

A SÚMULA 444 DO TST E A EFETIVIDADE DE DIREITOS FUNDAMENTAIS RELACIONADOS À SAÚDE DO TRABALHADOR: análise da jornada no sistema de revezamento 12x36 face ao paradigma contemporâneo do trabalho

THE PRECEDENT 444 OF TST AND THE EFFECTIVENESS OF FUNDAMENTAL RIGHTS RELATED HEALTH WORKER: analysis of journey in relay system 12x36 compared to the contemporary paradigm of work

Leandro Cioffi

Andreia Correia de Souza Cioffi

RESUMO

A Súmula 444 do TST conferiu a validade das negociações coletivas que estabelecem a jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento no sistema de 12 horas de trabalho e 36 de descanso. Mas com o paradigma toyotista no mundo do trabalho contemporâneo, aumentou-se ao longo dos anos a intensidade da exploração subjetiva do trabalhador, levando-o a maiores desgastes e tensões e, conseqüentemente, aumentando os riscos do mesmo adquirir doenças relacionadas ao trabalho. Tais riscos são agravados quando o trabalhador é submetido a uma jornada de turnos ininterruptos de revezamento no sistema acima informado, principalmente quando coincidir com períodos noturnos. Em contrapartida, há a função social no direito do trabalho, bem como princípios de direito individual e coletivo com finalidades protecionistas e democráticas de afirmação do trabalhador nas relações de produção. Há também a busca pela efetividade das normas de direitos fundamentais de saúde do trabalhador pautadas no princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, promovendo, assim, questionamentos quanto aos limites de exploração das referidas jornadas laborais e da aplicação da Súmula 444 do TST na perspectiva de sua interpretação conforme a Constituição e de controle de constitucionalidade.

PALAVRAS-CHAVE: trabalho em 12x36; saúde do trabalhador; efetividade de direitos.

ABSTRACT

Precedent 444 of the TST checked the validity of collective bargaining agreements that establish the working hours in continuous shifts in the system of 12 hours of work and rest 36. But the paradigm toyotist in the world of contemporary work, rose up over the years the intensity of subjective exploitation of the worker, causing him to greater wear and stresses and, consequently, increasing the risk of it acquiring work-related diseases. These risks are compounded when the worker is subjected to a journey of continuous shifts in the system reported above, especially when match nighttime periods. In contrast, there is a social function in labor law as well as the principles of individual and collective right to protectionist purposes and democratic assertion of the worker in production relations. There is also a quest for effectiveness of standards of fundamental rights of the worker guided by the fundamental principle of human dignity, thereby promoting questions about the limits of use of such journeys labor and the application of Precedent 444 of the TST in perspective interpretation according to the Constitution and constitutional control.

KEYWORDS: 12x36 work; occupational health; effectiveness rights.

INTRODUÇÃO

A temática do presente estudo corresponde concentradamente à área de conhecimento do Direito do Trabalho, mas também envolvendo pertinentes análises pautadas no Direito Constitucional e nas ciências sociais e da saúde, tendo como assunto abordado a jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento no sistema de 12 horas de trabalho e 36 de descanso (12x36), bem como alternados com o expediente noturno, delimitando-a na questão do entendimento e aplicação da Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) face aos problemas relacionados à efetividade de direitos fundamentais de proteção à saúde do trabalhador, oriundos ao paradigma contemporâneo do mundo do trabalho predominante na sociedade global estruturalmente capitalista.

No tocante à problematização, encontra-se em vigor, por meio da referida súmula, o consolidado entendimento jurisprudencial do TST no sentido de afirmar pela validade da jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento no sistema 12x36. No entanto, no prisma fático contemporâneo, estudos relacionados às ciências sociais e da saúde revelam o entendimento no sentido de que tal sistema de revezamento – diante dos modos de produção baseados no toyotismo – propende, em diversas situações, a sujeitar o trabalhador a sérios riscos de aquisição de doenças físicas e psíquicas relacionadas ao trabalho. Além disso, em contrapartida, verificam-se no contexto dos direitos fundamentais vários preceitos garantidores de proteção à saúde do trabalhador, mas carentes de sua efetividade, seja pelo Poder Público, seja democraticamente por intermédio dos sindicatos. Com isso, a problemática levantada no presente estudo sintetiza-se através das seguintes indagações: a Súmula 444 do TST propicia ou retrocede a efetividade dos direitos fundamentais relacionados à saúde do trabalhador na solução jurisdicional de conflitos? O sistema 12x36 para jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento é mais benéfico ou prejudicial ao trabalhador face aos modos contemporâneos de exploração do trabalho?

A justificativa do presente estudo consiste, além das razões teóricas e práticas contextualizadas na problematização explicada acima, na sua importância para o estudo do Direito e na relevância social compreendida nas análises desenvolvidas. A importância para o estudo do Direito refere-se à busca de compreensões jurídicas acerca da interpretação e aplicação da Súmula 444 do TST em suas dimensões e limites constitucionais, face à realidade contemporânea no mundo do trabalho. A relevância social refere-se em contribuir para a busca de entendimentos coesos acerca da exploração do trabalho em jornadas de turnos ininterruptos de revezamento e noturnas, e em compatibilidade com garantias fundamentais e dignas ao

trabalhador no tocante à sua saúde no ambiente de trabalho, ou seja, a busca pela efetivação de tais direitos no cotidiano.

Tem-se, como objetivo geral no presente estudo, por compreender a interpretação e aplicação da Súmula 444 do TST à luz de básicos preceitos fundamentais constitucionais de proteção à saúde do trabalhador. Para tanto os objetivos específicos consistem nas análises acerca do processo de consolidação do entendimento jurisprudencial quanto à validade da jornada de trabalho no sistema de revezamento 12x36; do paradigma do mundo do trabalho contemporâneo; dos impactos negativos causados ao trabalhador em decorrência de intensas jornadas de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, inclusive com alternância diurna e noturna; da função social no direito do trabalho e seus princípios jurídico-laborais inerentes; da efetividade de direitos fundamentais de proteção à saúde do trabalhador; e da interpretação e aplicação da referida súmula com adequações a determinados ditames constitucionais.

Como metodologia de pesquisa adotada, por se tratar de um estudo voltado a reflexões acerca da efetividade de direitos fundamentais constitucionais, pretendeu-se estabelecer uma dialética envolvendo, de um lado, o concreto (assim compreendido como os problemas fáticos negativamente impactantes à saúde do trabalhador, inerentes ao contemporâneo mundo do trabalho explorado com base no paradigma toyotista) e, de outro, o abstrato (compreendido este como os preceitos fundamentais constitucionais de proteção à saúde do trabalhador, da jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento no sistema 12x36, bem como nos que envolvem o trabalho noturno, e da Súmula 444 do TST). Por se tratar de um estudo bibliográfico, o seu presente desenvolvimento, e na referida metodologia, foi subsidiado por registros bibliográficos especializados no Direito do Trabalho e no Direito Constitucional, bem como nas ciências sociais e da saúde, além de documentos jurídicos oficiais de legislação e de jurisprudência.

1 A SÚMULA 444 DO TST E SEUS PRECEDENTES

A Resolução n. 185/2012 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) trouxe uma expressiva reforma no posicionamento jurisprudencial da Justiça do Trabalho. Por esse ato foram reformuladas 13 súmulas preexistentes; surgiram 10 novas súmulas, sendo, dentre elas, 4 decorrentes de conversão de orientações jurisprudenciais e mais 6 editadas originariamente; e foram canceladas 2 súmulas preexistentes. Dentre aquelas que foram editadas originariamente destaca-se no presente estudo a Súmula 444, dispondo a seguinte redação:

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis 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 de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. (BRASIL, 2012, on-line)

Tal posicionamento do TST decorreu de 14 precedentes jurisprudenciais da mesma corte, os quais registraram seus posicionamentos no sentido de firmar pela validade do regime de compensação de jornada de trabalho previsto em negociação coletiva no sistema de 12 horas de trabalho e 36 de descanso (12x36).

As controvérsias acerca dos entendimentos jurídicos quanto à validade ou não da jornada de trabalho no regime de 12 horas de trabalho e 36 de descanso, através de diversos conflitos jurisdicionais tramitados na Justiça do Trabalho, norteavam com base, especialmente, nas interpretações constitucionais dos incisos XIII, XIV e XXVI do artigo 7º, bem como da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seus artigos 59, § 2º e 71, § 4º.

No artigo 7º da Constituição, o seu inciso XII traz como direito dos trabalhadores a “[...] duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho [...]” e o inciso XIV a “[...] jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva [...]” e o inciso XXVI sobre o “[...] reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho [...]” (BRASIL, 1988, on-line).

Já o § 2º do artigo 59 da CLT versa, especialmente no final de sua redação, no sentido de que a compensação de jornada de trabalho é permitida legalmente, desde que tal compensação se dê em até um ano após a realização das horas excedentes, e “[...] nem seja ultrapassado o limite de dez horas diárias.” (BRASIL, 1943, on-line). Em complemento, o § 4º do artigo 71 dispõe acerca do tempo dedicado ao intervalo intrajornada, e que sua desobediência implicará em acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração correspondente ao valor da hora normal de trabalho a ser pago ao empregado que for submetido a essa exploração laboral (BRASIL, 1943, on-line).

O entendimento do TST acerca de aplicação de tais dispositivos foi se consolidando no sentido de que, quando se tratar de jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento no sistema 12x36, a 11ª e 12ª horas trabalhadas não violam o limite de jornada diária de 10 horas disposto no § 2º do artigo 59 da CLT, pois a Constituição assegurou essa flexibilização de tais condições de trabalho ao permitir que, aos turnos ininterruptos de revezamento, pudessem

ser instituídas jornadas diversas das diárias de 6 horas, desde que houvesse a preexistência de negociação coletiva de trabalho dispendo a respeito.

Entretanto, a solução jurisprudencial dada a partir do dispositivo da súmula supracitada versa sobre a validade desse sistema de jornada de trabalho 12x36 apenas no que tange às observâncias para o pagamento das horas trabalhadas e não adentrando ao mérito de diversas questões capazes de afetar negativamente a proteção do trabalhador exposto a tais condições, especialmente no tocante a sua saúde, conforme cada meio ambiente laboral peculiarmente considerado. Dentre essas questões, suscita-se no presente estudo a exposição do trabalhador esse tipo de jornada de trabalho quando escalados em turnos noturnos, sobretudo em condições laborais em que as relações de produção pautam-se nos paradigmas do toyotismo.

2 O PARADIGMA DO MUNDO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO

Ao que se vislumbra no cotidiano mundo do trabalho, por mais que Estado tome iniciativas voltadas à geração de empregos e de coibição à exploração do trabalho abusivo e degradante, a iniciativa privada subsequentemente desenvolve métodos e técnicas capazes de “escapar” das regulações economicamente onerosas a ela impostas, ainda que estas sejam pautadas na busca da ordem social.

Nesse sentido, explica Mézáros no que ele sustenta como tese do “capital incontrolável”:

[...] o capital jamais se submeteu a controle adequado duradouro ou a uma auto-restrição [sic] racional. Ele só era compatível com ajustes limitados e, mesmo esses, apenas enquanto pudesse prosseguir, sob uma ou outra forma, a dinâmica de auto-expansão e o processo de acumulação. (MÉSZÁROS, 2002, p. 100).

Nisso, talvez com esse pressuposto seja possível compreender a razão de, numa sociedade estruturalmente capitalista, a partir de meados da década de 1970 foi possível aos detentores do capital tomar iniciativas revolucionárias no processo produtivo capaz de resultar em impactos devastadores na qualidade de vida da classe trabalhadora conforme abordagens adiante.

Ao discorrer sobre as metamorfoses do trabalho, no tocante às suas formas históricas e de sociedade, segundo Alves (2007, p. 81), baseado em Marx, na atividade produtiva do capitalismo há um processo de “[...] alienação do homem dos elementos do processo de trabalho, alienação dos objetos do trabalho (matéria prima), meio de trabalho (ferramentas) e inclusive do próprio trabalho vivo (o artífice e suas habilidades cognitivas) [...]” salientando,

nesse sentido, que a força de trabalho também é mercadoria assim como a mercadoria propriamente dita, surgindo, então, a figura da forma de trabalho compreendida por “salariato”. Assim dentre as suas dimensões, na “forma histórica do trabalho capitalista”, há o sujeito da produção de mercadorias, que é o capital, e o trabalho humano, que aparece apenas como “abstrato”, isto é, fonte de mais valia, não interessando o trabalho “concreto” (ALVES, 2007, p. 82-83).

Daí, com a sociedade capitalista estruturada sob o sistema de “salariato”, o trabalhador (considerando este apenas como um indivíduo desprovido de capital e de iniciativa econômica privada) passa a ser dependente da venda de sua força de trabalho para sobreviver. Isso, principalmente diante dos processos de reestruturação produtiva, resulta em novas “crises” ou novos “conflitos” oriundos a uma “nova questão social” segundo registros especializados:

O que denominamos de “crise do trabalho” é a plena afirmação do regime do salariado. O “fim dos empregos”, como prega Jeremy Rifkin, por exemplo, explicita apenas a afirmação contraditória da lógica do trabalho assalariado. Na verdade, a “crise dos empregos” acusa a centralidade social do trabalho assalariado na ordem de controle sócio-metabólico [sic] do capital. O salariado precário é a afirmação plena da categoria *trabalho* no sentido histórico de trabalho estranhado. (ALVES, 2007, p. 87) (grifo do autor)

De acordo com Castel (1998, p. 415-418), durante a política do Estado Social implantada no século XX, no processo produtivo verificou-se um fenômeno de “salarização da sociedade” segundo o qual explica um estado de identidade social de classes trabalhadoras caracterizadas por uma relação de subordinação do trabalho ao capital. A título de exemplo, pode-se mencionar a classe dos trabalhadores de indústria metalúrgica e a classe dos engenheiros, mas numa situação em que ambos estejam subordinados a uma mesma indústria e dependentes do salário como contraprestação de serviço.

Através desse processo de “salarização da sociedade”, a exploração do trabalho foi variada conforme cada modo de produção (ou paradigma) predominante num dado momento histórico, ressalvadas algumas situações distintas conforme cada país. De qualquer maneira, dentre esses modos de produção, os mais marcantes são o taylorismo, o fordismo e o toyotismo.

2.1 Do taylorismo/fordismo ao toyotismo

Como tomadas em busca de eficiência no processo produtivo, compreende-se que a proposta de Taylor na administração das empresas, referindo-se à exploração do trabalho, deve-se pautar em ações de gestão na execução das atividades produtivas, fazendo com o trabalho não fosse mais controlado pelo seu respectivo trabalhador e sim pela empresa, ou seja, noção de

gerenciamento como intensiva interferência direta à maneira de execução do trabalho, característica esta atribuída ao que se denominou por taylorismo.

O taylorismo não promoveu mudanças importantes na base técnica do processo de trabalho, sua preocupação foi com o desenvolvimento dos métodos e organização do trabalho. Ele aprofundou a divisão do trabalho introduzida pelo sistema de fábrica, assegurando definitivamente o controle do tempo do trabalhador pela gerência, o que significou uma separação extrema entre concepção e execução do trabalho. (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 17)

Já com o fordismo iniciou-se a utilização do modo de produção por intenso gerenciamento tal como a característica do taylorismo, mas agregando a força de trabalho como característica de sua execução de maneira mecanizada, sequenciada e sem expressiva exploração de habilidades funcionais de alta qualificação profissional, ao passo de, inclusive, resultar resistências por parte dos trabalhadores expostos a essa condição de trabalho.

A história registra, no entanto, uma significativa resistência operária ao fordismo, uma vez que os trabalhadores sentiram a perda de seu *savoir-faire* e sentiram o peso de um trabalho puramente mecanizado, rotinizado [sic], gerando um alto índice de absenteísmo, aumento de paralisações e sabotagens. Em contraposição, houve considerável aumento de salário para amenizar temporariamente os problemas com a força de trabalho. (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 17)

O processo produtivo regulado a partir dos moldes do paradigma taylorista/fordista de produção foi mantido durante um expressivo período até durante meados do século XX. Porém, observando o passado, considerando a tese do “capital incontrolável” de Mészáros (2002, p. 100), é possível compreender que tais regulações não seriam satisfatoriamente duradouras, fazendo com que possibilitasse o surgimento de sinais de reestruturação produtiva como alternativas de fugir das amarras regulatórias do *Welfare State*.

Pode-se dizer que junto com o processo de trabalho taylorista/fordista erigiu-se, particularmente durante o pós-guerra, um sistema de “compromisso” e de “regulação” que, limitado a uma parcela dos países capitalistas avançados, ofereceu a **ilusão** de que o sistema de metabolismo social do capital pudesse ser efetiva, duradoura e definitivamente controlado, regulado e fundado num compromisso entre capital e trabalho mediado pelo Estado. (ANTUNES, 2003, p. 38) (grifo nosso)

Essa ilusão pôde ser confirmada a partir do que a história começou a revelar em meados da década de 1970, onde, na busca de alternativas de superação de crises econômicas afetando negativamente os setores produtivos, surgiram novos modos de produção menos onerosos, mais dinâmicos e mais eficientes do que o taylorismo/fordismo. Dentre essas alternativas, o que mais se expandiu globalmente foi o modelo japonês, também e mais conhecido pela expressão “toyotismo”, por se tratar de um modo de produção criado na fábrica Toyota, tendo como o seu principal mentor o seu engenheiro Taiichi Ohno.

O objetivo maior de seu método é produzir a baixos custos pequenas séries de produtos

variados. Um dos primeiros problemas de Ohno, no início de seu empreendimento, foi a questão dos estoques, visto que o Japão não é um país que dispõe de vastos espaços como os Estados Unidos. (NAVARRO; PADILHA, 2007, p. 18)

Segundo complementa Navarro e Padilha (2007, p. 18) “[o] que se observa é que o toyotismo mantém as formas objetivas de exploração do trabalho e amplia as formas subjetivas desta exploração.”

[...] o toyotismo tende a exigir, para o seu desenvolvimento como nova lógica da produção capitalista, novas qualificações do trabalho que articulam habilidades cognitivas e habilidades comportamentais. Tais novas qualificações são imprescindíveis para a operação dos novos dispositivos organizacionais do toyotismo e da sua nova base técnica (a automação flexível). São elas que compõem a nova subsunção real do trabalho ao capital (subsunção formal-intelectual ou espiritual) (ALVES, 2007, p. 248).

Com esse processo de reestruturação produtiva, então pautado no paradigma toyotista, a exploração subjetiva do trabalhador resulta numa sobrecarga de desempenho de habilidades concentradas individualmente a cada trabalhador humano, potencializando, conseqüentemente maiores possibilidades de desencadear efeitos deletérios à sua saúde conforme análises no subtítulo seguinte.

2.2 O toyotismo, a nova questão social e os impactos na saúde do trabalhador

Segundo Navarro e Padilha (2007, p. 18) “[n]a Toyota de Ohno, o conceito de economia é indissociável da busca da ‘redução de efetivos’ e da ‘redução de custos’. Obviamente, não se pensa nos altos custos psicossociais dessa política.” Por derradeiro, a consolidação do modo de produção, ou “paradigma”, toyotista consolidou-se também como pressuposto de doenças ocupacionais, dentre as quais de caráter psicossocial, capazes de afetar negativamente, e em grande proporção, diversos trabalhadores no mundo contemporâneo.

Com a exploração subjetiva do trabalhador, dado este característico do toyotismo, agregada às dificuldades de oferta de postos de trabalho intensificadas muitas vezes pela inovação tecnológica, estimula-se um forçoso e degradante processo de concorrência entre os trabalhadores do mesmo ambiente laboral em convivência, tais como programas de qualidade total, critérios de distribuição de participação nos lucros ou resultados da empresa, cumprimento desesperador de metas de produtividade num determinado espaço de tempo, etc.

Nisso, pode-se afirmar, seguindo o entendimento de Castel (1998, p. 593; 601), que se trata de um fenômeno de “individualismo negativo” resultante de uma metamorfose social ocorrida num período compreendido como o de “após proteções”, o qual levou os trabalhadores

a serem submetidos não somente a um exercício pessoal de seu saber trabalhar, mas também de seu saber “vender e se vender”.

[...] vê-se desenvolver-se hoje um outro individualismo, desta vez de massa, e que aparece como uma metamorfose do individualismo “negativo”, desenvolvido nos interstícios da sociedade pré-industrial. Metamorfose e de modo algum reprodução, porque é o produto do enfraquecimento ou da perda das regulações coletivas, não de sua extrema rigidez. Porém, conserva o traço fundamental de ser *um individualismo por falta de referências*, e não por excesso de investimentos subjetivos. (CASTEL, 1998, p. 603) (grifo do autor)

Para Antunes (2003, p. 131-134), esse modo de exploração do trabalho resulta na apropriação do domínio da dimensão intelectual do trabalhador em favor do capital, ou seja, este se beneficiando através de um processo de apropriação do *savoir faire* (saber fazer) operário no desempenho de suas funções na atividade produtiva.

Outro dado característico do toyotismo, e que envolve tecnologia e trabalho na questão social, consiste no avanço tecnológico na atividade produtiva, resultando no aumento da exploração da força do trabalho “qualificado”, “polivalente” e “multifuncional” (ANTUNES, 2006, p. 19), resultando, com isso, uma elevada intensificação de atribuições acumuladas no conjunto de funções designadas a um determinado trabalhador durante o seu desempenho na atividade produtiva.

Tais dados característicos promovem um estado de aumento de desemprego decorrente da diminuição dos postos de trabalho e a conseqüente exploração do trabalho em condições precárias, tais como o trabalho informal, temporário e terceirizado. Com isso, afirma-se que, a partir da exploração do trabalho pautada no paradigma toyotista, em contraponto a um avançado estado de “salarização” da sociedade, conforme abordado alhures, o qual organiza uma sociedade dependente do salário, mas sem possibilidades de satisfazer o exército de reserva, constata-se o que se pode compreender por “nova questão social”.

Segundo Castel (1998, p. 495-497), essa nova questão social, com maior expressividade na década de 1990, apresentou outra etapa antropológica da condição dos trabalhadores assalariados, ressurgindo um perfil por ele compreendido como “supranumerários” e assim “trabalhadores sem trabalho”, os quais se encontram em estado de “inatividade forçada” perdendo suas identidades do trabalho, e prejudicando suas formas de integração, tais como social, cultural e política (CASTEL, 1998, p. 531-532).

Considerando o dado característico de exploração subjetiva do trabalhador (no sentido de apropriação de seu *savoir faire*), bem como o da intensificação de atribuições funcionais a ele impostas como condição de trabalho (no sentido do caráter qualificado, polivalente e multifuncional exigido ao indivíduo) e a conseqüente diminuição da oferta de postos de trabalho

na atividade produtiva, vislumbra-se um estado de propensa exposição do trabalhador a situações de tensão e de vulnerabilidade, capazes de afetar o seu comportamento e sucessivamente implicar em prejuízos à sua saúde em casos mais graves.

A reestruturação produtiva do capital, referindo-se àquela dada por força do toyotismo, segundo Alves (2007, p. 233; 235) “[...] tende a atingir *não* apenas os locais de trabalho, mas também os espaços da reprodução social [...]” (grifo do autor), resultando, na constatação do estresse como uma “doença universal” da sociedade capitalista, pois “[o] precário mundo do trabalho e o medo do desemprego constituem o ambiente psicossocial capaz de emular o engajamento estranhado.” (ALVES, 2007, p. 235)

“O *estresse* não nasce com o modo toyotista de organização da produção capitalista. Ele é uma reação natural que auxilia o homem (e de todos os vertebrados) a enfrentar situações de perigo [...]” (ALVES, 2007, p. 235) (grifo do autor). Nesse sentido, complementa o referido autor explicando que os agentes estressores são maiores a partir dos processos de reestruturação produtiva, dentre eles a “captura da subjetividade” como sendo o de maior intensidade em razão da “mobilização intensa da subjetividade humana” através da consciência/pré-consciência e inconsciência do trabalhador. (ALVES, 2007, p. 236)

No passado, a quantidade de “agentes estressores” era menor. A civilização industrial e os mecanismos capitalistas de racionalização do trabalho produziram novos focos estressores na vida humana. Inclusive, o termo *stress* surge no ápice do desenvolvimento do fordismo-taylorismo. Mas é a partir da crise estrutural do capital e do desenvolvimento do complexo de reestruturação produtiva, com o processo de precarização do trabalho e da constituição dos novos estatutos salariais de proletariedade [sic] no bojo do sócio-metabolismo [sic] da barbarie [sic], que a quantidade de “agentes estressores” se multiplicou. O estresse é sintoma daquilo que salientamos como sendo a *subjetividade em desefetivação* [sic].” (ALVES, 2007, p. 236)

Ao que se pode observar, os impactos negativos de ordem psicossocial incidentes aos trabalhadores, em decorrência do modo de produção toyotista, são compreendidos como realidades generalizadas no mundo do trabalho. Porém, para o objeto do presente estudo, verifica-se que tais impactos tornam-se mais agressivos quando se tratar de trabalhadores que exercem jornada de trabalho noturna e em turnos ininterruptos de revezamento, resultando em críticas e ressalvas acerca do entendimento da aplicação da Súmula 444 do TST, conforme abordagens adiante.

3 IMPACTOS NA SAÚDE DO TRABALHADOR EM TURNOS COM ALTERNÂNCIA NOTURNA

Considerando o pressuposto de que, na exploração do trabalho nos modos de produção

toyotista acentua-se a exploração subjetiva do trabalhador, exigindo-lhe maior qualificação profissional e desempenho multifuncional na execução de suas funções as quais se concentram uma multiplicidade de atribuições.

Daí, a exigência de maior atenção e o desgaste de energias do corpo humano durante o ciclo de vigília noturno faz com que ao trabalhador exposto a tais condições lhe seja exigido maiores esforços para o desempenho de suas atividades laborais do que de outro exposto regularmente em ciclo de vigília diurno. Em consequência de tais esforços e desgastes, o trabalhador fica sujeito a adquirir doenças ocupacionais tais como transtornos mentais e do comportamento, transtornos do ciclo sono-vigília devido a fatores não-orgânicos, e distúrbios do ciclo sono-vigília.

A respeito dos transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho, tratam-se de doenças que “[...] resultam, assim, não de fatores isolados, mas de contextos de trabalho em interação com o corpo e aparato psíquico dos trabalhadores.” (BRASIL; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL, 2001, p. 161).

O diagnóstico de um transtorno mental é algo complexo, pois não existem sinais ou sintomas psicopatológicos totalmente específicos, podendo alguns deles se dar através do episódio depressivo grave, da dependência ao álcool, da anorexia nervosa, etc. (DALGALARRONDO, 2008, p.41-43).

O sofrimento psíquico relacionado ao trabalho está intimamente ligado ao ritmo e tempo de trabalho, e com isso, os trabalhadores – com jornadas longas, com pausas curtas para o descanso ou refeição, em locais sem conforto algum, que estão escalados em turnos noturnos, alternados ou com início muito cedo, ritmos intensos ou muito parados e velocidade na produtividade – estão propensos a sofrer, frequentemente, quadros de fadiga crônica, distúrbios do sono e ansiedade, desencadeando a aquisição de transtornos mentais e do comportamento, sendo esta compreendida, portanto, como uma doença decorrente do trabalho. (BRASIL; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL, 2001, p. 162)

A respeito dos transtornos do ciclo sono-vigília devido a fatores não-orgânicos, um dos maiores problemas enfrentados pelos trabalhadores em turnos, em particular aos que alternam com o período noturno, é o sono. (FISCHER; LIEBER, 2007, p. 842). Segundo os referidos autores, as tais perturbações do sono, através de várias pesquisas sobre o tema, são destacadas como a redução na duração do principal período de sono; o aumento dos cochilos ou períodos de sono fragmentados; piora na qualidade do sono; fatores ambientais (ruídos, desconforto térmico), que irão perturbar o sono diurno. (FISCHER; LIEBER, 2007, p. 842)

Essa doença corresponde a um estado de dessincronização do ciclo sono-vigília, mas

que não há um fator causal de natureza orgânica, tal como, por exemplo, seria se decorresse de uma condição neurológica instalada (BRASIL; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL, 2001, p. 189-190). Isso significa, portanto, que o trabalho em turnos e noturno pode ser um fator causal de natureza não orgânica, capaz de desencadear ao trabalhador a aquisição de transtornos do ciclo sono-vigília.

Por último, a respeito dos distúrbios do ciclo sono-vigília, trata-se de outra patologia investigada que atinge os trabalhadores de turnos e noturnos, e também caracterizada pela sua dessincronização, e geralmente de origem orgânica, tais como distúrbios gastrintestinais, mas que também podem ser compreendidas como doença relacionada ao trabalho, haja vista as consequências dessincronizantes que também decorrem de tais condições de trabalho, capazes de desencadear os referidos distúrbios conseqüentemente (BRASIL; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL, 2001, p. 207).

Segundo estudos especializados, há efeitos cumulativos para a saúde dos trabalhadores em turnos ao longo do tempo, os quais os referidos distúrbios do sono estão presentes, assim como também a perda de apetite, a fadiga, a ansiedade, o nervosismo e as doenças cardiovasculares (FISCHER; LIEBER, 2007, p. 848).

4 O DIREITO DO TRABALHO E A FUNÇÃO SOCIAL

4.1 A função social como delimitador da autonomia privada

Dispõe o artigo 5º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro que “[n]a aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que ela se dirige e às exigências do bem comum” (BRASIL, 1942, on-line). Ao interpretar esse dispositivo, segundo Espinola (1999, p. 139) função social tem por significado “[...] dizer como se devem governar, segundo as leis, as relações de ordem privada ou pública, declarar assim o que é justo, fazer justiça [...]” e, no aspecto teleológico, “[...] o escopo e a razão da lei são indicados pelas exigências sociais, que ela é chamada a satisfazer.” (ESPINOLA, 1999, p. 158; 165)

[...] a norma não tem um conteúdo fixo, mas variável, segundo as exigências e os fatores sociais, dos quais é a lei produto, nenhuma significação tem a determinação da vontade do legislador, pois o que importa é precisar o alcance da lei, na base das avaliações sociológicas, econômico-sociais, teleológicas e de justiça, que decorram das exigências sociais transformadoras, desde o momento de sua entrada em vigor até o dia de sua aplicação. (ESPINOLA, 1999, p. 168)

Contudo, não significa que deva haver insegurança jurídica na aplicação da norma,

mesmo porque, segundo Diniz (2002, p. 165), definir juridicamente a expressão “fim social” corresponde à busca do benefício social dentro de algumas condições tais como a necessidade, a razoabilidade e o equilíbrio de interesses.

Logo, a “função” ou o “fim” social insculpido na Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro visa adaptar os princípios e a teoria jurídica aos fatos e às exigências da vida social, ao invés das exigências mera e objetivamente impostas em leis e normas vigentes formalmente consideradas.

Duguit (1975, p. 180-247) postulou o entendimento de limitação ao exercício das liberdades individuais, da autonomia da vontade e principalmente da propriedade, através do respeito à “função social”, mantendo assim a estrutura do capitalismo e censurando apenas a exploração abusiva e prejudicial à coletividade (predatória, antiética, imoral e antissocial). Para este autor, a base do estudo da função social se dava através do fundamento da solidariedade social, no sentido de que os homens nascem e se integram a um grupo social, sem que perca suas individualidades, mas mantendo-os unidos e solidários uns aos outros onde haja liberdade (DUGUIT, 2006, p. 21-22).

No Brasil, a Constituição de 1988 traz uma série de postulados capazes de constituir expressa ou implicitamente a função social, tanto como princípios como por fundamentos ou ainda por garantias, destacando-se a “função social da propriedade”, os “direitos sociais”, a “ordem social”, além da busca da “sociedade livre justa e solidária”. Bastos e Martins (1989, p. 124), mesmo não concordando com uma suposta socialização forçada a fim de tentar resolver os problemas do homem, também reconhece e comenta sobre a “[...] evidenciação de como mesmo os mais absolutos direitos, tais como formulados no Texto, acabaram por impor-se à necessidade de harmonizar-se com os fins legítimos da sociedade.”

Nos estudos de Duguit, a gênese do pensamento doutrinário da função social se encontra no direito de propriedade, e que, segundo Prata (1980, p. 163), “[...] só um pensamento liberal, individualista e, mais ou menos remotamente jusnaturalista, explica, aliás, as resistências da doutrina.”

Reconhecer a função social da propriedade quer dizer que a utilização desse direito não pode ser exercida como meio de especulação de mercado, acúmulo de riquezas improdutivas, bem como sua exploração inadequada capaz de agredir interesses difusos, coletivos, sociais e humanos, ou ainda que impeça o desenvolvimento social e o interesse público, isto é, exigências de condutas éticas e sociais envolvidas no direito de propriedade. Com isso, tem-se esse direito fundamental privatista como “[...] individual e se qualifica como um direito-poder, só que com a instituição da função social, este direito real passou a ser um direito-poder-dever” (RAPOSO,

2002, p. 87).

Em consequência da função social da propriedade, tem-se também a da iniciativa econômica privada, pois, segundo Prata (1980, p. 201; 203), “[...] a ordem econômica é um conceito derivado do de propriedade [...]”, e que “[...] a iniciativa econômica privada tem de visar, primariamente, um objetivo, que é o progresso coletivo, que necessariamente se sobrepõe e não se confunde com os objetivos privados do empresário.”

Nesse sentido, a Constituição de 1988, ao disciplinar a ordem econômica e financeira no país, trouxe alguns princípios gerais da atividade econômica, dentre eles o da propriedade privada e, logo em seguida, sua limitação através do princípio da sua correspondente função social, conforme incisos II e III do artigo 170 da carta supracitada (BRASIL, 1988, on-line).

Com a garantia do princípio da autonomia privada, um dos principais instrumentos do exercício da atividade econômica se dá através dos contratos, sendo estes os responsáveis pela circulação de riquezas, isto é, de bens e de serviços perante o mercado, além do poder de constituir normas jurídicas entre os contratantes, observando-se os limites jurídico-normativos superiores (FERRI, 2001, p. 36-38).

A partir de 2002, o ordenamento jurídico brasileiro passou a dispor do o artigo 421 do Código Civil brasileiro, disciplinando que “[a] liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato.” (BRASIL, 2002, on-line)

[...] a função social do contrato repousa na harmonia entre a autonomia privada e a solidariedade social. Fala-se por isso mesmo, na transformação da moral individualista em moral social, dos códigos de puros direitos privados em códigos de direito privado social. (FERREIRA, 1999, p. 112).

Comentando essa mudança do Código Civil, Reale afirmou a existência dos princípios da “eticidade” e da “socialidade” em seu espírito. Segundo o referido jurista, a “socialidade” refere-se ao postulado de que a função social do contrato não visa impedir a liberdade de contratar, mas “[o] que se exige é apenas que o acordo de vontades não se verifique em detrimento da coletividade, mas represente um dos seus meios primordiais de afirmação e desenvolvimento [...]”, e que tal princípio atua complementarmente ao da “eticidade” “[...] cuja matriz é a boa-fé, a qual permeia todo o novo Código Civil.” (REALE, 2003, on-line).

4.2 A função social do Direito do Trabalho e a autonomia privada coletiva

A legislação do trabalho em diversos países ocidentais, historicamente, já teve objetivos repressivos ao trabalhador através de disposições policiais e tipificações penais, bem

como os de proteção ao trabalhador disciplinando condições de trabalho, e até mesmo de cunho econômico através de disposições normativas com vistas ao fortalecimento da indústria, mas o desenvolvimento funcional de tais legislações confere com o entendimento de que “[v]alorizando o trabalho humano, seja aquele que realiza o empregado, seja o que faz o empregador, na gestão de sua empresa, o Direito do Trabalho persegue uma finalidade político-social que é a paz social, a harmonia social.” (SÜSSEKIND et al, 2000, p. 103-104)

Ao discorrer sobre os princípios e funções do Direito do Trabalho, Nascimento (2011, p. 471) afirma que tal ramo jurídico “[...] realiza uma função social e econômica na medida em que se esforça para equacionar devidamente os interesses contrapostos do trabalho e do capital [...]”, esclarecendo que essa função se dá no sentido de “função coordenadora dos interesses” contrapostos entre as duas partes em conflito a fim de evitar a “[...] absorção do homem pelas imposições indevidas do mercado [...]”, e que a destinação do Direito do Trabalho não corresponde em realizar valores econômicos, pois dessa maneira seria parte do direito econômico, exceto se essa realização de valores coincida com os seus objetivos sociais propostos.

Em especial, a respeito do Direito Coletivo do Trabalho, observa-se neste ramo uma peculiar função social promotora de, através do nivelamento das desigualdades individuais do trabalhador frente ao seu empregador, distribuição de riquezas e de conquistas de direitos e de proteções diante das instabilidades econômicas e de representação política da classe trabalhadora.

O Direito Coletivo do Trabalho cumpre *função social e política* de grande importância. Ele é um dos mais relevantes instrumentos de democratização de poder, no âmbito social, existente nas modernas sociedades democráticas – desde que estruturado de modo também democrático, é claro. Assim como o Direito Individual do Trabalho é um dos mais clássicos e eficazes instrumentos de distribuição de riqueza, no plano da sociedade, criados no sistema capitalista, o Direito Coletivo do Trabalho é um dos mais significativos instrumentos de democratização social gerados na história desse mesmo sistema socioeconômico. (DELGADO, 2012, p. 1314-1315) (grifo do autor)

Ao contrário do que ocorre na função social nas relações genuinamente privadas, nas relações coletivas de trabalho, um dos desdobramentos da função social consiste justamente em assegurar um tipo de autonomia privada desempenhada de maneira mais incisiva nas relações jurídicas individuais dos trabalhadores, que é a autonomia privada coletiva, segundo a qual se constitui como um poder atribuído a um sujeito de direito coletivo para fins de constituição de normas jurídicas entre seus consignatários. Assim, nas relações coletivas de trabalho, essa espécie de autonomia privada confere a prerrogativa de os trabalhadores, através de seus respectivos sindicatos, celebrar normas jurídicas entre outro sujeito de direito coletivo, a saber,

um empregador ou seu respectivo sindicato de categoria econômica.

O Direito Coletivo do Trabalho, por sua vez, regula as relações inerentes à chamada *autonomia privada coletiva*, isto é, relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre as organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores. (DELGADO, 2012, p. 1303) (grifo do autor)

Ao que se observa, essa autonomia privada coletiva se desdobra na instituição de um princípio de direito coletivo de trabalho, o qual, segundo Delgado (2012, p. 1340) o denomina por “princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva”. Segundo o referido autor, tal princípio, além de consubstanciar a própria existência do direito coletivo do trabalho sob um viés democrático, traduz a ideia de que a negociação coletiva de trabalho tem o real poder de criação de normas jurídicas em harmonia com as normas estatais (DELGADO, 2012, p. 1340).

Assim, no que diz respeito ao tema proposto no presente estudo, o papel dos sindicatos dos trabalhadores na criação de normas coletivas que versam sobre as devidas condições de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento que coincidam com jornadas noturnas no sistema 12x36, com vistas a assegurar a proteção à saúde obreira, é de fundamental importância e função social, pois as negociações coletivas de trabalho são prestigiadas pela Constituição ao permitir-lhes negociar democraticamente as condições de trabalho com os sujeitos coletivos empregadores. No entanto, essa criatividade jurídica da negociação coletiva, inclusive com base na própria função social inerente a essência do Direito do Trabalho, se sujeita a limitações jurídicas, sobretudo de princípios.

5 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

A respeito dos conceitos e importâncias dos princípios para a aplicação do direito, há um acervo doutrinário abrangente e diversificado para tanto. No que tange a essa questão voltada ao direito do trabalho, cita-se o conceito de princípios elaborado por Süsskind, que por sua vez, segundo sua própria afirmação, baseia-se ao clássico pensamento de Plá Rodriguez: “[...] princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões.” (SÜSSEKIND et al, 2000, p. 146-147)

Segundo Delgado (2012, p. 191), na relação de emprego há uma imensa desigualdade real entre seus sujeitos, pois de um lado há o empregador na condição de sujeito coletivo, o qual “[...] tem a aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla [...]” e, de outro, o empregado como sujeito individual, o qual “[...] não é capaz, isoladamente, de produzir, como

regra, ações de impacto comunitário [...]”. Com isso, motiva-se, portanto, um Direito Individual do Trabalho amplamente protecionista, com o intuito de nivelar as desigualdades entre esses sujeitos através de normas imperativas e princípios.

5.1 Princípios protetivos do direito individual do trabalho

Dentre os princípios do direito individual do trabalho, no presente estudo a dedicação consiste tão somente naqueles em que possam ser pertinentes à temática da jornada de trabalho noturno e em turnos ininterruptos de revezamento. Assim, seleciona-se para a análise os princípios da proteção ao trabalhador e o da norma mais favorável ao trabalhador.

Do princípio da proteção ao trabalhador, de acordo com Barros (2011, p. 142), o seu propósito “[...] consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente.”

Já em relação ao princípio da norma mais favorável ao trabalhador, segundo Delgado (2012, p. 195) no que diz respeito a sua dimensão de interpretação e de aplicação do direito, “[...] permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso antepostas ao intérprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada [...]” e a partir dessa afirmação dá o seguinte esclarecimento:

[...] informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do Direito, o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações **consistentes** a seu respeito, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2012, p. 195) (grifo nosso)

Ao mencionar as interpretações “consistentes” na citação acima, explica o referido autor no sentido de que não basta uma mera interpretação de norma mais favorável, mas que, sobretudo, esteja em consonância ao rígido sistema objetivo e hierarquizado de normas jurídicas a ser observado pelo intérprete aplicador, para, somente após tal exame, havendo duas ou mais normas consistentemente aplicáveis ao caso concreto, opta-se pela mais favorável ao trabalhador (DELGADO, 2012, p. 195-196).

Segundo Barros (2011, p. 142) tal princípio tem como fundamento “[...] a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, **independentemente de sua hierarquia.**” (BARROS, 2011, p. 142) (grifo nosso)

Considerando a afirmação da referida autora acerca da preponderância da norma mais favorável ao trabalhador independentemente de sua colocação hierárquica face ao ordenamento

jurídico, numa hipótese de exploração do trabalho em jornada noturna ou esta coincidente a turnos ininterruptos de revezamento sob o sistema 12x36, mas que se depara num ambiente negativamente impactante à saúde do trabalhador, se uma norma jurídica administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego a esse respeito se contrapuser a instrumentos negociais coletivos de trabalho autorizadores de tal jornada laboral, ainda que em consonância à Súmula 444 do TST e pautadas na autonomia privada coletiva, entende-se que tal negociação coletiva não deve prevalecer, dando lugar à aplicação da norma ministerial em razão de seu caráter mais favorável ao obreiro.

5.2 Princípios protetivos do direito coletivo do trabalho

No direito coletivo do trabalho há um princípio que afirma no sentido de que as negociações coletivas de trabalho somente serão juridicamente válidas se houver a presença do sindicato dos trabalhadores representando sua respectiva categoria, o qual Delgado (2012, p. 1335) o denomina por “princípio da interveniência sindical da normatização coletiva”.

Esse princípio exerce grande importância nas relações de trabalho, pois com busca-se afastar a possibilidade de o empregador celebrar diretamente com os seus empregados ou com seu eventual grupo, e assim, pretensamente evitando o abuso de poder econômico da parte patronal imposta aos trabalhadores. Tal princípio reforça a função social no Direito Coletivo do Trabalho através da efetiva autonomia privada coletiva como meio de socialização de direitos sociais e de sustentações democratizantes nas relações que envolva capital e trabalho (este na representação de sujeitos coletivos).

No entanto, essa espécie de autonomia privada sofre limitações da mesma função social que a afirma, pois para a satisfação de tal função socializante, a criatividade de normatização coletiva sofre necessários limites institucionais, os quais se podem compreender na figura de outro princípio denominado por Delgado (2010, p. 136) como “princípio da adequação setorial negociada”. Por tal princípio preconiza o entendimento de que é possível haver normas jurídicas criadas por negociações coletivas de trabalho que se sobrepõem a normas jurídicas imperativas estatais, desde que respeitados (efeito de “adequação”) a dois critérios objetivos, sendo eles: o da norma coletiva conferir padrão de direitos superior ao que dispõe o ordenamento estatal; e o do objeto da negociação coletiva versar somente sobre direitos de indisponibilidade relativa (e nunca de indisponibilidade absoluta) (DELGADO, 2010, p. 136-137).

Dentre esses direitos de indisponibilidade absoluta, segundo o referido autor,

destacam-se no presente estudo, as normas de saúde e segurança do trabalhador, por se tratarem de direitos tutelares de interesse público, os quais constituem um “patamar de civilizatório mínimo”, sob pena de afrontar a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano (DELGADO, 2010, p. 138).

No prisma doutrinário constitucional, segundo preleciona Barroso (2009, p. 222), “[a] maior parte dos comandos constitucionais se materializa em normas cogentes, que não podem ter sua incidência afastada pela vontade das partes, ao contrário do que ocorre, no âmbito privado, com as normas dispositivas.” Isso faz reforçar o entendimento do princípio acima.

Diante desses argumentos, promovem-se as seguintes indagações: o sindicato pode convencionar jornadas de trabalho no sistema de revezamento de 12x36 sem observar as condições peculiares de trabalho capazes de prejudicar a saúde do trabalhador (sendo este um direito de indisponibilidade absoluta)? Ou ainda, pode o sindicato manter-se omissivo quanto a necessárias limitações da exploração de jornada de trabalho nesse sistema acerca de questões necessárias a bem da adequação à saúde do trabalhador? No prisma teórico, obviamente a resposta a ambas as questões é não, porém, no prisma prático nem sempre é uma tarefa fácil, ou possível, verificar tais constatações prejudiciais à saúde, tampouco combatê-las, tendo em vista que os riscos ocupacionais fáticos nem sempre transparecerem materialmente, e sim se alojam no contexto das relações interpessoais, nas tensões oriundas aos modos de exploração do trabalho e nas peculiaridades físicas e comportamentais de cada trabalhador exposto a essas condições, e com os gravames peculiares do trabalho noturno acrescido dos turnos ininterruptos de revezamento no sistema 12x36.

6 EFETIVIDADE DAS NORMAS JURÍDICO-FUNDAMENTAIS DE SAÚDE DO TRABALHADOR

6.1 A saúde do trabalhador e o fundamento da dignidade da pessoa humana

De acordo com Sarlet (2001a, p. 100), todos os direitos fundamentais encartados na Constituição, assim como quaisquer direitos inerentes à pessoa humana, devem se adequar à hermenêutica do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Assim, tal princípio fundamental transcende ao catálogo de direitos fundamentais e, ademais, constitui-se como uma norma jurídica dotada de plena eficácia, a qual deverá ser observada em todo o ordenamento jurídico pátrio (SARLET, 2001b, p. 68-72) tal como qualquer preceito normativo de cunho imperativo estabelecido pela Constituição.

Barros (2011, p. 150) sustenta o entendimento de que o direito do trabalho e a dignidade humana coexistem-se, mas que este transcende àquele, dando a entender que “[...] o fundamento do valor do trabalho é o próprio homem [...]”. Além disso, afirma que a dignidade humana “[...] ocupa posição de destaque no exercício dos direitos e deveres que se exteriorizam nas relações de trabalho e aplica-se em várias situações, principalmente, para evitar tratamento degradante do trabalhador [...]” (BARROS, 2011, p. 150).

Delgado (2010, p. 47-48) afirma, como um dos princípios constitucionais influentes no direito do trabalho, o da “inviolabilidade do direito à vida” o qual tem projeção na inviolabilidade física do trabalhador, assegurando a sua “[...] proteção contra malefícios naturais ou artificiais que sejam injustamente impingidos à sua saúde no contexto trabalhista”, inviolabilidade esta que se encontra assegurada no inciso III do artigo 5º da Constituição ao vedar tratamento desumano ou degradante, bem como no caput do artigo 170 a respeito da garantia constitucional da existência digna como finalidade da ordem econômica, e também da ordem social ao dispor dos preceitos de saúde do trabalhador e do meio ambiente do trabalho nos incisos II e VIII do artigo 200.

6.2 Eficácia e efetividade dos direitos fundamentais

Segundo Bonavides (2008, p. 375), “[a] teorização dos direitos fundamentais se acha no estado atual da doutrina norteadada de obscuridade e incertezas.” Ao Estado social é indispensável criar condições e pressupostos reais e fáticos para o exercício dos direitos fundamentais, tendo em vista que a dependência do indivíduo a esse Estado no tocante às suas prestações é irrefutável, e a busca da igualdade material e a tarefa distributiva são indispensáveis para a democracia e para a liberdade, dando a entender, portando, acerca de uma crise dos direitos sociais em relação ao país (BONAVIDES, 2008, p. 378-379), bastando comparar essas necessidades funcionais do Estado às dificuldades de concretização dos direitos fundamentais, que embora tenham eficácia imediata, carecem de efetividade em muitas situações.

Para o referido autor, sobre o estudo hermenêutico e de eficácia dos direitos fundamentais, afirma que tais direitos “[...] em rigor, não se interpretam; concretizam-se [...]” razão pela qual sustenta o entendimento acerca da insuficiência do que ele denomina por “Velha Hermenêutica”, pois os métodos tradicionais de interpretação desses direitos demonstram-se “[...] rebeldes a valores, neutros em sua aplicação e por isso mesmo impotentes e inadequados [...]” e, a partir dessa afirmação, propõe o que ele denomina por “Nova Hermenêutica” no

sentido de ir além da dogmática meramente formalista e objetiva da norma jurídica (BONAVIDES, 2008, p. 607-613).

Nesse sentido, Barroso (2009, p. 216) comenta que o direito “[...] **existe para realizar-se** e a verificação do cumprimento ou não de sua função social não pode ser estranha ao seu objeto de interesse e de estudo.” (grifo nosso)

O referido autor ressalta que uma das grandes mudanças paradigmáticas do século XX foi a de reconhecer a norma constitucional como norma de eficácia jurídica e não como mero documento político (ou, nas suas palavras, “um convite à atuação dos Poderes Públicos”), e, com essa mudança, viabilizando a atuação do Poder Judiciário na concretização dos conteúdos constitucionais, os quais passaram a ser reconhecidos como normas dotadas de imperatividade (poder coercitivo da norma e não apenas um preceito moral) (BARROSO, 2009, p. 218).

A efetividade da norma (ou a eficácia social da mesma) tem como seu significado “[...] a realização do Direito, o desempenho concreto de sua função social. Ela representa a materialização, no mundo dos fatos, dos preceitos legais e simboliza a aproximação, tão íntima quanto possível, entre o *dever-ser* normativo e o *ser* da realidade social.” (BARROSO, 2009, p. 220)

Em se tratando dos direitos fundamentais constitucionais, a partir dos conceitos de direito subjetivo, eles conferem ao seu titular a prerrogativa de exigir do destinatário da norma a efetiva prestação jurídica a que se referir.

Em uma proposição, a doutrina da efetividade pode ser assim resumida: todas as normas constitucionais são normas jurídicas dotadas de eficácia e veiculadoras de comandos imperativos. Nas hipóteses em que tenham criado direitos subjetivos – políticos, individuais, sociais ou difusos – são elas, como regra, direta e imediatamente exigíveis, do Poder Público ou do particular, por via das ações constitucionais e infraconstitucionais contempladas no ordenamento jurídico. O Poder Judiciário, como conseqüência [sic], passa a ter papel ativo e decisivo na concretização da Constituição.” (BARROSO, 2009, p. 222)

Com base nessas razões, pode-se compreender que os direitos fundamentais referentes à saúde do trabalhador são, enquanto direitos subjetivos, dotados, além da eficácia imediata, de faculdade ao seu correspondente titular de exigir a devida prestação efetivamente, ou seja, de exigir a efetividade do cumprimento de um direito constitucionalmente assegurado.

6.3 Direito fundamental à saúde do trabalhador

Dispõe o inciso XXII do artigo 7º da Constituição que constitui direito dos trabalhadores a “[...] redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde,

higiene e segurança [...]” (BRASIL, 1988, on-line).

Comparando o dispositivo constitucional acima com a teoria dos direitos fundamentais de Alexy (2008, p. 450), trata-se o de um dos “direitos de proteção”, os quais devem ser entendidos como “[...] os direitos do titular de direitos fundamentais em face do Estado a que este o proteja contra intervenções de terceiros [...]”, ressaltando também que, “[n]ão são apenas a vida e a saúde os bens passíveis de serem protegidos, mas tudo aquilo que seja digno de proteção a partir do ponto de vista dos direitos fundamentais [...].”

Baseando-se no dispositivo constitucional acima, além de outros do mesmo diploma, Delgado (2012, p. 863) afirma no sentido de que as normas jurídicas de proteção ao trabalhador “[...] 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.” (grifo do autor)

Agregando a tal dispositivo constitucional, tem-se o viés protetivo do trabalhador no aspecto de sua saúde através do artigo 200, inciso II, dispondo que uma das competências do sistema único de saúde é a de “[...] executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador [...]” (BRASIL, 1988, on-line). É compreensível que este dispositivo constitucional corresponda a um desdobramento ao caráter universalizado do direito à saúde, ora previsto no artigo 195, o qual dispõe de que se trata de um “[...] direito de todos e **dever do Estado**, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à **redução do risco de doença e de outros agravos** e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.” (BRASIL, 1988, on-line) (grifo nosso).

Segundo Barros (2011, p. 845) “[a] prevenção é, sem dúvida, o princípio inspirador de todas as normas de tutela à saúde, inclusive no local de trabalho [...]”. Porém, quando se trata de políticas sociais e econômicas por parte do Poder Público, ou da autonomia privada conferida aos sujeitos de direito coletivo do trabalho, a fim de darem efetividade aos comandos constitucionais citados acima, no tocante aos limites de exploração do trabalho em turnos que alternam período diurno e noturno, sobretudo no sistema de revezamento 12x36, constata-se uma imensa lacuna jurídica, resultando na exposição do trabalhador a possíveis condições negativamente impactantes à sua saúde no contexto de integridade física e psíquica.

7 LIMITES CONSTITUCIONAIS DO TRABALHO EM TURNOS E DA SÚMULA 444 DO TST

De acordo com Barros (2011, p. 532) turno ininterrupto de revezamento “[...] é o que

pressupõe trabalho em horários com sucessivas modificações, em atividade empresarial contínua. A redução de jornada, nesse caso, se impõe, porque a alternância de horário prejudica o metabolismo humano.”

Uma das grandes problemáticas que envolvem o trabalho em turnos refere-se às condições que geram, ao trabalhador individualmente considerado, a alternância de turnos diurno e noturno durante a realização de sua jornada laboral. Tal característica se dá na literalidade do dispositivo constitucional ao prever a expressão “revezamento” no seu teor.

O substantivo “revezamento” trata dos trabalhadores escalados para prestar serviços em diferentes períodos de trabalho (manhã, tarde ou noite), em forma de rodízio. É a troca de posição dos trabalhadores, a substituição de um empregado por outro no posto de trabalho. Os trabalhadores têm diferentes horários de trabalho e trabalham em diferentes dias da semana. (MARTINS, 2010, p. 537)

O artigo 7º, inciso XIV da Constituição estabelece que um dos direitos dos trabalhadores é o da “[...] jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva [...]” (BRASIL, 1988, on-line). Dentre tais turnos, quando os mesmos geram alternância diurno/noturno, o TST já se posicionou a respeito de sua mesma caracterização, tendo como efeito, os mesmos limites de jornada de trabalho em conformidade ao dispositivo constitucional acima, segundo a Orientação Jurisprudencial 360:

360. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO
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. (BRASIL, 2008, on-line).

Ao que se observa no entendimento jurisprudencial citado, houve uma preocupação com a saúde do trabalhador exposto a tais alternâncias e, como uma pretensa limitação constitucional para tais explorações laborais, tem-se o rigor das limitações de 6 horas como jornada de trabalho diária, salvo se houver negociação coletiva em sentido diverso. No entanto, considerando os modos de exploração do trabalho que prioriza o caráter multifuncional, qualificado e polivalente na máxima exploração subjetiva do trabalhador, o entendimento da orientação jurisprudencial acima tem efeitos protetivos paliativos. Contudo, tais efeitos protetivos podem ser compreendidos até como infrutíferos quando se deparar em jornadas de trabalho por turnos ininterruptos de revezamento no sistema 12x36, principalmente se coincidir com períodos noturnos.

Embora haja o consenso na doutrina no sentido de afirmar que o trabalho noturno provoca maiores desgastes do que o diurno em diversos aspectos tais como físicos, psíquicos e

socioculturais, as restrições normativas ao trabalho noturno são mínimas comparadas aos efeitos deletérios ao trabalhador, sobretudo no tocante a sua saúde. Ao que se observa numa primeira leitura dos dispositivos constitucionais, tais restrições expressas consistem no tocante a vedação do trabalho noturno a pessoas menores de 18 anos, nos termos da primeira parte do inciso XXXIII do artigo 7º da Constituição (BRASIL, 1988, on-line).

Com relação ao inciso IX do mesmo artigo constitucional, ao dispor que é um direito do trabalhador a “[...] remuneração do trabalho noturno superior à do diurno [...]” (BRASIL, 1988, on-line), se houver a ele uma interpretação constitucional isolada, a saber, sem harmonizá-lo com demais preceitos fundamentais, a proteção ao trabalhador acerca da jornada noturna versa tão somente em protegê-lo bastando-lhe a mera contraprestação pecuniária. Porém, o que se sustenta no presente estudo é de que o trabalho noturno requer a observação de diversas proteções constitucionais em vários dispositivos interpretados harmonicamente, sobretudo quando se depara em situações em que se evidenciam condições de trabalho que geram impactos à saúde do trabalhador em decorrência às peculiaridades ambientais e funcionais acerca do processo produtivo.

Um dos grandes enfrentamentos do direito trabalhista contemporâneo é o da efetiva aplicação das normas constitucionais em diversas questões envolvidas nas relações de trabalho, pois, mesmo com os avanços pautados nos entendimentos acerca de sua efetividade dos imperativos constitucionais, tal como abordado acima, verifica-se expressiva resistência na aplicação dos direitos fundamentais na solução dos conflitos de natureza trabalhista.

Alguns obstáculos têm se apresentado nas últimas décadas com respeito a esse tema. De um lado, o ainda insistente e injustificável manejo, por parte da comunidade jurídica, inclusive judiciária, de ultrapassado critério de análise da eficácia jurídica das normas constitucionais (enquadrando-as como *autoexecutáveis* ou *não autoexecutáveis*); ou, alternativamente, o manejo impróprio do critério moderno, de modo a suprimir, na prática, qualquer mínima eficácia jurídica a normas tidas como de *eficácia contida* ou de *eficácia limitada*. (DELGADO, 2012, p. 232) (grifo do autor)

Dentre outras questões críticas referentes à interpretação das normas constitucionais nas relações de trabalho, Delgado (2012, p. 232) ainda destaca acerca do que ele compreende como “[...] a insuficiente construção de uma sólida *jurisprudência de valores constitucionais*, de conteúdo e direção essencialmente sociais, na linha dos princípios, regras, fundamentos e valores que melhor caracterizam a Constituição.” (grifo do autor)

A interpretação das normas de Direito do Trabalho segue igualmente aos processos hermenêuticos básicos do direito em geral, observando-se peculiarmente apenas os seus valores e princípios próprios que por sua vez possam diferir expressivamente dos demais pertencentes aos diversos ramos do direito. Isso significa que, ressalvadas tais peculiaridades, “[...] a

interpretação no Direito do Trabalho sujeita-se, essencialmente, ao mesmo tipo de processo imperante em qualquer ramo jurídico existente [...]” (DELGADO, 2012, p. 230) (grifo do autor).

De qualquer maneira, para se efetuar um juízo de constitucionalidade em torno da solução dos conflitos trabalhistas fundamentada na Súmula 444 do TST, no tocante aos seus limites de aplicação jurisdicional no caso concreto, referentes à saúde do trabalhador em ambiente noturno e em turnos, reporta-se aos princípios instrumentais de interpretação constitucional, os quais Barroso (2009, p. 298), refere-se especificamente aos seguintes princípios: da supremacia da Constituição; da presunção de constitucionalidade das leis e atos do Poder Público; da interpretação conforme a Constituição; da unidade da Constituição; da razoabilidade ou da proporcionalidade. Para o que se pretende analisar no presente estudo, enfatiza-se ao princípio da efetividade, o qual já possui suas considerações na abordagem da efetividade das normas constitucionais supra; e o princípio da interpretação conforme a Constituição a seguir.

Enquanto técnica hermenêutica, o princípio da interpretação conforme a Constituição “[...] impõe aos juízes e tribunais que interpretem a legislação ordinária de modo a realizar, da maneira mais adequada, os valores e fins constitucionais. Vale dizer: entre interpretações possíveis, deve-se escolher a que tem mais afinidade com a Constituição [...]” e enquanto mecanismo de controle de constitucionalidade, “[...] o tribunal, simultaneamente, *infirmar* uma das interpretações possíveis, declarando-a inconstitucional, e *afirmar* outra, que compatibiliza a norma com a Constituição [...]” (BARROSO, 2009, p. 301) (grifo do autor)

CONCLUSÃO

A construção da Súmula 444 do TST corresponde a uma eficácia estritamente econômica na solução dos conflitos entre capital e trabalho no contexto de sua exploração em turnos ininterruptos de revezamento, pois seu entendimento versa substancialmente na solução de conflitos referentes aos adicionais pecuniários envolvidos na exploração do trabalho em tais jornadas, não adentrando ao mérito dos problemas que envolvem o direito de proteção à saúde do trabalhador.

Com os modos de exploração do trabalho pautados no paradigma toyotista, as jornadas de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento sob o sistema 12x36 nem sempre são compreendidas como mais benéficas ao trabalhador simplesmente porque o acúmulo do tempo de trabalho durante o mês seja inferior ao das tradicionais jornadas diárias de 8 ou 6 horas. Pelo

contrário, a condição mais prejudicial em tais jornadas torna-se regra pressuposta e a condição mais benéfica uma excepcionalidade, haja vista o acúmulo de atividades funcionais impostas individualmente trabalhadores e suas respectivas tensões promovidas no ambiente laboral contemporaneamente, principalmente se tais turnos coincidirem com jornadas noturnas. Assim, ao invés de 6 ou 8 horas diárias por exemplo, o trabalhador passa a ser submetido a tais intensidades durante 12 horas, e em dias alternados com intervalos “interjornadas” de 36 horas, os quais nem sempre são suficientes para a recuperação do mesmo, potencializando os riscos de geração de doenças relacionadas ao trabalho de ordem física ou psíquica, tais como problemas cardiovasculares ou mentais e do comportamento.

Ademais, dentre as doenças relacionadas ao trabalho, os transtornos mentais e do comportamento, os transtornos do ciclo sono-vigília devido a fatores não-orgânicos, e os distúrbios do ciclo sono-vigília são peculiaridades atinentes ao trabalho noturno e em turnos ininterruptos de revezamento. Entretanto, com a exploração do trabalho pautada no paradigma toyotista (que por si só contém o estresse como peculiar consequência) tais doenças são apresentadas em maior risco de aquisição por parte dos trabalhadores, principalmente quando estes encontrarem-se em turnos no sistema 12x36.

Para que o Direito do Trabalho continue cumprindo a sua função social e esta delimitadora da autonomia privada (inclusive de coibição ao abuso de poder econômico do empregador), sejam pelos direitos estatais protetores nas relações individuais ou pela autonomia privada coletiva, ou pela solução jurisdicional de conflitos, é fundamental que, nas instituições de jornadas de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, principalmente quando coincidirem com períodos noturnos, prima-se pela irrefutável observância das condições de saúde do trabalhador no ambiente laboral em que se exercerão tais jornadas. Caso contrário, tais instituições normativas estariam, de certo modo, legitimando tratamentos degradantes ao trabalhador, por repletas ofensas constitucionais envolvidas.

Instituir jornadas de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento no sistema 12x36, única e simplesmente porque a Súmula 444 do TST as compreende como válidas, confere a legitimação de instituir condições de trabalho capazes de agredir ou ignorar drasticamente princípios básicos de direito individual e coletivo do trabalho, pois, assim, daria aos sindicatos um amplo poder de deliberação por meio de negociações coletivas sem a necessária observância aos preceitos fundamentais constitucionais de proteção à saúde do trabalhador, caracterizando a violação aos princípios da proteção, da norma mais favorável (já que essa instituição por negociação coletiva estaria sendo menos benéfica do que aos básicos

preceitos fundamentais constitucionais indisponíveis), e conseqüentemente ultrapassando os limites negociais decorrentes do princípio da adequação setorial negociada.

É compreensível que, no contexto das negociações coletivas de trabalho, não é uma tarefa fácil observar, preventivamente, os preceitos fundamentais de proteção à saúde do trabalhador em decorrência das peculiaridades do mundo do trabalho organizado sob os modos de produção pautados no paradigma toyotista, resultando no processo de composição de tais proteções através de evidenciações empíricas ao longo do desenvolvimento e manutenção das relações de produção. No entanto, a bem da efetividade dos referidos preceitos fundamentais constitucionais, os efeitos normativos das negociações coletivas de trabalho não podem ser compreendidos como absolutos quando elas se confrontarem a normas mais benéficas e protetoras ao trabalhador individualmente considerado no seu caso concreto, principalmente quando estas forem compreendidas como direitos indisponíveis. Além disso, o papel das negociações coletivas é de integração e não de exclusão de direitos.

Isso significa que os preceitos fundamentais constitucionais de proteção à saúde do trabalhador transcendem a todas as fontes jurídicas do direito do trabalho, pois tais proteções, além de se enquadrarem como direitos fundamentais em espécie, que correspondem ao devido cumprimento ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, conferindo-lhes a máxima e imediata eficácia e o dever de efetividade por parte dos sujeitos destinatários de sua prestação em favor dos trabalhadores, sendo eles os sujeitos de direito coletivo de trabalho ao convencionarem suas negociações coletivas, o Poder Público através de iniciativas de concretização dos direitos fundamentais, inclusive na função jurisdicional de aplicação desses direitos nas situações em que a jornada de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento no sistema 12x36 for reclamada como violadoras à saúde obreira.

Os valores constitucionais existentes no teor da Súmula 444 do TST são específicos a ponto de se tornarem incompletos à luz de uma hermenêutica jurídico-fundamental capaz de elevar a dignificação humana nas jornadas de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento no sistema 12x36, principalmente quando coincidirem com períodos noturnos, pois a pacificação do entendimento quanto à validade de tais jornadas fica restrito ao contexto do cálculo do tempo do trabalho e das questões inerentes aos pagamentos das correspondentes horas trabalhadas. Daí, em soluções jurisdicionais de conflitos trabalhistas a respeito, a busca por uma interpretação das normas jurídicas no caso concreto conforme a Constituição exigirá do aplicador um exercício mais abrangente do que o entendimento da súmula supracitada, a bem da busca pela aplicação do direito de forma mais adequada ao que se exigem e se destinam os

mandamentos fundamentais constitucionais, seja por interpretação do direito, seja por controle de constitucionalidade.

Logo, na solução jurisdicional de conflitos, a Súmula 444 do TST pode propiciar a efetividade dos direitos fundamentais de proteção à saúde do trabalhador, desde que a ela seja feita uma interpretação conforme a Constituição e assim a ela agregando outros preceitos fundamentais de valoração humana, os quais vão além daqueles meramente econômicos relacionados ao trabalho noturno e em turnos ininterruptos de revezamento que a originou. Com isso, os sindicatos exercem um papel de fundamental importância para tal efetividade, pois, através de suas negociações coletivas de trabalho (desde que elas sejam cuidadosamente observadas e adequadas aos preceitos fundamentais de valoração humana) instrumentalizam-se como democráticos meios de integração dos direitos trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2. ed. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.

ANTUNES, Ricardo Luís Coltro. A era da informatização e a época da informalização: riqueza e miséria do trabalho no Brasil. In: _____. (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2006.

_____. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BASTOS, Celso Ribeiro; MARTINS, Ives Gandra. **Comentários à Constituição do Brasil**. São Paulo: Saraiva, 1989. v. 2.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: versão atualizada até a Emenda n. 74/2013. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 31 ago. 2013.

_____. Decreto-Lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. **Diário Oficial da União**: Estados Unidos do Brasil: Poder Executivo, Rio de

Janeiro, 09 set. 1942. p. 1. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm>. Acesso em: 01 set. 2013.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**: República Federativa do Brasil: Poder Executivo, Rio de Janeiro, 09 agosto de 1943. p. 11937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 07 set. 2013.

_____. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**: República Federativa do Brasil: Poder Executivo, Brasília, DF, 11 jan. 2002. p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 01 set. 2013.

_____. Ministério da Saúde do Brasil. ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília, DF: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho1.pdf>. Acesso em: 07 set. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n. 444. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, Brasília, DF, 27 set. 2012. p. 35. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 01 set. 2013.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial da SDI-1 n. 360. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO. Diário da Justiça**: Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, 14 mar. 2008. p. 21. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA360>. Acesso em: 06 set. 2013.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

DALGALARRONDO, Paulo. **Psicopatologia e semiologia dos transtornos mentais**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, Maria Helena. **Lei de introdução ao código civil brasileiro interpretada**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

DUGUIT, Léon. **Fundamentos do direito**. 2. ed. São Paulo: Ícone, 2006.

_____. **Las transformaciones del derecho publico y privado**. Buenos Aires: Heliasta S.R.L., 1975.

ESPINOLA, Eduardo. **A lei de introdução ao código civil brasileiro**: (Dec-lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942, com alterações da Lei nº 3.238, de 1º de agosto de 1957, e leis posteriores). 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

FERREIRA, Carlos Alberto Goulart. Equilíbrio contratual. In: LOTUFO, Renan (coord.). **Direito civil constitucional**. São Paulo: Max Limonad, 1999. caderno 1.

FERRI, Luigi. **La autonomía privada**. Granada: Comares, 2001.

FISCHER, Frida Marina; LIEBER, Renato Rocha. Trabalho em turnos. In: MENDES, René (org). **Patologia do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atheneu, 2007. v. 1.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MÉSZÁROS, István. **Para além do capital**: rumo a uma teoria da transição. São Paulo: Boitempo, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas de trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NAVARRO, Vera Lucia; PADILHA, Valquíria. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, Porto Alegre, 2007, v. 19, n. spe, p. 14-20. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/psoc/v19nspe/v19nspea04.pdf>>. Acesso em: 07 set. 2013.

PRATA, Ana. **A tutela constitucional da autonomia privada**. Coimbra: Almedina, 1980.

RAPOSO, Paulo Marcelo Wanderley. Autonomia privada e autonomia da vontade em face das normas constitucionais. In: LOTUFO, Renan (coord.). **Direito civil constitucional**. São Paulo: Malheiros, 2002. caderno 3.

REALE, Miguel. **Função social do contrato**. 2003. Disponível em: <www.miguelreale.com.br> Acesso em: 01 set. 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001a.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001b.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000. v. 1.