

DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES: DO TRABALHO DIGNO À FLEXIBILIZAÇÃO - UMA ANÁLISE CRÍTICA AOS TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES: EL TRABAJO DECENTE PARA LA FLEXIBILIZACIÓN – UM ANÁLISIS CRÍTICO PARA LOS TURNOS CONTINUOS

Andre Carvalho Farias¹

RESUMO: O presente artigo aborda as transformações jurídicas que ocorrem nas relações de trabalho por conta da globalização, com enfoque na jornada de trabalho das indústrias que optam pelos turnos ininterruptos de revezamento. Observamos que a jornada de trabalho abordada vem sendo modificada por conta da flexibilização das normas laborais, o que é recorrente em tempos modernos. Negociações Coletivas transacionam o aumento da jornada de trabalho em troca de contraprestações financeiras, as quais não representam benefícios reais aos trabalhadores. Esse tema deve ser compreendido principalmente do ponto de vista constitucional já que previsto no artigo 7º, XIV da Constituição Federal do Brasil, bem como porque intrinsecamente ligado aos Direitos Fundamentais da saúde e da dignidade da pessoa humana, concluindo pela inconstitucionalidade das negociações coletivas que transacionam o aumento da jornada de trabalho no sistema de turnos de revezamento.

Palavras-chave: Direitos Fundamentais; Turnos Ininterruptos de Revezamento; Saúde do Trabalhador.

RESUMEN: Este artículo analiza los cambios legales que se producen en las relaciones laborales a causa de la globalización, centrándose en la jornada de trabajo de las industrias que opten por turnos continuos. Hemos observado que la jornada laboral se acerca se ha modificado debido a la flexibilización de las normas laborales, que se repite en los tiempos modernos. Negociaciones Colectivas tramitar el aumento de horas de trabajo a cambio de plan de salud financiera, que no representan beneficios reales para los trabajadores. Este tema debe ser entendida principalmente en términos de la Constitución conforme a lo dispuesto en el artículo 7 , XIV de la Constitución Federal de Brasil, además de ser intrínsecamente vinculada a los derechos fundamentales de la salud y la dignidad humana, para concluir la inconstitucionalidad de la negociación colectiva que venden aumento de las horas de trabajo en el relésistema de turnos.

Palabras clave: Derechos Fundamentales; trabajo em los câmbios continuos, Salud Ocupacional.

¹ Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, Piracicaba, São Paulo, Brasil. Mestrando em Direito. E-mail: andrecarvalhofarias1@gmail.com. **Lattes:** <http://lattes.cnpq.br/0673288246685674>

Introdução

O foco da pesquisa é, basicamente, a preservação da saúde psíquica e física do trabalhador, bem como de seus direitos fundamentais, já que labora na maioria das vezes em três horários diferentes, e em condições de trabalho são prejudiciais a ele e toda sua família. Para o desenvolvimento desta questão, é necessário analisar as leis que regulavam essa jornada em um contexto histórico, passando pela tutela do Estado e pela flexibilização.

Até o ano de 1988, os trabalhadores que laboravam no sistema de jornada abordado tinham que trabalhar oito horas por dia como qualquer outro trabalhador. Com a Constituição Federal/1988 esses trabalhadores conquistaram o direito à limitação da jornada diária para seis horas de trabalho, conforme determina o artigo 7º, XIV, norma vigente até hoje.

Diante da valorização dada as negociações coletivas pela nossa Carta Maior, as modificações nas jornadas de trabalho são constantes. Com o advento da súmula 423 do Tribunal Superior do Trabalho, aquela corte pacificou o entendimento de que a Jornada de trabalho especial pode ser aumentada para oito horas diárias, desde que haja negociação coletiva.

Os direitos fundamentais dos trabalhadores garantem que o trabalho possa ser desenvolvido de maneira digna e não prejudicial à saúde, e que proporcione que o mesmo tenha horários dedicados à família, lazer, descanso.

Existem princípios constitucionais que são o fundamento das normas, elevando-se a um grau mais alto, sendo referência para todas as demais. Esses princípios, conforme fazem a congruência, o equilíbrio e a essencialidade de um sistema jurídico legítimo. Postos no ápice da pirâmide normativa elevam-se, portanto, ao grau de Norma das normas, Servindo de parâmetro para todas as outras.

As normas jurídicas concernentes a 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 segurança pública”.

Portanto, nesse estudo buscamos soluções que protegessem o trabalhador, principalmente nas questões ligadas a saúde compreendendo os campos físico, psíquico e social.

1. A tutela da jornada de trabalho na história

A idéia de internacionalização da legislação social-trabalhista surgiu na primeira metade do século XIX, quando se generalizou, em diversos países, a tese de que o Estado deveria intervir nas relações de trabalho a fim de assegurar um mínimo de direitos irrenunciáveis “*jus cogens*” aos Trabalhadores. (SUSSEKIND, 2004, p. 81)

A Constituição do México de 1917, em seu artigo 123, foi um dos primeiros diplomas legais que tratou da limitação da jornada de trabalho para oito horas diárias, dentre outros dispositivos que versavam sobre a proteção do trabalhador, porém ainda era necessário que viessem outras normas que tivessem mais força e de proporções globais, para que os trabalhadores de outras localidades também fossem protegidos.

Em 25 de janeiro de 1919, aconteceu a conferência da Paz, no Palácio de Versales, situado nas cercanias de Paris. No mesmo dia, acolhendo a proposta de *Lloyd George*, da Inglaterra, a Conferência aprovou a designação de uma “Comissão de Legislação Internacional do Trabalho”, destinada à regulamentação internacional do trabalho, cumprindo-lhe sugerir qual a forma de uma organização internacional permanente a estabelecer-se, a fim de “facilitar a diversos países uma ação conjunta em assuntos relativos a condições de trabalho e recomendar os passos necessários para criar uma organização conexa à sociedade das Nações, com os fins acima mencionados” [...]. (SUSSEKIND, 2004, p. 100).

As partes contratantes opinaram que um dos pontos mais relevantes e urgentes a serem tratados era a tutela da jornada de trabalho, razão pela qual o tratamento desse instituto ficou previsto no artigo 4º dos Métodos e Princípios

fixados naquela convenção, com a seguinte redação: “Artigo 4º - A adoção da jornada de trabalho de oito horas ou as 48 semanais, como objetivo a alcançar-se onde ainda não se haja logrado” (TIEMANN, 1999).

Em 1935, porque o desemprego atingira dimensões preocupantes e que o progresso técnico justificava a redução do tempo de trabalho a Organização Internacional do Trabalho “OIT” aprovou a Convenção n. 47 sobre a semana de 40 horas. Esse diploma, no entanto, só foi ratificado por quatro países. Por isso, objetivando atender ao postulado da Declaração Universal dos Direitos do Homem, preferiu a OIT adotar a Recomendação n. 116/82, que propõe a redução progressiva da duração do trabalho até alcançar a semana de 40 horas, com severas restrições ao trabalho extraordinário. (SUSSEKIND, 2000, p. 380)

A relevância do tema justificou, aliás, a inserção do artigo XXIV na Declaração Universal dos Direitos do Homem em 1948: “Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas”.

A Consolidação das Leis do Trabalho criada no Brasil na década de 40 foi uma conquista para os trabalhadores, especialmente em relação à jornada de trabalho, porém algumas categorias que exerciam certas jornadas ainda não eram protegidas por essa lei, como é o caso dos Turnos Ininterruptos de Revezamento.

Em 1988, a nossa Carta Maior, em seu artigo 7º, trouxe vários dispositivos que tratavam dos direitos sociais e fundamentais dos trabalhadores, dentre esses dispositivos está a tutela da duração do trabalho, fixando se a jornada em 8 horas diárias e 44 semanais. Além disso, criou a jornada especial para os trabalhadores que laboram em turnos de revezamento que é de 6 horas diárias.

2. Turnos ininterruptos de revezamento e suas peculiaridades

O sistema de trabalho objeto dessa pesquisa tem uma peculiaridade que seria o revezamento de horários nas jornadas de trabalho, e está previsto no artigo 7º, XIV da Constituição Federal de 1988, que fixou em seis horas a jornada de trabalho, facultando que disposições em contrário poderiam ser válidas se mediante negociação coletiva.

A interpretação gramatical do inciso constitucional, segundo Sussekind (2000, p. 645) é conclusiva quando fala que:

[...] quando a Constituição alude o trabalho realizado em turnos, quer dizer grupo de trabalhadores que se sucedem na utilização do mesmo equipamento. Quando menciona revezamento, significa trabalhadores escalados para períodos diferentes de trabalho, ora diurno, ora noturno, ora misto. E quando se refere a ininterruptividade, tem em vista o trabalho executado sem intervalo para repouso ou alimentação.

A jurisprudência brasileira é madura com relação à configuração ou não do turno ininterrupto de revezamento, já que ao longo dos tempos foram inúmeras as tentativas de desvirtuar o instituto, em geral empregadores afirmavam que a atividade não era ininterrupta ou que o funcionário não laborava em três horários diferentes, por conseqüência o trabalhador poderia trabalhar em horários diferentes sem o direito à jornada especial prevista na Constituição Federal de 1988.

A Orientação Jurisprudencial 360 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho, editada em 2008, veio dar um norte aos julgadores com relação a ininterruptividade da atividade empresarial ou o labor feito somente em dois turnos. Isso porque, a configuração do instituto depende somente que o labor dos empregados seja feito em dois turnos distintos compreendendo horário diurno e noturno sendo irrelevante a atividade da empresa, conforme disposição transcrita a seguir:

OJ-SDI1-360. Turno ininterrupto de revezamento. Dois turnos. Horário diurno e noturno. Caracterização (DJ 14.03.2008). Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.

A Consolidação das Leis do Trabalho não menciona que para a caracterização dos turnos de revezamento os trabalhos tenham que ser feitos de forma ininterrupta. Foi a lei 5.811/72 que implementou a jornada de trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento, nesse conceito de *prestação ininterrupta de serviços*, porém esse regime só era permitido em alguns ramos expressamente previstos naquele diploma legal, tais como exploração, perfuração, produção e refinamento de petróleo, na industrialização de xisto, na indústria petroquímica e no transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos, conforme artigo 1º da lei supracitada. Ressalte-se que a jornada era de oito horas podendo ser prorrogada para até 12 horas em casos especiais, compreendendo aquelas que eram feitas no mar e em local de difícil acesso, todas no ramo do petróleo.

Tempos depois, várias empresas que exerciam atividades não abrangidas pela lei, passaram a aplicar tais turnos, sob alegação de que a ininterruptividade da atividade se fazia necessária, momento em que chegou-se a cogitar a proibição das jornadas de trabalho sem intervalo, que estavam se generalizando, nos turnos de revezamento superiores a seis horas (SUSSEKIND, 2004, p. 112). Todos esses fatores ou “efeitos colaterais” deixaram mais evidente a necessidade da regulamentação desse tipo de jornada de trabalho em outras atividades.

3. Flexibilização aplicada aos turnos de revezamento

São várias as formas de flexibilização da duração do trabalho, tais como a prorrogação de horas de trabalho, compensação de horas de trabalho, banco de horas, contrato de trabalho a tempo parcial dentre outras, porém com foco na pesquisa, nos ateremos somente a modalidade de jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

O primeiro dispositivo legal que tratou desse tipo de jornada no Brasil foi o artigo 73, *caput* da CLT o qual prevê o pagamento de adicional noturno aos trabalhadores, com acréscimo de pelo menos 20% (vinte por cento) sobre a hora trabalhada. Vê-se que esse dispositivo reconhece o trabalho realizado em turnos de revezamento, porém não contemplou os trabalhadores com esse adicional.

No ano de 1964 o Superior Tribunal Federal (STF) editou a súmula 213, que falava da incompatibilidade do artigo 73 da CLT com a Constituição Federal de 1946, posto que o artigo 157, inciso III, estabelecia que todo o labor noturno tinha que ser remunerado com um salário superior ao diurno. Em 1982 o Tribunal Superior do Trabalho (TST) também editou uma súmula nesse sentido, o dispositivo de nº 130, descrevia basicamente o que o STF já havia dito.

No decorrer dos anos muitas foram as manifestações do TST sobre os direitos dos trabalhadores que laboravam em turnos de revezamento. Após o advento da Constituição Federal de 1988 já está claro que o trabalho noturno, mesmo sobre a jornada em comento, deve ser remunerado com salário maior que o diurno, conforme artigo 7º, inciso IX.

Os trabalhadores submetidos ao sistema de turnos ininterruptos de revezamento vivenciaram curiosa evolução no Direito brasileiro:

[...] em um primeiro instante, ainda na década de 1940, sofreram clara discriminação jurídica (a teor do art. 73, *caput*, CLT, que lhes negava algumas vantagens trabalhistas); em segundo instante histórico, conseguiram superar essa discriminação, sendo tratados como iguais aos empregados situados em sobrejornada ou labor noturno (a teor da interpretação jurisprudencial construída anos após a Carta Constitucional de 1946); finalmente em um terceiro momento, que culminou com a constituição de 1988, sentiram o despertar de uma fase de real vantagem comparativa. (DELGADO, 2009, p. 778).

Com a Constituição Federal vigente, houve uma melhora significativa, para os trabalhadores de empresas cujos ramos de trabalho não eram previstos na referida lei nº 5.811/72 citada anteriormente. Portanto, todas as empresas que adotavam esse regime tinham que observar o dispositivo constitucional que previa a jornada de trabalho de seis horas, dentre outros direitos constitucionalmente garantidos.

3.1 Aumento da jornada para oito horas diárias – súmula 423 do Tribunal Superior do Trabalho

Um dos principais direitos conquistados pelo trabalhador que laborava em turnos de revezamento foi sem dúvida a redução da jornada de trabalho, a teor do artigo 7º, XIV da Constituição Federal de 1988. Esse dispositivo Constitucional garante a Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos de revezamento, salvo negociação coletiva, sendo esse um direito básico além de outros que visem a melhoria dos trabalhadores, conforme previsto no artigo 7º *Caput*.

Recentemente foi editada a súmula 423 pelo TST que reconhece a validade da fixação da jornada de trabalho de forma diversa a legal, mediante negociação coletiva, sendo lícito o aumento da jornada de trabalho dos empregados que laboram em regime de revezamento, conforme exposto abaixo:

Súmula 423 - Turno ininterrupto de revezamento. Fixação de jornada de trabalho mediante negociação coletiva. Validade. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

A previsão constitucional é clara ao prever a mudança mediante *Negociação Coletiva*, porém na interpretação desse inciso deve-se levar em consideração se as mudanças são prejudiciais ou não ao trabalhador. Isso porque o trabalho prestado pelo empregado é uma das principais obrigações resultantes do contrato de trabalho, torna-se evidente a sua limitação, pelos seguintes fundamentos:

- a) de *natureza biológica*, porque elimina ou reduz os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga;
- b) de caráter *social*, por ensejar a participação do trabalhador em atividades recreativas, culturais ou físicas, por propiciar-lhe aquisição de conhecimentos e ampliar-lhe a convivência com a família;
- c) de *ordem econômica*, porquanto restringe o desemprego e aumenta a produtividade do trabalhador, mantendo-o efetivamente na população economicamente ativa. (SUSSEKIND, 2010, p. 232).

Verifique-se que existem princípios básicos para que a negociação coletiva seja válida, e assim autorizar o aumento da jornada de trabalho. Segundo Maurício Godinho Delgado (2010, p. 159), pelo princípio da *adequação setorial negociada* as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas, desde que respeitados os critérios objetivamente fixados. O autor segue dizendo que são dois os critérios:

- a) quando as normas autônomas coletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável;
- b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas juristrabalhistas apenas de indisponibilidade relativa (e não de indisponibilidade absoluta). No caso do aumento da jornada contido na súmula acima exposta, devemos ressaltar que o próprio dispositivo heterônomo é autorizador (artigo 7º, XIV da Constituição Federal de 1988). (DELGADO, 2010, p. 159-160).

Do ponto de vista abordado anteriormente pelo doutrinador Arnaldo Sussekind (2010, p. 223), onde a jornada de trabalho deve ser limitada pelo fundamento da “*natureza biológica*, porque elimina ou reduz os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga”, não existiria a possibilidade de fixação da jornada de trabalho por meio de negociação coletiva, já que trata de direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, ou seja, direito à saúde. Tais parcelas são imantadas por uma tutela de interesse público, “por constituírem um patamar *civilizatório mínimo*, que a sociedade não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de afrontamento da própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho” (DELGADO, 2009, p. 160).

Por outros fundamentos deve-se questionar a edição dessa súmula, já que o motivo do tratamento dessa matéria pela Constituição Federal de 1988 foi justamente a saúde dos trabalhadores, sendo esse também um Direito Constitucional.

Francisco Antonio de Oliveira, ao comentar referida súmula alerta que:

O tema envolve matéria constitucional e que a interpretação última, final e derradeira, pertence ao Supremo Tribunal Federal e, desta feita, ressalta que “como regra, os tribunais superiores devem evitar transformar em direito sumulado matéria que foge à sua competência última no plano constitucional. Isso pelo simples motivo de que, em sede constitucional, não existe a melhor ou a pior interpretação. Existe apenas a interpretação. Esta há de ser única, isto é, a única interpretação possível, capaz de obrigar a todos (erga omnes). É aquela ditada pela Excelsa Corte. Em sede trabalhista, têm-se como precedentes os ex-Enunciados 316 e 317, que tiveram de ser cancelados em face de decisão contrária da Excelsa Corte. (2007, p. 695).

O Tribunal Superior do Trabalho tem o dever de se manifestar sobre o tema em questão, pois se trata de matéria essencialmente trabalhista, como todas as outras que fazem parte dessas relações jurídicas de base, porém o dever de pacificar esse tema é dos defensores da nossa Carta Maior, pois só o Supremo Tribunal Federal poderá proferir decisão a ser seguida por todos.

3.2 Limitações constitucionais ao aumento da jornada de trabalho

Os direitos do trabalhador elencados no artigo 7º da Constituição de 1988 compõem o seu título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”. E o artigo 60 estatui que não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir os direitos e garantias individuais” (§4º, inciso IV), com o que conferiu aqueles direitos a hierarquia de *cláusula pétrea*.(SUSSEKIND, 2010, p.93).

É verdade que os direitos mínimos garantidos no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, não poderão ser suprimidos por emenda constitucional, sendo assim a negociação coletiva viria apenas para implementar direitos “outros que visem a melhoria de sua condição social”, conforme previsto no próprio *caput* do artigo 7º e não a supressão de direitos como é posto nos dias de hoje. A esse respeito:

[...] Se nem por emenda constitucional poderão ser abolidos direitos relacionados no artigo 7º da Carta Magna, elevados a categoria de cláusulas pétreas, é criticável admitir-se que possam fazê-lo por convenções ou acordos coletivos ou que esses instrumentos normativos possam modificá-los em sua essência? Cremos que, no âmbito da ciência jurídica, devemos ainda observar a hierarquia das fontes do Direito, tal como a lei da gravidade no mundo da física [...]” (SUSSEKIND, 2010, p. 96).

Nessa linha de pensamento fica evidente que a nossa Constituição tem um modelo rígido, não comportando mudanças nos direitos sociais minimamente garantidos. Esse modelo não tolera mudança com um procedimento tão singelo como a Negociação Coletiva.

Outros entendem que a negociação coletiva pressupõe concessões mútuas entre as partes, sendo assim, a concessão de vantagens ao empregado, vem acompanhada de uma redução de seus direitos.

Segundo Rayner d' Almeida Rodrigues “o pacto coletivo deve ser analisado de maneira ampla, de forma a auferir seu conjunto de vantagens consagradas ao trabalhador se mostrou superior as desvantagens estabelecidas no mesmo instrumento” (REVISTA ADVOCEF, 2011, p. 18).

Para Alexandre de Moraes (2004, p. 204), “os direitos sociais previstos constitucionalmente são normas de ordem pública, com a característica de imperativas, invioláveis e, portanto, imutáveis pela vontade das partes contraentes da relação trabalhista”. O ilustre autor prossegue dizendo:

[...] essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho, uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes. Estes podem complementar ou suplementar o mínimo de proteção legal; mas sem violar as respectivas normas. Daí decorre o princípio da irrenunciabilidade, atinente ao trabalhador, que é intenso na formação e no curso da relação de emprego e que não se confunde com a transação, quando a “*res dubia*” ou a “*res litigiosa*” no momento ou após a cessão do contrato de trabalho. (MORAES, 2004, p. 204-205).

A maioria da doutrina entende que os direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, são garantias mínimas asseguradas aos trabalhadores, não permitindo assim, que a negociação coletiva venha a reformar ou retirar direitos garantidos pela Carta Maior, salvo se permitido expressamente pela própria Constituição, sobre esse tema:

[...] esse patamar civilizatório mínimo está dado, essencialmente, por três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: *as normas constitucionais em geral* (respeitadas, é claro, ressalvadas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); *as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro* (referidas pelo artigo 5º, § 2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental que se integra o Brasil); *as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora* (preceitos relativos a saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.). (DELGADO, 2003, p. 161).

4. A dignidade da pessoa humana e a jornada de trabalho

A dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado, como está posto na Constituição Federal de 1988, “significa não só o valor do homem em sua dimensão de liberdade, como também de que o próprio Estado se constrói com base nesse princípio. O termo dignidade designa o respeito que merece qualquer pessoa” (CARVALHO, 2004, p. 355).

Nos dizeres de Kildare Gonçalves Carvalho citando DELPÉRÉE (2004, p. 356), todo homem tem dignidade e não um preço, como as coisas, já que é marcado, pela sua própria natureza, como fim em si mesmo, não sendo algo que pode servir de meio, o que limita, conseqüentemente, o seu livre arbítrio, consoante pensamento Kantiano:

O conceito de dignidade humana repousa na base de todos os direitos fundamentais (civis, políticos ou sociais). Consagra assim a Constituição em favor do homem, um direito de resistência. Cada indivíduo possui uma capacidade de liberdade. Ele está em condições de orientar a sua própria vida. Ele é por si só depositário e responsável do sentido de sua existência. Certamente, na prática, ele suporta, como qualquer um, pressões e influências. No entanto, nenhuma autoridade tem o direito de lhe impor, por meio de constrangimento, o sentido que ele espera dar a sua existência. O respeito a si mesmo, ao qual tem direito todo homem, implica que a vida que ele leva dependa de uma decisão de sua consciência e não de uma autoridade exterior, seja ela benevolente e paternalista (CARVALHO, 2004, p. 356).

Esse princípio abrange não só os direitos individuais, mas também os de natureza econômica, social e cultural. Muitos dos direitos abraçados por esse princípio estão previstos no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, e estão ligados diretamente à jornada de trabalho.

Plácido e Silva (1967, p. 526) consigna que “dignidade é a palavra derivada do latim “*dignitas*” (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa, serve de base ao próprio respeito em que é tida.

Para Vander Ferreira de Andrade (2007, p. 68) “a dignidade não se define pelo que é, mas sim pelo seu oposto, ou seja, pelo que não é. Desta forma, tranqüilo afirmar que não é digna a vida que é desprovida de (...) direito de ir e vir, saúde, meio ambiente sadio e equilibrado, do direito ao trabalho, etc”. Indigna, portanto, a vida sem a presença de familiares, sem horários definidos para descanso, sem poder alimentar-se na hora em que sente fome, sem jornada de trabalho definida!

Se na fixação da jornada de trabalho não forem observadas as garantias mínimas elencadas no artigo 7º, XIV da Constituição Federal de 1988, caracterizar-se-ia afronta ao princípio fundamental da dignidade humana.

4.1 Concretização dos princípios no sistema jurídico laboral

Uma das mais difíceis tarefas na interpretação e aplicação dos princípios constitucionais é com relação ao fenômeno de sua concretização. Tal tarefa não decorre pura e simplesmente de sua positivação; assim, embora tivéssemos tratado de princípios, direitos fundamentais e sociais, não há como negar que a tarefa de tornar a constituição uma realidade é uma tarefa árdua. Nesse diapasão, há que se ressaltar, sobretudo, aquilo que Vander Ferreira de Andrade citando Konrad Hesse denomina de “vontade de Constituição”, ou como expõe:

A constituição transforma-se em força ativa se existir a disposição de orientar a própria conduta segundo a ordem nela estabelecida, se, a despeito de todos os questionamentos e reservas provenientes do juízo de convivência, se puder identificar a vontade de concretizar essa ordem;... a vontade de constituição constitui a maior garantia de sua força normativa (ANDRADE, 2007, p. 175).

Existe uma resistência do poder judiciário em admitir uma interpretação diretamente calcada em princípios (ANDRADE, 2007, p. 176), ficando a cargo

do legislador infraconstitucional, na maioria das vezes, fazer com que os julgamentos estejam em conformidade com os Princípios Constitucionais.

Temos assim que o judiciário, formado em uma escola tecnicista, amalgamada em sua base pelos postulados do direito privado, muitas vezes reluta em fazer valer a força e o comando de normas de maior abrangência e de menor densidade, como é o caso dos princípios constitucionais; age-se como se a lei tivesse uma hierarquia no plano concreto mais elevado que a própria constituição, quando, em verdade, urge compreender o sistema num dado sentido. (ANDRADE, 2007, p. 177).

Os princípios servem de base, são as diretrizes e parâmetros que magistrados devem se basear para proferir seus julgamentos, ou seja, para a aplicação de legislação infraconstitucional deve-se analisar sempre se o dispositivo legal esta está em consonância com os Princípios da nossa Carta Maior, porém o que acontece por várias vezes é o inverso, conforme dispõe o doutrinador Rizzatto Nunes:

[...] pela leitura de ambos os dispositivos (o autor refere-se ao artigo 4º da LICC, bem como ao artigo 126 do CPC) percebe-se que o legislador infraconstitucional acabou por apresentar um critério, que leva a pensar que os princípios vêm por último no ato interpretativo-integrativo, quando o inverso é o que é verdadeiro. (2002, p. 22).

A conclusão principiológica deve acompanhar a atividade judiciária trabalhista como uma das principais ferramentas a disposição do operador do Direito, investindo-se a atividade jurisdicional na realização da verdadeira justiça, aquela que atende o caso real e concreto, e julga conforme os fundamentos de uma nação.

5. Defronte às normas prejudiciais aos trabalhadores – reparação e prevenção

O respeito à dignidade dos trabalhadores passa não apenas pela reparação, mas também pela prevenção da violação de direitos trabalhistas em geral e, à saúde de cada trabalhador em particular.

O enfrentamento dessas atitudes prejudiciais pode e deve ser feito através do ajuizamento das ações judiciais competentes, as quais, além de reparar os danos sofridos pelos empregados têm um caráter disciplinador sobre os empregadores.

Nessa linha de pensamento, é necessário que os trabalhadores e os sindicatos que os representam tenham mais empenho no uso dos instrumentos jurídicos disponíveis, afim de que as agressões em comento sejam neutralizadas.

O Estado deve atuar de forma preventiva, como já vem fazendo através de seus órgãos fiscalizadores, tais como Ministério do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, porém essas medidas não são efetivas, pois se fossem, o número de reclamações trabalhistas buscando a reparação de danos sofridos não estaria aumentando ao longo dos anos². Chega a ser uma questão cultural ou até mesmo pura e simples falta de informação, mais o fato é que em tempos modernos a regra é a cobrança de adicionais compensatórios e não a preservação da saúde do trabalhador. (REVISTA LTR, 2011, P. 467).

O monitoramento do mercado de trabalho é tema discutível em todos os países que enfrentam ou já enfrentaram a questão. Garantir o efetivo cumprimento de proteções e direitos aos trabalhadores é tarefa essencial na redistribuição dos frutos do desenvolvimento econômico.

Com referência à situação contemporânea, publicação recente feita pela Organização Internacional do Trabalho em parceria com o Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas aponta que essa tarefa será trabalhosa, face aos interesses de empregadores e empregados que quase sempre são divergentes:

² A esse respeito consultar relatório demonstrativo obtido junto ao Tribunal Superior do Trabalho, no qual constam quantas Reclamações foram distribuídas de 2006 à 2011. Disponível em <http://www.tst.jus.br/Sseest/RGJT/Rel2010/jt2010/JT115.pdf>. Acesso em 31 de março de 2012.

No caso brasileiro, assim como em outros países caracterizados por grandes heterogeneidades e desigualdades em seus mercados de trabalho, tal tarefa é especialmente delicada em virtude da coexistência de interesses muito divergentes e recursos de poder muito assimétricos entre os atores sociais em disputa [...] (PIRES, 2010, p. 02).

Em países em desenvolvimento, o papel do Estado na fiscalização do trabalho é medida que promove o respeito e a obediência à legislação trabalhista, sendo essa condição necessária para o equilíbrio financeiro e social, trazendo como conseqüência um crescimento justo e equilibrado.

Segundo Roberto Rocha Pires (2010, p. 02) “É a partir da consolidação de relações de trabalho formais que se pode estabelecer um tipo de mediação mais civilizada entre capital e trabalho”, pois através disso as relações laborais deixam de pertencer meramente à esfera privada dos negócios e passam a desfrutar de um estatuto público, condizente com parâmetros mínimos de civilidade e sociabilidade entre as partes.

Nesse contexto, Pires (2010, p.02-03) defende que o Estado deve aprimorar as técnicas de inspeção dos campos de trabalho, acreditando que isso contribuirá para a redução de práticas lesivas contra os trabalhadores, resultando em maior justiça social, concluindo que:

[...] é mister aprofundarmos o debate sobre o fortalecimento institucional e o desenvolvimento de capacidades por parte dos sistemas e políticas estatais voltados para a inspeção do trabalho. Para tal são indispensáveis reflexões sobre o planejamento, gestão e monitoramento dos serviços e ações prestados pela inspeção do trabalho. A presente parceria entre a Organização Internacional do Trabalho e o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada pretendeu somar aos atuais debates uma perspectiva crítico-propositiva e aplicada à gestão e organização da inspeção do trabalho no Brasil. No entanto, as propostas e discussões suscitadas pelo presente documento vão além do caso em questão e contribuem de forma singular na direção da construção de uma inspeção do trabalho inovadora e efetiva.(PIRES, 2010, p. 03).

A fiscalização e regulação nas relações de trabalho têm grande relevância para o desenvolvimento sustentável de um país, tornando justa a distribuição de renda, tornando o trabalho digno uma regra e não exceção, como acontece em outros países.³

O Estado quando instituiu os direitos sociais só se preocupou com a garantia de boa índole institucional, porém isso não é o suficiente. Na verdade é preciso uma mudança na mentalidade de toda a sociedade para que esses dispositivos tenham eficácia plena.

Principalmente nas relações de trabalho, a mudança na mentalidade é mais difícil de acontecer, já que de um lado os empregadores visam sempre a redução custos o aumento de capital, enquanto grande parte dos empregados ao invés de prezarem pela sua saúde preferem reivindicar adicionais compensatórios.

O Estado deve intervir nessas relações de forma antecipada, inclusive em caráter educativo face aos empregados, que não tem a verdadeira noção de que seu “Direito” maior é a saúde e não um percentual de aumento em seu salário.

6. Jornada de trabalho e saúde do trabalhador

Atualmente o tema jornada de trabalho ganhou mais notoriedade e importância no sistema jurídico laboral, isso porque é associado diretamente à saúde do trabalhador.

A Constituição Federal de 1988 traz em seu bojo, expressamente, normas 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 que a Carta de 1988, sabiamente, arrolou como direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio

³ A esse respeito ler material postado por Marcos Fernandes Gonçalves. Disponível em <http://www.advivo.com.br/blog/luisnassif/o-trabalho-escravo-na-china>. Acesso em 31 de março de 2012.

de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII)” (DELGADO, 2009, p. 775).

Para Delgado, por essa razão a atuação administrativa estatal é importante e deve ser feita “por meio de normas de saúde pública e de segurança e medicina do trabalho que venham reduzir o tempo lícito de exposição do trabalhador a certos ambientes ou atividades (mediante portarias do Ministério do Trabalho e Emprego, por exemplo)” (2009, p. 776). A respeito da ação estatal, o ilustre doutrinador prossegue dizendo:

[...] “francamente autorizada (mais: determinada) pela Constituição, através de inúmeros dispositivos que se harmonizam organicamente (...) art. 7º, XXII, que se refere ao direito à redução dos riscos do trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança; artigo 194, caput, que menciona que a seguridade social como ‘conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar direitos relativos à saúde’; o art. 196, que coloca a saúde como direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem a redução de risco de doença e de outros agravos [...]” (2009, p. 776).

As normas atinentes a fixação das jornadas de trabalho compõem, sem dúvida, temas diretamente ligados ao bem estar e a saúde. Em outras 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.” (DELGADO, 2009, p. 776).

O trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento é objeto de tratamento especial pela nossa Carta Maior, isso porque é reconhecido que essa jornada é extremamente prejudicial à saúde dos trabalhadores.

Uma das características do trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento é a alternância de horários. O que a Constituição procura proteger quando fixa em seis horas a jornada de trabalho, é a saúde física, psíquica e social do trabalhador, segundo Maurício Godinho Delgado:

A situação enfocada pela Constituição configura-se caso o trabalhador labore ora essencialmente pela manhã, ora essencialmente pela tarde, ora essencialmente pela noite – por ser flagrante a agressão que semelhante sistemática de organização laboral impõe ao organismo do trabalhador. (2009, p. 885).

As mudanças nas jornadas de trabalho são a causa de vários prejuízos à saúde do trabalhador. Geralmente esse regime de trabalho é imposto aos empregados, ou seja, trabalhar em escala de revezamento não é uma faculdade. Sabemos que o capitalismo tem uma grande contribuição para a abertura desse regime de trabalho, bem como a globalização que trouxe aos meios de produção mais competitividade, o que culminou na busca por meios que trouxessem ao empregador redução de gastos.

Quando se diz prejuízo do relógio biológico, o que se pretende afirmar é que de uma certa forma a saúde está sendo prejudicada. Na medida em que o trabalhador trabalha em turnos diferentes, toda a sua vida social é modificada, já que hora tem que dormir pela manhã, hora pela tarde e por fim no período da noite, não bastando isso a alimentação também segue esses horários, o que compromete ainda mais a saúde do trabalhador. Essa alternância de horários interfere no organismo, o qual tem dificuldades de se adaptar em um curto espaço de tempo as diversas modificações de horários.

O sono é de vital importância a todos, distúrbios ocasionais do sono podem tornar a vida diária mais estressante, ou diminuir a produtividade no trabalho. Dormir bem gera uma maior capacidade em concentrar-se, cumprir tarefas pessoais e profissionais, e superar irritações passageiras. Em contraste, a falta de sono pode diminuir a habilidade de realizar tarefas que envolvam memória, aprendizado e raciocínio lógico. Isso pode contribuir para dificultar o relacionamento com parentes, amigos e colegas de trabalho, sem falar que erros e falta de empenho no trabalho podem comprometer até mesmo o próprio emprego, a esse respeito a pesquisadora Irene Lopes nos ensina que:

O trabalho em turno de revezamento tem efeito direto sobre o sono. Os altos e baixos do ciclo circadiano aumentam o estado de alerta de manhã, dificultando pegar no sono. Fatores externos como ruído, luz do sol e obrigações familiares frequentemente interrompem ou encurtam os repousos. Há perda também na qualidade. As pessoas passam menos tempo nos estágios de sono profundo, importantes para recuperar a fadiga. Também têm menos sono do tipo “Rapid Eyes Movement” (REM), importante para a saúde mental. (2010, p. 01).

O empregado vive conforme a rotina que sua vida social lhe impõe, realizando tarefas cotidianas independentes da sua jornada de trabalho, como a sua família, amigos, tarefas domésticas, etc. Porém a sua vida social fica prejudicada com dificuldades de organizar sua vida privada, com grandes prejuízos quanto ao convívio familiar, atividades sociais, educacionais e reciclagem profissional, por exemplo.

Quando a Nossa Carta Maior instituiu a jornada de trabalho de seis horas para o trabalhador que labora em turnos de revezamento, teve o enfoque, basicamente na saúde do trabalhador exposto a esse sistema. O turno criado pela lei 5.811/72 era de grande desgaste ao trabalhador e precisava ser modificado. Segundo Sérgio Pinto Martins:

Pretendeu o constituinte, com o inciso XIV do art. 7º da Constituição, conceder uma jornada de trabalho menor aqueles trabalhadores que prestavam serviços em plataformas de petróleo ou em siderúrgicas, que um dia trabalhavam pela manhã, noutro à tarde e no seguinte à noite, como das 6 às 14h, das 14 às 22h ou das 22 às 6 horas. Sabe-se que esse trabalho é muito desgastante para o empregado, pois o ritmo cardíaco, corresponde ao relógio biológico do ser humano, que controla variações de temperatura, segregação de hormônios, digestão, sono, é alterado constantemente, tratando-se, portanto, de um trabalho penoso. (2003, p. 496).

A Constituição Federal de 1988 foi protetora ao trabalhador quando instituiu o turno de seis horas, porém a exceção trazida no próprio dispositivo é que dá ensejo ao descumprimento à finalidade que se buscava.

Considerações finais

É cada vez mais notório que precisamos nos adaptar às novidades que são constantes em um mundo globalizado e no Direito do Trabalho isso não é diferente. Isso porque a flexibilização das normas laborais é constante, a abertura do mercado de trabalho causa mudanças no setor produtivo, exigindo-se mais eficiência, competitividade e baixo custo.

Diante da evolução do sistema produtivo a adaptação da empresa é vital e a jornada de trabalho faz parte dessa evolução.

A limitação da Jornada de Trabalho para seis horas diárias foi uma grande conquista para os trabalhadores que laboram em turnos ininterruptos de revezamento, isso porque podemos observar que esse é um direito constitucionalmente garantido. É fato que a Carta de 1988 em seu artigo 7º XIV, prevê a possibilidade de alteração da jornada mediante negociação coletiva, porém essa deveria ser operada somente nos casos de melhoria das próprias condições de trabalho, conforme previsto no caput do próprio dispositivo.

Várias manifestações do Tribunal Superior do Trabalho que limitam a flexibilização por meio de negociação coletiva levam ao entendimento de que a flexibilização não é uma forma de resolver ou atenuar problemas econômicos ou de desemprego, não passando de uma forma de transferir direitos dos trabalhadores para o mercado de consumo.

Nesse contexto, a interpretação sistemática das normas constitucionais confere aos direitos sociais previstos no artigo 7º da Constituição de 1988 a hierarquia de *cláusula pétrea*, ressaltando que a nossa Constituição tem um modelo rígido, não comportando mudanças nos direitos sociais minimamente garantidos. Esse modelo não tolera mudança com um procedimento tão singelo como a negociação coletiva.

Referências das Fontes Citadas

ANDRADE, Vander Ferreira de. **A Dignidade da Pessoa Humana: Valor-fonte da origem jurídica**. São Paulo: Cautela, 2007.

CARVALHO, Kildare Gonçalves. **Direito Constitucional**. 10 ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Direito Coletivo do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno**. São Paulo: LTr, 2006.

LEAL, Monica Clarissa Henning. **Constitucionalismo social: O papel dos Sindicatos e da Jurisdição na Realização dos Direitos Sociais em tempos de Globalização**. – Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008.

LINDGREN, J.A. Alves. **Direito e Cidadania na Pós-Modernidade** – Piracicaba: Unimep, 2002.

LOPES, Irene. **Saiba como o turno mexe com você**. Disponível em: <http://ireneslopes.wordpress.com/2009/10/15/saiba-como-o-turno-mexe-com-voce> .Acesso em: 31 de abril de 2012.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho Direito Tutelar do Trabalho**. v. IV, 2. ed. 2001.

_____. **Manual de Direito do Trabalho**. Parte Geral, 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1982.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 3. ed., São Paulo: Malheiros, 1996.

_____. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 15. ed., São Paulo: Atlas, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Limites da Negociação Coletiva na Perspectiva do Projeto de Flexibilização da CLT**. Disponível em:

<http://www.otrabalho.com.br/Jsp/Site/Boletins/LimitesDaNegociacaoColetiva.htm> . Acesso em: 31 de abril de 2012.

NUNES, Luiz Antonio Rizzatto. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: Doutrina e Jurisprudência**. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Comentários às Súmulas do TST**. 7. ed., rev. atual. e ampl., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

PIRES, Roberto Rocha. **Flexibilidade, consistência e impactos na gestão do desempenho burocrático: subsídios para uma nova sistemática de acompanhamento e avaliação do desempenho da inspeção do trabalho no Brasil / Organização Internacional do Trabalho**. Brasília: OIT, 2010.

Revista de Direito Associação Nacional dos Advogados da Caixa Econômica Federal. **ADVOCEF**, Porto Alegre: ADVOCEF, 2011.

Revista LTr. **Legislação do Trabalho**, São Paulo: LTr, ano 75, 2011.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Malheiros, 1997.

SILVA, Plácido e. **Vocabulário Jurídico**. v. II. Rio de Janeiro: Forense, 1967.

STANGLER, José Renato. **Transformações no Mundo do Trabalho, Subjetividades dos Trabalhadores e Danos à Saúde: Uma Leitura a partir da Justiça do Trabalho**. In Revista LTr. Legislação do Trabalho, São Paulo: LTr, ano 75, 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 22. ed.,v. I, São Paulo: LTR, 2005.

_____. _____. 22. ed.,v. II, São Paulo: LTR, 2005.

_____. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

_____. _____. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

_____. **Direito Internacional do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2000.

TIEMANN, Marisa. **Trabalho Educativo Pode Ser Procutivo**. In Revista Jurídica Virtual, Brasília, v. 1, n. 5, 2009. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_05/trab_educativo.htm. Acesso em: 31 de abril de 2012.