, Pierre. *História social do trabalho*. Coleção Movimento, v. 1. Lisboa: Livros Horizonte, 1974, p. 113.
 - 3 VIANA, Segadas. In: SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 11. ed. I. v. São Paulo: LTr, 1991, p. 36.

lavar a fábrica duas vezes por ano e adotar medidas relativas à ventilação no local de trabalho, práticas que, na análise de Arnaldo Süssekind, não tiveram eficácia⁴.

Observa-se, desde logo, a interligação entre a definição de limites do trabalho diário e a fixação de regras de proteção à saúde do trabalhador, o que também ressoou no meio empresarial, cabendo pioneiramente a Robert Owen o protagonismo dessas iniciativas, ao promover uma profunda reforma na fábrica de sua propriedade na Escócia, cuja direção assumiu em 1800, dentre as quais se incluíam a não admissão de menores de dez anos e limitação da jornada de trabalho em dez horas e trinta minutos⁵.

Em 1830, na Inglaterra, foi criado pioneiramente em uma indústria têxtil pertencente a Robert Demham o serviço de medicina do trabalho e, em 1833, editado o *Factory Act*, apontado como a “primeira legislação eficiente de proteção ao trabalhador”⁶ que, pelo seu caráter abrangente, aplicava-se a todas as empresas têxteis com utilização de força hidráulica e a vapor. Definia a idade mínima para o trabalho (nove anos), vedava o trabalho noturno aos menores de dezoito anos e fixava-lhes o limite do trabalho diário em doze horas e semanal de sessenta e nove horas.

Seguiram-se leis na Inglaterra (1847), que fixaram, de forma imperativa, em dez horas o máximo da jornada de trabalho; França, (1848), dez horas em Paris e onze nas demais províncias; Estados Unidos (1868), oito horas para os empregados e operários do serviço público federal; Suíça (1877), onze horas; Áustria (1885), dez horas.

É também dessa época o surgimento das primeiras leis de acidente do trabalho na Alemanha, em 1884, e em vários países da Europa nos anos que se seguiram, assim como a divulgação da Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, em 1891, que tinha na Justiça Social o seu principal enfoque⁷ e influenciou a edição de leis⁸, como também a ação de integrantes da nobreza no sentido de buscar a proteção social do trabalhador.

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

5 JACCARD, Pierre. *História social do trabalho*. Coleção Movimento. v. 1. Lisboa: Livros Horizonte, 1974, p. 16.

6 NOGUEIRA, Diogo Pupo, apud OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 64.

7 Pregava a mudança da diretriz predominante, até então, no trato das questões relacionadas ao trabalho, com o fim de preservar a dignidade humana do trabalhador e implantar a justiça social.

8 São citadas por Süssekind leis da Rússia, Austrália, Itália, Grã-Bretanha, Bélgica, França, Suécia, Uruguai, dentre outros países. SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 15-18.

DOCTRINA

Arnaldo Süssekind⁹ aponta que o período de 1838 a 1889 foi marcado pela consolidação das ideias de internacionalização das normas de proteção ao trabalho e destaca a atuação de Louis Blanqui, professor de Economia Industrial de Sorbonne, na divulgação de estudos que defendiam a melhoria das condições de trabalho por meio de tratados, e de Daniel Legrand, industrial alsaciano¹⁰ que advogou a criação de um direito internacional protetivo do trabalho, especificamente relacionado ao trabalho prematuro e excessivo, causa principal do enfraquecimento físico, da degradação moral e da privação.

Essa tese veio a ser acolhida anos mais tarde (1856) no Congresso Internacional da Beneficência, em Bruxelas, e consolidada em 1857, no mesmo Congresso em Frankfurt.

Já nessa época, questionava-se a relação existente entre produtividade e excesso de jornada. O fabricante belga Otteware afirmava, em 1860, que se se trabalhasse apenas onze horas por dia, em vez de treze, seria alcançada a mesma produção e de forma mais econômica¹¹.

O Congresso de Genebra, em 1866, buscou a limitação internacional das horas de trabalho e reafirmou o movimento em torno da criação das normas de proteção ao trabalho.

Diversas outras iniciativas voltadas para a formação de tratados internacionais direcionados para a proteção do trabalho podem ser destacadas, como a doutrina de Adolpho Wagner, Lujo Brentano, Schoenberg e Adler, na Alemanha,¹² a atuação do chanceler Bismarck¹³, do economista francês Louis Woloski¹⁴ e do coronel Frey, na Suíça¹⁵, além do Congresso Internacional Operário, realizado em Roubaix, em 1884¹⁶, e o Congresso Socialista de Paris¹⁷.

9 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 85-98.

10 Considerado o mais ativo promotor de uma legislação do trabalho, na França, no começo do século XIX, o seu medalhão tem lugar de honra no átrio do Bureau Internacional do Trabalho.

11 JACCARD, Pierre. *História social do trabalho*. Coleção Movimento. v. 1. Lisboa: Livros Horizonte, 1974, p. 107.

12 Pronunciaram-se em favor dos acordos internacionais para a regulamentação do trabalho (entre 1864 a 1868).

13 Tentou elaborar um tratado bilateral entre Alemanha e Áustria (1871).

14 Sugeriu à Assembleia Nacional da França que tentasse obter a regulamentação internacional do trabalho (1871).

15 Propôs que a Suíça fosse autorizada a celebrar, com outros países civilizados, convenções sobre a proteção ao trabalho, buscando abolir a concorrência internacional baseada no custo da mão-de-obra (1876).

16 Pediu a interdição do trabalho ao menor de 14 anos, do trabalho nocivo à saúde, do feminino, a fixação do salário mínimo e a jornada de oito horas de trabalho.

17 Incluiu o repouso semanal e a inspeção internacional do trabalho nas reivindicações.

Mencione-se, ainda, a Conferência de Berlim, de 1890¹⁸, que é apontada como a primeira reunião oficial de países na tentativa de regulamentar as normas de proteção ao trabalho, onde foram discutidos temas como trabalho das crianças, jovens, mulheres, em minas, e descanso dominical e deixou plantada a semente do que veio a se consolidar mais tarde em protocolos e recomendações.

Acrescente-se a esse rol, finalmente, as Conferências de Berna, em 1905, 1906 e 1913; na última delas, foram definidas as bases de convenções referentes à proibição do trabalho dos menores na indústria e à fixação de jornada de 10 horas para o trabalho das mulheres e dos menores.

Como se constata, desde o surgimento das primeiras normas de proteção à saúde do trabalhador, o pano de fundo dos debates sempre incluiu a fixação de limites à jornada de trabalho, especialmente nas categorias mais fragilizadas de trabalhadores (como mulheres e crianças), o que demonstra a intrínseca relação entre os dois temas.

SISTEMA BRASILEIRO DE DISCIPLINA DA JORNADA DE TRABALHO

Excetuada a iniciativa isolada do Decreto nº 313, de 17.01.1891, que fixou em nove horas a duração máxima do trabalho dos menores do sexo masculino e em sete horas para os do sexo feminino, o regramento da duração do trabalho no Brasil surgiu na década de 30 do século passado, quando foram editadas diversas leis dirigidas a categorias específicas de trabalhadores, a exemplo de comerciários, industriários, empregados em Barbearias e estabelecimentos congêneres, em farmácias, etc., as quais foram consolidadas no Decreto nº 2.308, de 13.06.1940, e, mais tarde, na própria CLT.

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

Assim é que, ao lado de limitá-la em oito horas, conferiu autorização para o excesso nos casos de serviço suplementar, compensação de jornada e

18 Reuniu Alemanha, Áustria-Hungria, Bélgica, Dinamarca, França, Holanda, Inglaterra, Itália, Luxemburgo, Noruega, Portugal, Suécia e Suíça.

necessidade imperiosa, esta abrangendo a execução de serviço inadiável (que compreende a necessidade de execução imediata na perspectiva técnica), serviço cuja inexecução causa prejuízo manifesto ao empregador (perspectiva de natureza econômica) e força maior (que diz respeito às exigências ditadas pela ocorrência de eventos naturais e imprevistos de origem humana).

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

O sistema se completa com a obrigatoriedade de concessão de períodos de descanso no curso (*intrajornada* – de quinze minutos até uma ou duas horas) e entre duas jornadas de trabalho (*interjornadas* – onze horas consecutivas), semanal (*repouso semanal* – vinte e quatro horas consecutivas) e anual (*férias* – trinta dias), ao lado de intervalos especiais em atividades em que o desgaste se mostra mais acentuado, como nas permanentes de mecanografia (quinze minutos a cada noventa trabalhados) e digitação (dez minutos a cada cinquenta de labor).

Mais tarde, revelou o caráter imperativo dessas regras, ao estabelecer que a falta de concessão acarreta para o empregado o direito de perceber o valor correspondente a título de horas extras, tese sufragada em julgados do TST¹⁹⁻²⁰, que também rejeita a validade de qualquer forma de negociação que envolva a sua não observância²¹.

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

Definiu o conceito de tempo de serviço e considera como elemento caracterizador, na essência, a restrição à liberdade do empregado em dispor do seu próprio tempo, pois nele incluiu o período à disposição do empregador – ainda que não esteja efetivamente prestando serviços – e criou situações

19 OJ 307 da SDI-I, do TST.

20 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 10692/2003-002-09-00.9, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga. Data de Julgamento: 18.03.2009, 6ª Turma, Data de Publicação: 24.04.2009.

21 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 363/2003-018-03-00.8, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. Data de Julgamento: 01.04.2009, 8ª Turma, Data de Publicação: 07.04.2009.

intermediárias, a exemplo de prontidão e sobreaviso, previsto legalmente para os ferroviários, mas hoje estendidos a outras categorias de trabalhadores²².

Como se evidencia, o regramento originariamente traçado na legislação mostra-se coerente com o direito/dever de tutela à saúde, diante da necessidade de preservação da capacidade produtiva do empregado ao longo de sua vida, porquanto é do trabalho que provém a principal – não raras vezes a única – fonte do seu sustento pessoal e de sua família e é parte integrante de sua própria dignidade²³.

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

Contudo, o sistema de proteção, na prática, não se mostra eficaz, pois se tornou comum o excesso de trabalho. Hora extra tornou-se algo corriqueiro. O empregador a encara como uma conduta normal e representativa de mera execução de cláusula contratual autorizadora; o empregado, não raras vezes, enxerga a possibilidade de aumentar os seus ganhos mensais com a percepção do adicional que sobre ela incide.

A rotina incorporou-se de tal modo no cotidiano empresarial que o mesmo legislador ordinário legitimou o curioso instituto das *horas extraordinárias habituais*²⁴, diante da frequência com que ocorre o excesso, o que levou os tribunais, acertadamente, a reconhecerem o direito de incorporação do valor correspondente ao número de horas efetivamente realizadas e não nos parâmetros previstos na lei, já abordados acima.

Com o advento da Constituição de 1988, especificamente em relação à duração do trabalho, importantes normas foram acrescentadas e, na mesma linha, trataram de: fixação do limite máximo normal diário em oito horas e semanal de quarenta e quatro horas (art. 7º, XIII); redução para seis, nos casos de turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV); elevação do adicional remuneratório

22 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 363010/1997.6. Data de Julgamento: 27.09.2000, Relatora Juíza Convocada: Eneida Melo Correia de Araújo, 3ª Turma, Data de Publicação: DJ 24.11.2000.

23 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 10905/2002-900-02-00.0, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data de Julgamento: 18.03.2009, 3ª Turma, Data de Publicação: 17.04.2009.

24 Art. 7º, a e b, da Lei nº 605/49.

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

Importa destacar a voz uníssona da doutrina que aponta o fundamento biológico do controle da jornada de trabalho, destinado a assegurar a integridade psicofisiológica do empregado, diante do maior desgaste provocado pela sobrecarga, como lecionam Arnaldo Süssekind²⁵, José Augusto Rodrigues Pinto²⁶, Alice Monteiro de Barros²⁷, Orlando Gomes, Elson Gottschalk²⁸ e Mauricio Godinho Delgado²⁹.

DIREITO À REDUÇÃO DOS RISCOS DO TRABALHO

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

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

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

25 *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. v. II. São Paulo: LTr, 2005, p. 803.

26 *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008, p. 431.

27 *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 646.

28 *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, p. 295-296.

29 *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 830-836.

Assim pensa Mauricio Godinho Delgado, ao assinalar:

“A Constituição da República apreendeu, de modo exemplar, essa nova leitura a respeito da jornada e duração laborativas e do papel que têm no tocante à construção e implementação de uma consistente política de saúde no trabalho. Por essa razão é que a Carta de 1988, sabiamente, arrolou como direito dos trabalhadores a ‘*redução dos riscos inerentes ao trabalho*, por meio de *normas de saúde, higiene e segurança*’.”³⁰

Importa assegurar proteção maior à pessoa do trabalhador voltada para a diminuição dos riscos propiciados pelo trabalho, a partir de sua tríplice dimensão: a) riscos inerentes ao trabalho em si; b) riscos inerentes ao local de trabalho; e c) riscos inerentes às condições em que o trabalho se realiza³¹. Imprescindível, por conseguinte, que o empregador promova a sua análise, que compreende a identificação de perigos, a avaliação dos riscos associados, a frequência e as consequências do evento danoso³².

Por sua vez, perigo é a propriedade inerente a um agente físico (eletricidade), químico (produtos químicos), biológico (doenças infecciosas), ergonômico (mobiliário inadequado) e psíquico (assédio moral) capaz de provocar danos à integridade psicofísica do empregado. Alguns são previstos na NR-9, que estabelece a definição de riscos ambientais e agentes causadores:

“9.1.5 Para efeito desta NR consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou intensidade e tempo de exposição, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador;

9.1.5.1 Consideram-se agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom;

9.1.5.2 Consideram-se agentes químicos as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza de atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão;

30 Idem, *Ibidem*, p. 831.

31 CRETELA Jr., J. *Comentários à Constituição de 1988*. v. II. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1989, p. 972.

32 CARDELLA, Benedito. *Segurança no trabalho e prevenção de acidentes*. São Paulo: Atlas, 1999, p. 109.

9.1.5.3 Consideram-se agentes biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.”

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

EXCESSO DE JORNADA E FADIGA

Quando se trata de qualificar a realização de trabalho extraordinário como agente agressor à saúde do empregado, a realidade é bastante diversa. A começar pelo próprio mapeamento de risco que identifique – como condição perigosa – a fadiga por ele propiciada, capaz de reduzir o desempenho e a atenção necessária à execução do trabalho. No mais das vezes, a hora extra não é apontada no mapa de riscos – quando existente – como causa de estresse ocupacional e geradora de fadiga, que significa a sensação de fraqueza, falta de energia e exaustão.

É resultante do esforço continuado, que provoca redução reversível da capacidade do organismo e uma degradação qualitativa desse trabalho, causada por um conjunto complexo de fatores, cujos efeitos são cumulativos³³.

É o cansaço ou esgotamento provocado por excesso de trabalho físico ou mental e, conseqüentemente, autointoxicação pela liberação de leucomáias no cérebro, aumento de ácido láctico nos músculos e creatinina no sangue e diminuição da resistência nervosa conducente a acidentes³⁴. Reduz a potência muscular, induz ao desconforto e dor e acredita-se que, em longo prazo, contribua para o desenvolvimento de distúrbios e lesões.

Destacam Rodrigo Filus e Maria Lúcia Okimoto, em estudos realizados na Universidade do Paraná, com apoio em Ribeiro e Lacaz que, dentro de certo limite, o esforço físico conduz o indivíduo a uma fadiga recuperável por meio do repouso. Contudo, quando esse estado de fadiga é ultrapassado frequentemente, irá acumulando um desgaste residual que o levará a uma fadiga crônica, que ocorre quando o indivíduo exaurido e desrespeitando os seus pró-

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

34 CATALDI, Maria José Giannella. Stress e fadiga mental no âmbito do trabalho. Palestra. In: *1 Congresso Internacional sobre Saúde Mental no Trabalho*. Goiânia: Instituto Goiano de Direito do Trabalho, 2004.

prios limites, continua executando o seu labor normalmente ou até mantido na situação de laborar em regime de horas extras, agredindo seu corpo e aumentando o problema, que se tornará insuportável e poderá evoluir drasticamente³⁵.

A avaliação da fadiga constitui importante debate na medicina do trabalho e, para tanto, são utilizados vários instrumentos qualitativos e quantitativos³⁶ com a finalidade de compreender o grau de desgaste humano no trabalho, como também medir a reação do organismo humano a diferentes sobrecargas, embora seja certo que não existe, hoje, nenhum método direto de avaliação quantitativa do estado de fadiga. Os métodos utilizados medem determinadas manifestações, que só podem ser avaliadas como indicadores de sua ocorrência³⁷.

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

Isso não impede, contudo, que sejam relacionados no ambiente de trabalho fatores condicionantes do estado de fadiga física, entre os quais podem ser mencionados³⁸:

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

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

36 Teste de ácido láctico, por exemplo.

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

38 RODRIGUES, Lucinaldo. *O engajamento organizacional dos indivíduos na perspectiva da gestão estratégica do conhecimento*. Dissertação de Mestrado apresentada no Programa de Pós-Graduação de Engenharia da Produção na Universidade Federal de Santa Catarina, 1999. Disponível em: <<http://www.eps.ufsc.br/disserta97/viera/cap2.htm>>. Acesso em: 12 jun. 2009.

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

Estudo realizado em Porto Alegre pelos médicos do trabalho Paulo Antônio Barros Oliveira e Jaqueline Cunha Campello para avaliar a carga de trabalho na atividade bancária e seu impacto sobre a saúde revelou que a jornada rotineira oscilou entre oito e até quase nove horas para não comissionados, e entre nove horas e nove horas e trinta e oito minutos para gerentes e chefes, e o nível de adoecimento provocado pelo trabalho chegou a 30%³⁹.

O que deveria ser anormal tornou-se corriqueiro a tal ponto que aqueles que lidam com o problema – empregadores, empregados, advogados, magistrados, procuradores do trabalho, auditores fiscais do trabalho – não se dão conta de que contribui para a implementação ou ampliação desse estado progressivo de desgaste, mesmo que não perceptível, e elevação dos riscos presentes no trabalho.

Precisa é a lição de Mauricio Godinho Delgado quando identifica o excesso de trabalho como fator de incremento dos riscos ocupacionais e legitima as ações voltadas para garantir o efetivo gozo dos intervalos destinados ao descanso do empregado:

“É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, *a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa.* Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do

39 OLIVEIRA, Paulo Antônio Barros; CAMPELLO, Jaqueline Cunha. Cargas de trabalho e seu impacto sobre a saúde: estudo de caso em quatro instituições financeiras de Porto Alegre. Secretaria de Estado da Saúde do Rio Grande do Sul. Escola de Saúde Pública. *Boletim da Saúde*, v. 20, n. 1, jan./jun. 2006, p. 80-82.

trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada ‘infelizmente do trabalho’.”⁴⁰

E por que deveria ser diferente? Porque a sobrecarga de trabalho é uma das mais importantes causas de acidentes do trabalho em todo o mundo. Estudos realizados na Europa e nos Estados Unidos comprovam o aumento de acidentes com a elevação do número de horas de trabalho, que chegam ao máximo por volta das onze horas da manhã e caem por volta do meio-dia, com a mesma distribuição no período da tarde. Além disso, há casos de diminuição em 60% do número de acidentes quando se reduziu em determinada fábrica de doze para dez horas a jornada de trabalho, da mesma forma que variam conforme o índice de fadiga⁴¹.

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

Ao contrário, a relação entre estresse ocupacional e doença foi reconhecida há mais de 300 anos por Bernardo Ramazzini. É consequência de “relações complexas entre condições de trabalho, condições externas ao trabalho e características do trabalhador, nas quais a demanda do trabalho excede as habilidades do trabalhador para enfrentá-las”, dizem Jeanne Marie R. Stacciarini e Bartholomeu T. Trócoli, para quem o primeiro passo para a prevenção e o tratamento reside no entendimento das fontes de pressão organizacional⁴².

Enquanto na década de 20 do século passado a medicina conhecia cerca de 3.000 doenças diferentes, estima-se que a cada ano são descobertas entre 500 e 600 novas enfermidades, em virtude do aperfeiçoamento dos métodos de diagnóstico e, também, pela detecção de doenças que antes não existiam⁴³.

Não se pode esquecer que no rol dos direitos sociais elencados no *caput* do art. 6º da Constituição Federal, foi incluído o direito à saúde, conceituada pela Organização Mundial de Saúde como “estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade”, o que é

40 *Curso de direito do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 832.

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

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

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

alvo de observação de Daphnis Ferreira Souto, quando destaca a tentativa de uma formulação positiva e a mudança de direção no enfoque dado, ao atribuir-lhe uma condição profundamente humana, embora o caracterize como utópico, por contemplar “[...] um ideal ambicioso, difícil de ser alcançado e medido”⁴⁴.

Saúde é resultante de uma relação equilibrada, dinâmica e harmônica entre condições biológicas e o meio físico e social, isto é, com o meio ambiente; é o resultado de um contínuo e bem-sucedido equilíbrio entre o indivíduo e o meio que o cerca⁴⁵, o que pressupõe interação permanente com o meio ambiente do trabalho, que, para Júlio César de Sá da Rocha, constitui “(...) *locus* dinâmico, formado por todos os componentes que integram as relações de trabalho e que tomam uma forma no dia-a-dia laboral”, não se restringindo ao espaço interno da fábrica ou da empresa e, por isso mesmo, alcança o próprio local de morada e o ambiente urbano.

Representa todos os elementos, inter-relações e condições que influenciam o trabalhador em sua saúde física e mental, comportamento e valores reunidos no local do trabalho e constitui o ponto de partida para que se assegure a saúde no trabalho, que corresponde ao resultado da interação dos diversos elementos do ambiente (bens, maquinários, instalações e pessoas), provocando, ou não, o bem-estar no trabalho⁴⁶.

Ana Maria Rossi, citando Bateman, Strasser e Pelletier, afirma que “o estresse é reconhecido como um dos riscos mais sérios ao bem-estar psicossocial do indivíduo e provoca cerca de 50 a 80% de todas as doenças de fundo psicossomático”⁴⁷.

A mesma autora cita pesquisa que realizou envolvendo 900 profissionais (450 homens e 450 mulheres) escolhidos aleatoriamente em quatro organizações nacionais brasileiras com o objetivo de promover o mapeamento dos agentes estressores. Como resultado, a sobrecarga de trabalho foi identificada em 74,0% dos homens e 94,3% das mulheres e compatíveis com os dois principais fatores de riscos organizacionais para o *burnout*⁴⁸.

Por outro lado, a relação entre estresse e doença coronariana está, há muito, comprovada. Desde o final da década de 40 tem-se observado que pode

44 Idem, *Ibidem*, p. 17.

45 Idem, *Ibidem*, p. 20.

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

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

48 Idem, *Ibidem*, p. 14-16.

causar, entre outras enfermidades, aterosclerose acelerada e oclusão coronariana associada a níveis elevados de colesterol, triglicérides e ácidos graxos livres e, desde a década de 90, foi cientificamente comprovada por R.A. Karasek e S.J. Theorell a ligação clara entre estresse ocupacional e doenças cardiovasculares⁴⁹.

Maria José Giannella Cataldi⁵⁰ destaca pesquisa patrocinada pela ISMA – International Stress Management Association, realizada nos Estados Unidos, Alemanha, França, Brasil, Israel, Japão, China, Hong Kong e em Fiji, cuja conclusão apontou que o Brasil ocupa o segundo lugar em número de trabalhadores acometidos pela “Síndrome de Burnout”, que alcança cerca de 30%, ao lado de 70%, afetados pelo estresse ocupacional.

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

Relatório divulgado pela Organização Internacional do Trabalho no dia 24 de abril⁵¹ do ano em curso revela que, anualmente, mais de 2 milhões de trabalhadores morrem por ano em virtude de acidentes do trabalho, que também ocasionam perda de 4% do PIB mundial relativos aos custos diretos e indiretos, perda de tempo de trabalho, indenizações aos trabalhadores afetados, interrupção do trabalho e despesas médicas⁵².

No Brasil não é diferente. Apenas para exemplificar:

a) Segundo dados da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, 77% dos acidentes com motociclistas, incluindo motoboys, ocorrem a caminho do trabalho ou na volta para casa e são atribuídos a dois fatores: pressa e cansaço⁵³;

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

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

51 Dia Mundial em Memória das Vítimas de Acidentes do Trabalho.

52 Acidentes no trabalho matam 2 milhões de pessoas por ano, aponta estudo. *Folha de São Paulo*, São Paulo, Dinheiro, 28 abr. 2009. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u557413.shtml>>. Acesso em: 13 jun. 2009.

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

DOCTRINA

b) Os gastos da Previdência Social com benefícios acidentários saltaram de R\$ 9,38 bilhões em 2006, para R\$ 10,72 bilhões, em 2007, o que representa incremento da ordem de 9,2%;

c) As Lesões por Esforço Repetitivo são responsáveis por 37,77% dos afastamentos acidentários e 65% das licenças médicas solicitadas por trabalhadores;

d) Os acidentes do trabalho causam 3.000 mortes por ano, valendo salientar que esses dados não levam em consideração os trabalhadores do mercado informal e o índice de subnotificação chega a alcançar até 80% em determinadas atividades;

e) Os gastos anuais com acidentes do trabalho em 2008 alcançaram a espetacular cifra de R\$ 25 bilhões.

A análise dos primeiros dados estatísticos oriundos da alteração promovida no critério de caracterização do acidente do trabalho a partir da identificação do Nexo Técnico Epidemiológico – NTEP, divulgados em abril de 2008 pelo Ministério da Previdência e correspondentes a onze meses⁵⁴, revelou um cenário trágico, coerente com a situação de *guerra civil* mencionada por Dorival Barreiros⁵⁵:

“a) As notificações de doenças do sistema osteomuscular, nas quais se incluem as Lesões por Esforço Repetitivo (LER), aumentaram 512,3%;

b) As doenças infecciosas e parasitárias aumentaram 3.701%, seguidas pelas doenças do aparelho circulatório (1.406%);

c) As doenças ocupacionais, em geral, aumentaram 134%;

d) A média de notificações saltou de 30 mil para 144 mil por ano, o que revela o elevado índice de subnotificação;

e) A faixa etária mais exposta a acidentes foi de trabalhadores de até 19 anos e, em números absolutos, foi de 30 a 35 anos.”

Essa realidade impõe uma tomada de atitude que imprima um ritmo decisivo em torno do combate implacável ao adoecimento provocado pelo trabalho, aqui incluído, em um conceito mais amplo, o próprio acidente típico. A gestão empresarial voltada a assegurar, de modo efetivo, a concessão do

54 Registro de doenças ocupacionais cresce 134%. *Valor Online*, 08 abr. 2008.

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

descanso e minimização das situações de ocorrência de sobrejornada, deve ultrapassar os umbrais da empresa e ser vista como política de saúde pública.

Tudo isso inspirado nos princípios maiores de valorização do trabalho e da livre iniciativa, assim como o seu caráter social, elevados que foram ao patamar dos *princípios políticos constitucionalmente conformadores*⁵⁶ ou *princípios constitucionais fundamentais*⁵⁷, que se caracterizam por explicitarem as valorações políticas fundamentais do legislador constituinte, condensarem as opções políticas nucleares e refletirem a ideologia dominante da constituição⁵⁸.

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

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

Não se trata de conferir ao trabalho uma proteção meramente filantrópica ou de estabelecê-la no plano exclusivamente teórico. É cláusula principiológica que exprime potencialidade transformadora⁵⁹, diante da importância de que desfruta no mundo contemporâneo pelo que representa para a própria economia, em virtude da riqueza e do crescimento econômico, como também pelo que significa como instrumento de inserção social e de afirmação do ser humano, condições imprescindíveis para que se possa atingir o ideal da dignidade humana.

É por meio do trabalho que o homem atinge a sua plenitude, realiza a sua própria existência, socializa-se, exercita todas as suas potencialidades

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

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

58 CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2002, p. 1.152.

59 A expressão é tomada de empréstimo de Eros Roberto Grau. Idem, *Ibidem*, p. 241.

DOCTRINA

(materiais, morais e espirituais). Pode-se, sem receio, afirmar que o valor social do trabalho representa a projeção do princípio da proteção à dignidade do homem na condição de trabalhador⁶⁰.

Nas palavras de Juan Somavia, Diretor-geral da OIT, “Trabalho sem segurança é uma tragédia”. “Muitos desses casos que atingem milhões de trabalhadores todos os anos permanecem desconhecidos da maioria, não ganham manchetes nos jornais. Muito poderia ser prevenido.”⁶¹ Minimizar o risco, portanto, é prevenir danos à pessoa do trabalhador.

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

61 Acidentes no trabalho matam 2 milhões de pessoas por ano, aponta estudo. *Folha de São Paulo*, São Paulo, Dinheiro, 28 abr. 2009. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/dinheiro/ult91u557413.shtml>>. Acesso em 13 jun. 2009.