

ALEXANDRE ALLIPRANDINO MEDEIROS

A hora do acidente

Tese de Doutorado

Orientador: Prof. Dr. Homero Batista Mateus da Silva

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo - SP

2018

ALEXANDRE ALLIPRANDINO MEDEIROS

A hora do acidente

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Prof. Dr. Homero Batista Mateus da Silva.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo - SP

2018

Catálogo da Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Medeiros, Alexandre Alliprandino
A hora do acidente / Alexandre Alliprandino Medeiros ; orientador Homero
Batista Mateus da Silva -- São Paulo, 2018.
509 p.

Tese (Doutorado - Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e
Seguridade Social) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2018.

1. Acidentes de trabalho. 2. Horas extraordinárias. 3. Intervalos para
descanso. I. Silva, Homero Batista Mateus da , orient. II. Título.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. **A hora do acidente**. 2018. 509 p. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof.Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof.Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof.Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof.Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof.Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof.Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

AGRADECIMENTOS

A Deus, a Jesus Cristo e ao Espírito Santo, trindade em que me apoio, razão de minha existência e fundamento de toda a minha esperança de uma vida eterna e feliz.

A Sonara, dileta esposa e companheira, pela compreensão na supressão de horas de convívio, bem assim pelo constante incentivo.

A Miguel, filho querido, que me ensinou concretamente o verdadeiro sentido do altruísmo.

A Stela, mãe exemplar, pelo apoio em todos os instantes.

A David Gislene, Anis, Fernanda, Lucas e Vitor, meus familiares mais próximos, pela estrutura emocional que, no cotidiano, me dedicam.

A Igreja de Cristo que se reúne em Franca, onde busco refrigério e tenho a possibilidade de sentir como é, de verdade, o Corpo e o Reino de Cristo.

A Homero Batista Mateus da Silva, amigo, professor e competente orientador, pela confiança, ideias e estímulo à minha qualificação acadêmica.

A Escola Judicial do Tribunal do Trabalho da 15ª Região, que mais uma vez me premiou com licença remunerada para qualificação profissional, demonstrando o quanto investe em seus quadros, e como é preocupada com a boa e justa distribuição de justiça social.

A Karina Samaan, irmã em Cristo e servidora do Instituto Nacional do Seguro Social, pelo auxílio inestimável na indicação de pessoas que me ajudaram na busca de dados oficiais a subsidiar esta tese.

A Carla Curvello, César Patta, José Carlos do Carmo, Rosemairy Norie Inamine, pelos trabalhos inerentes à disponibilização de dados públicos divulgados pelo Instituto Nacional do Seguro Social e pelo Sistema de Informações de Agravos de Notificações do Ministério da Saúde.

A Noa Piatã Bassfeld Gnata, colega de pós-graduação, que se lembrou de mim nas suas andanças em Brasília-DF, sugerindo livro importante para a melhor compreensão das matérias relacionadas a sistemas oficiais de informação.

A Alessandro Cerdeira Diz, Giovanni, irmão na fé e especialista em Sistemas de Informações, pelo auxílio dedicado a questões relacionadas a estatísticas e tratamento de dados para as demonstrações das questões centrais desta tese.

A Teresa Cristina Martins Dias, pela inestimável colaboração na validação técnica das demonstrações estatísticas.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. **A hora do acidente**. 2018. 509 p. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

RESUMO

As políticas de saúde e segurança do trabalhador dependem da correta identificação dos momentos da jornada de trabalho em que os acidentes mais acontecem para que possam antecipar eventos ou, quando isto não for possível, melhor organizarem o trabalho para que não haja a repetição do fato. Embora não existam provas em dados oficiais, estabeleceu-se um consenso na doutrina e na jurisprudência trabalhista de que os acidentes de trabalho são mais frequentes nas faixas de horários em que o trabalhador está a realizar horas extraordinárias. Os acidentes se dão com maior recorrência nesse momento mesmo? Esta foi a principal pergunta que subsidiou a presente tese. Após o tratamento doutrinário de questões relacionadas à saúde e segurança biopsicossocial e organizacional, tratadas como um processo e não como um estado ideal, utópico e afastado do “chão de fábrica”, depois da compreensão jurídica do instituto jurídico das horas extraordinárias e mesmo após demonstrar que acidentes típicos e doenças, inclusive mentais, estão intimamente relacionados à questão dos dias e horários e trabalho, foram identificadas as proporções de ocorrências de acidentes de trabalho típicos no interstício de janeiro de 2007 a agosto de 2016, a partir de alguns cenários reais e hipotéticos. Foram utilizados os dados oficiais do Ministério da Saúde (SINAN-DATASUS) e analisados os números da região metropolitana de São Paulo. Concluiu-se que o índice de acidentes, em comparação com as demais faixas de horários da duração normal da jornada, elevou-se fortemente na primeira hora extraordinária. Sob cenários de concessões de intervalos para refeições e descansos, os percentuais de ocorrências acidentárias da nona hora de trabalho se equipararam aos números encontrados na segunda, terceira e quarta horas de trabalho no dia. As pausas para descansos ao longo das jornadas mitigam os riscos de acidentes na faixa das horas extras. As análises estatísticas demonstraram a fidedignidade das conclusões. Em razão disso, considerando que na maioria dos cenários a “hora do acidente” se dá de maneira mais frequente na primeira hora extraordinária, propôs-se, além do aumento das pausas de descanso intrajornadas, a proibição mais forte da realização do trabalho para além de oito horas diárias. Em cenário ideal seria aconselhável não somente a proibição, mas a própria supressão da prática.

Palavras-chave: Acidentes de trabalho. Horas extraordinárias. Intervalos para descanso.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. **L'heure de l'accident**. 2018. 509 p. Thèse (Doctorat en Droit du Travail et de la Sécurité Sociale) - Faculté de droit, Université de São Paulo, São Paulo, 2018.

RÉSUMÉ

Les politiques de santé et de sécurité des travailleurs dépendent de l'identification correcte des moments de la journée de travail où les accidents se produisent le plus, afin d'anticiper les événements ou, lorsque cela est impossible, mieux organiser le travail afin que cela ne se reproduise pas. Bien qu'il n'y ait aucune preuve dans les données officielles, un consensus dans la doctrine et dans la jurisprudence du travail a établi que les accidents du travail sont plus fréquents lors des heures supplémentaires de l'employé. Les accidents se produisent le plus souvent à ce moment là ? Ce fut la principale question qui a soutenu cette thèse. Après le traitement doctrinal des questions liées à la santé et à la sécurité bio-psycho-sociale et organisationnelle, traitées comme un processus et non pas comme un état idéal, utopique et éloigné du « terrain », après la compréhension juridique de l'Institut juridique des heures supplémentaires et même après avoir démontré que les accidents typiques et les maladies, y compris mentales, sont étroitement liés à la question des journées et horaires de travail, les proportions des occurrences d'accidents de travail typiques ont été identifiées entre Janvier 2007 et Août 2016, à partir de certains scénarios réels et hypothétiques. Les données officielles du Ministère de la Santé (SINAN-DATASUS) ont été utilisées et les chiffres de la région métropolitaine de São Paulo ont été analysés. Il a été conclu que le taux d'accidents, en comparaison aux autres horaires d'une journée de travail normale, a fortement augmenté lors de la première heure supplémentaire. Selon les scénarios de concessions d'intervalles pour manger et se reposer, les pourcentages d'accidents de la neuvième heure de travail étaient équivalents aux chiffres trouvés dans le deuxième, troisième et quatrième heures de travail de la journée. Les pauses pour se reposer au cours de la journée atténuent les risques d'accidents lors des heures supplémentaires. Les analyses statistiques ont démontré la fiabilité des conclusions. Par conséquent, étant donné que dans la plupart des scénarios, « l'heure de l'accident » se produit de façon plus fréquente lors de la première heure supplémentaire, il a été proposé, en plus de l'augmentation des pauses journalières, une plus forte interdiction de l'exécution du travail au-delà de huit heures quotidiennes. Dans le scénario idéal, non seulement l'interdiction serait souhaitable, mais la suppression de cette pratique également.

Mots-clés : Accidents du travail. Heures supplémentaires. Pauses pour repos.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. **Il momento dell'infortunio**. 2018. 509 p. Tesi (Dottorato in Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale) – Facoltà di Diritto, Università di São Paulo, São Paulo, 2018.

RIASSUNTO

Le politiche sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro dipendono dalla corretta identificazione dei momenti della giornata lavorativa in cui gli infortuni si verificano con maggior frequenza, al fine di prevenire tali incidenti o, quando ciò non è possibile, organizzare meglio il lavoro in modo da evitare che essi si ripetano. Nonostante non vi siano dati ufficiali al riguardo, la dottrina e il diritto del lavoro concordano sul fatto che gli infortuni sul lavoro sono più frequenti durante lo svolgimento delle ore di lavoro straordinario. Gli infortuni si verificano con maggior frequenza in questa fase specifica? Questa è stata la questione principale affrontata da questa tesi. Dopo aver trattato dottrinalmente i problemi legati alla salute e alla sicurezza bio-psico-sociale e organizzativa, intesi come un processo e non come situazione ideale, utopica e lontana dalla "realtà di fabbrica", dopo la comprensione legale dell'istituto giuridico del lavoro straordinario e anche dopo aver dimostrato che gli infortuni e le malattie tipiche, anche mentali, sono strettamente legate alla giornata e all'orario di lavoro, sono state individuate le proporzioni in cui si verificano gli infortuni tipici nel periodo tra gennaio 2007 e agosto 2016, partendo da alcuni casi reali e ipotetici. Sono stati utilizzati i dati ufficiali del Ministero della Salute (SINAN-DATASUS) e sono stati analizzati i casi della regione metropolitana di São Paulo. Si è giunti alla conclusione che il tasso di infortuni, rispetto alle altre fasce orarie di una normale giornata lavorativa, aumenta notevolmente durante la prima ora di lavoro straordinario. Nei casi in cui si concedono pause per mangiare e riposare, le percentuali degli infortuni che si verificano durante la nona ora di lavoro si equiparano a quelle della seconda, terza e quarta ora della giornata lavorativa. Le pause durante la giornata lavorativa riducono i rischi di infortunio durante l'orario di lavoro straordinario. Le analisi statistiche hanno dimostrato l'attendibilità di tali conclusioni. Pertanto, considerando che nella maggior parte dei casi il "momento dell'infortunio" avviene con più frequenza durante la prima ora di lavoro straordinario, è stato proposto, oltre all'aumento delle pause durante la giornata lavorativa, la ferma proibizione di superare le otto ore di lavoro giornaliero. In una situazione ideale, sarebbe consigliabile non solo il divieto, ma l'abolizione stessa di tale pratica.

Parole chiave: Infortuni sul lavoro. Lavoro straordinario. Pause.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. **Time of Accident**. 2018. 509 p. Thesis (Doctorate in Labour and Social Security Law) – Faculty of Law, University of São Paulo ('Universidade de São Paulo') São Paulo, 2018.

ABSTRACT

Workers' health and safety policies depend on the correct identification of the points of the work day at which accidents happen most so that events can be anticipated, or, when this is not possible, work can be better organised in order to avoid their recurrence. Although there is no evidence in official data, there has been a consensus in labour doctrine and jurisprudence that workplace accidents are more frequent in time periods during which the worker is working overtime. Do accidents occur with greater recurrence at this time? This was the main question that supported this thesis. Following the doctrinal treatment of issues related to biopsychosocial and organisational health and safety, which were considered as a part of a process rather than as an ideal, utopian state removed from the "shop floor", once having a legal understanding of the law on overtime, and even after demonstrating that typical accidents and illnesses, including mental illnesses, are closely related to the question of days and times of work, the extent of occurrences of typical workplace accidents were identified in the period between January 2007 and August 2016, based on certain real and hypothetical scenarios. Official data from the Ministry of Health (SINAN-DATASUS) were used and statistics from the metropolitan region of São Paulo were analysed. It was concluded that the accident rate, in comparison with other time periods during the normal working day, increased substantially in the first hour of overtime. In scenarios allowing for mealtimes and rest breaks, the percentages of accident occurrences in the ninth hour of work equalled the numbers found in the second, third, and fourth hours of the working day. Intervals for rest breaks throughout the day mitigate the risk of accidents in the period of overtime. Statistical analysis supported the reliability of the conclusions. As a result - considering that in most scenarios the "time of accident" occurs more frequently in the first hour of overtime - a more robust restriction on carrying out work beyond eight hours a day was proposed, in addition to an increase in rest breaks throughout the working day. In an ideal scenario it would be advisable not only to restrict, but to abolish the practice itself.

Key words: Workplace accidents. Overtime. Rest breaks.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABRH – Associação Brasileira de Recursos Humanos

AJUFE – Associação Nacional dos Juizes Federais

ANAMAGES - Associação Nacional dos Magistrados Estaduais

BPSO – Biopsicossocial e organizacional

CDC – Código de Defesa do Consumidor

CID 10 – Classificação Internacional de Doenças

CF – Constituição Federal

CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas

CPC – Código de Processo Civil

CONGREGARH - Congresso de Gestão de Pessoas

CVS/SP - Centro de Vigilância Sanitária do Estado de São Paulo

DATAPREV - Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social

DATASUS - Departamento de Informática do Sistema Único de Saúde

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

DORT – Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho

DVST-CEREST - Divisão Técnica de Vigilância Sanitária do Trabalho / Centro de Referência em Saúde do Trabalhador

EPI – Equipamento de Proteção Individual

e-SIC - Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão

EU-OSHA - Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

FAT – Fundo de Amparo do Trabalhador

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FUNDACENTRO – Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

NCPC – Novo Código de Processo Civil

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

MS – Ministério da Saúde

NR – Norma Regulamentadora

NTEP - Nexo Técnico Epidemiológico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

QVT- Qualidade de Vida no Trabalho

SEADE – Fundação Estadual Sistema de Informação de Dados

SINAN – Sistema Nacional de Notificação de Agravos

TST – Tribunal Superior do Trabalho

UNESCO - Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	16
INTRODUÇÃO	24
1 SEGURANÇA E SAÚDE BIOPSISSOCIAL E ORGANIZACIONAL DO TRABALHADOR	37
1.1 Prevenção e precaução	41
1.1.1 <i>As oscilações na economia e seu impacto na “Relação Homem-Trabalho” ...</i>	46
1.1.2 <i>A sanidade biopsicossocial e organizacional na “Relação Homem-Trabalho” não é uma utopia</i>	50
1.1.3 <i>O enfraquecimento do trabalho institucionalizado em uma sociedade altamente técnica</i>	54
1.1.4 <i>Sufrimento e prazer no trabalho</i>	58
1.1.5 <i>Precarização, prevenção e precaução.....</i>	61
1.2 Segurança e saúde biopsicossocial sob o viés da Psicodinâmica do Trabalho e as novas patologias sociais.....	70
1.3 Ergonomia e análise ergonômica da atividade.....	76
1.3.1 <i>Variabilidade do trabalhador e do trabalho.....</i>	80
1.4 Ações internacionais em segurança biopsicossocial.....	84
2 HORAS EXTRAORDINÁRIAS	92
2.1 Compreensão do instituto.....	92
2.2 Limitação e monetização.....	97
2.3 Compensação e prorrogação.....	104
2.4 Repercussões sociais, econômicas e jurídicas.....	118
2.5 Intensidade, cadência, ritmo e pausas. Norma regulamentar número 17 do Ministério do Trabalho e Emprego (NR 17).....	123
2.5.1 <i>Intervalos para refeição e descanso.....</i>	125
2.5.2 <i>Os artigos 8º, 611-A e 611-B da CLT.....</i>	133
2.5.3 <i>O mundo da informática, dos sistemas de informações e do trabalho externo</i>	144
2.5.4 <i>Intervenção, regulação, promoção de saúde e produtividade.....</i>	149
2.6 Trabalho noturno e em turnos	150
2.7 Acidentes, doenças e transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho	154
2.8 As várias espécies de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho	156
2.8.1 <i>Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de álcool</i>	158

2.8.2 Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação (estresse pós-traumático).....	161
2.8.3 Dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (condições de trabalho).....	165
2.8.4 Outros transtornos neuróticos especificados (neurose profissional)	166
2.8.5 Ritmo de trabalho penoso	167
2.8.6 Transtorno do ciclo vigília-sono (fatores não-orgânicos).....	170
2.8.7 Síndrome de Burnout ou esgotamento profissional.....	171
2.9 Psicossomatização	173
2.10 Fadiga no trabalho	174
2.11 Horas extras e doenças cardiovasculares	176
2.12 Horas extraordinárias e disfunções no sistema digestivo, doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo. A amplitude da questão.....	178
2.13 “Workaholics” e “worklovers”	179
2.14 Vulnerabilidades e dificuldades para a limitação das horas extras.....	182
3 A BUSCA DA HORA DO ACIDENTE	188
3.1 Materiais oficiais	194
3.1.1 Números anuais e percentuais relativos ao total.....	198
3.1.2 Situação no mercado de trabalho	199
3.1.3 Local onde ocorreu o acidente.....	201
3.1.4 Hora e minuto do acidente.....	202
3.1.5 Hora e minuto após o início da jornada sem a redução da hora noturna	204
3.1.6 Hora e minuto após o início da jornada com a redução da hora noturna	210
3.1.7 Atividade econômica.....	216
3.1.8 Municípios	218
3.1.9 Empregador direto ou empresa terceirizada.....	221
3.1.10 Tipos de acidentes	223
3.1.11 Evolução do caso.....	224
3.1.12 Emissão da CAT	225
3.2 Métodos	226
3.2.1 Cruzamentos de dados e análises	265
3.3 Análises e resultados.....	336
3.3.1 Tabela 11 e seus gráficos - Percentual de acidentes ao longo da jornada. Ausência de consideração da redução da hora noturna e ausência de consideração da fruição de intervalos para refeição e descanso	336

3.3.2 Tabela 12 e seus gráficos - Percentual de acidentes ao longo da jornada. Ausência de consideração da redução da hora noturna e consideração da fruição de intervalos para refeição e descanso de uma hora.....	339
3.3.3 Tabela 13 e seus gráficos - Percentual de acidentes ao longo da jornada. Ausência de consideração da redução da hora noturna e consideração da fruição de intervalos para refeição e descanso de duas horas.....	340
3.3.4 Tabela 14 e seus gráficos - Percentual de acidentes ao longo da jornada. Consideração da redução da hora noturna e ausência de consideração da fruição de intervalos para refeição e descanso.....	343
3.3.5 Tabela 15 e seus gráficos - Percentual de acidentes ao longo da jornada. Consideração da redução da hora noturna e consideração da fruição de intervalos para refeição e descanso de uma hora	344
3.3.6 Tabela 16 e seus gráficos - Percentual de acidentes ao longo da jornada. Consideração da redução da hora noturna e consideração da fruição de intervalos para refeição e descanso de duas horas	345
4 A DEMONSTRAÇÃO ESTATÍSTICA DA HORA DO ACIDENTE.....	347
4.1 Conceitos estatísticos	348
4.2 Cálculos e gráficos	354
4.3 Análises, resultados e conclusões.....	415
5 OS IMPERATIVOS DA SUPRESSÃO DAS HORAS EXTRAS E DE UM MAIOR CUIDADO COM OS HORÁRIOS DE TRABALHO E DE DESCANSO.....	420
5.1 Os impactos da institucionalização do trabalho, e de sua desinstitucionalização, sobre o homem	423
5.2 Reflexos da influência da gestão de pessoas na qualidade de vida e na justiça encerrada na relação Homem-Trabalho	427
5.3 Algumas formas concretas de realização de trabalho seguro a partir da extirpação do mourejo extraordinário	431
5.3.1 Ampliação da competência jurisdicional da Justiça do Trabalho.....	432
5.3.2 Reforço da qualificação dos operadores do Direito do Trabalho e mesmo da sociedade (universo público e privado) em questões de sanidade biopsicossocial e organizacional.....	434
5.3.3 Incremento de tutelas inibitórias e coletivas	437
5.3.4 Internalização concreta de normas, posturas e doutrinas internacionais.....	440
5.3.5 Apologia da responsabilização criminal	447
5.3.6 Busca de novas formas interpretativas e de equacionamento judicial.....	452
5.3.7 Greve ambiental trabalhista	459

5.4 Subsídios para políticas públicas de compreensão e superação da questão das extraordinárias	468
5.5 Proibição e supressão de horas extras	477
CONSIDERAÇÕES FINAIS	483
CONCLUSÃO	495
REFERÊNCIAS	497

APRESENTAÇÃO

Esta tese, construída no universo temático da segurança e saúde do trabalhador, e alicerçada mais especificamente na seara das horas extraordinárias e suas eventuais repercussões na eclosão de acidentes de trabalho típicos, é fruto de inquietações que provêm de perguntas, por assim dizer, paradoxais.

Se sempre se soube que as horas extras são mais desgastantes e, portanto, prejudiciais à saúde do trabalhador, por qual motivo, sob a ótica da sanidade operária, sempre foi diminuto o esforço para a diminuição do estímulo e a cabal supressão da prática?

Se as extraordinárias sujeitam os trabalhadores ao aumento de riscos acidentários, por que se prioriza a construção de teorias e entendimentos calcados em padrões de remuneração, com reflexos importantes no dito “direito ao recebimento de horas extras”, ao invés de se levar a efeito uma discussão mais séria para a implementação de práticas que valorizem o direito à limitação da jornada?

Quais seriam as razões de as investigações científicas, sobretudo no Direito, alardearem tanto que acidentes de trabalho, com maior incidência, se dão nos extremos das jornadas e, entretanto, existir pouco esforço acadêmico para provar a veracidade dessa assertiva? Será que é isto mesmo o que acontece?

Como compreender a recorrente opção de sujeição do trabalhador a regime de horas sobressalentes, com a correspondente oneração do preço dessa sorte de trabalho, se o que se prega é que a produtividade, nessa condição, é menor?

É comum ouvir nos átrios dos fóruns e mesmo nas academias trabalhistas uma versão mais objetiva dos indigitados questionamentos, e que exterioriza igual preocupação: por que as horas extraordinárias tornaram-se tão ordinárias?

Pretendeu-se, com esta investigação, por intermédio de uma argumentação cientificamente estruturada, inclusive a partir de uma correlação entre o Direito e outras searas científicas, até a Estatística, buscar uma conclusão confiável sobre o momento da jornada e sobre a faixa de horário diária em que, mais frequentemente, os acidentes de trabalho típicos se dão.

Considerando que na temática envolvendo o acidente de trabalho vige a interdisciplinaridade, acredita-se que um trabalho que relacione um Direito ordenador e regulador da ordem social a outras searas do conhecimento possa, de maneira suficiente, subsidiar respostas adequadas às perguntas acima lançadas. Para isso, levando em conta a remissão à Estatística, foram buscados dados oficiais para fundamentar aquilo que se pretendia demonstrar.

Importou verificar primeiro o momento em que os acidentes se davam com mais recorrência, enfim, se era verdade, conforme o comumente ensinado, que esses eventos se verificavam mais mesmo no início das jornadas, quando a concentração é menor, e ou mais vezes ao final, quando o desgaste físico e o maior esforço contribuem para um trabalho mais sofrido, menos perfeito e, portanto, mais arriscado.

A confirmação do ensino mais corrente despertaria uma preocupação e, quem sabe, políticas tendentes à melhor administração desse fator de risco.

Por outro lado, ou seja, a se verificar que os acidentes se davam em momento diverso dos limítrofes das jornadas, seria importante desmistificar a propalada lição, o que, por assim dizer, poderia até legitimar a ausência de cuidado com a saúde do trabalhador sob o viés da limitação da jornada, da supressão das horas extras, bem assim justificar, em tese, o movimento atual de se volver os olhos exclusivamente para a faceta pecuniária da questão.

Foi difícil escolher um título que, em poucas palavras, sintetizasse a ideia central deste estudo, uma chamada que delimitasse com precisão os seus contornos e, de alguma maneira, instigasse a atenção de todos aqueles que trabalham com acidentes.

Ao pensar nos principais assuntos que seriam abordados - a segurança, a saúde do trabalhador, o acidente de trabalho e as horas extraordinárias, ao refletir sobre o universo acadêmico e jurídico em que a pesquisa se insere, na necessidade de uma abordagem que transitasse não somente pelo terreno do Direito, mas também em outros segmentos do conhecimento científico e, por fim, diante da urgência de um melhor equacionamento do problema, a decisão pela “A hora do acidente” foi a que pareceu a mais adequada.

De fato, as poucas palavras escolhidas sugerem, implicitamente, a ideia do perigo. A remissão direta ao acidente, por sua vez, preservou a densidade da chamada. E o indigitado perigo, associado à palavra “hora” remete à temporalidade do acontecimento do evento, à hora de relógio ou ao momento da jornada, carregando em si um conteúdo que a

um só tempo desperta a curiosidade e, após séria reflexão, o desejo pela antecipação de ações rumo à preservação da vida e da saúde do trabalhador.

Com efeito, independentemente do que se concluir quanto à “hora do acidente”, se nos limites das jornadas ou no curso mediano delas, e independentemente das compreensões que dessas conclusões advirão, o efeito preventivo ganhará corpo de qualquer maneira porque a certeza probabilística que se buscará trará consigo um inevitável estímulo à adoção de determinadas posturas.

Em outras palavras, o que se espera, até como contribuição social dessa pesquisa, é que muitas pessoas, ao se depararem com os dados demonstrados, sabedoras, portanto, das faixas de horários em que os riscos se fazem mais presentes, se movimentem rumo à inibição do dano.

Adentrando em questões metodológicas e práticas vale registrar que após a busca de dados oficiais foi possível acessar bases tanto do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)¹ quanto do Ministério da Saúde, neste último caso, por intermédio do Centro de Vigilância Sanitária do Estado de São Paulo (CVS/SP) da Divisão Técnica de Vigilância Sanitária do Trabalho / Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (DVST-CEREST). Houve utilização, ainda, de estudos e informações amealhadas pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Após várias diligências físicas e eletrônicas foi possível saber que o Ministério da Saúde, em coordenação com as Secretarias Estaduais de Saúde, auxiliado por um sistema de informática e correspondente base de dados, o DATASUS², bem como por uma plataforma denominada SINAN³, administra, nas várias unidades de saúde espalhadas pelo

¹ Após contatos com cerca de vinte pessoas, sejam servidores de carreira das mais diversas hierarquias, de gerentes de postos de atendimento até diretores regionais, sejam pessoas que, de alguma maneira, relacionam-se com a autarquia previdenciária em suas atividades profissionais e até políticas em Brasília, no Distrito Federal, e mais, depois da formulação de requerimentos escritos e eletrônicos, com uso até do Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e - Sic) conseguiu-se acesso aos números de 2015 somente. No particular, e nada obstante os dados não estivessem compilados nos Anuários da Previdência Social sobre Acidentes de Trabalho periodicamente publicados, obteve-se acesso às informações encerradas nas várias Comunicações de Acidentes de Trabalho, em especial ao campo 32 (número de horas trabalhadas até o momento do acidente) amostra de extensão nacional. Esses dados, todavia, isolados, não serviram para uma análise mais pujante e, pois, para os fins da presente investigação.

² DATASUS - Departamento de Informática do Sistema Único de Saúde.

³ Sistema de Informação de Agravos de Notificação. Detalhamento maior no Portal do referido sistema, acessível pelo link disponível em: <<http://portalsinan.saude.gov.br/>>. Acesso: em: 4 out. 2016.

país⁴, e por conta de exigência legal de notificações de alguns agravos⁵, em uma ficha chamada “Acidente de trabalho grave”, os mesmos dados exigidos pelo INSS em sua Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT). Nos campos números 50 e 51 dessa ficha são registrados, respectivamente, a hora do acidente e o número de horas trabalhadas após o início da jornada, e até à eclosão do infortúnio.

Somente para se ter uma ideia, a primeira amostra obtida no INSS, de abrangência nacional, ano de 2015, encerrava quase trezentos mil acidentes. Dados extraídos do SINAN, restritos ao Estado de São Paulo e ao período de aproximadamente 11 anos, 2005 a setembro de 2016, revelaram a existência de duzentos e oitenta e cinco mil registros de acidentes graves e relacionados a menores de dezoito anos.

No momento da busca e acesso a este último material⁶ houve, entretanto, alerta de que referidos campos (números 50 e 51) não tinham preenchimento obrigatório⁷ e que havia percentual de registros onde eles estariam “em branco”. Mesmo no dia da visita ao CVS-DVST/CEREST-SP foram prestados esclarecimentos não somente sobre esses campos vazios, mas também sobre a limitação geográfica ao Estado de São Paulo, sobre a imprecisão dos dados, sobre as limitações no cuidado com as entrevistas prévias ao preenchimento dos formulários e mesmo sobre a medida de conscientização que os responsáveis pela alimentação do sistema tinham acerca da importância das informações para o correto tratamento das causas dos acidentes e políticas correlatas.

De qualquer maneira, essas limitações, quando cotejadas com outras possibilidades científicas de testes e tratamento das informações, não comprometeram a riqueza do material nem prejudicaram a obtenção de dados importantes para a busca de novos conhecimentos, a balizarem, com impacto social, futuras condutas.

⁴ A administração dessas questões se dá de maneira uniforme em todo o Brasil, mas o acesso disponível, no CVS – DVST/CEREST-SP, limitou-se aos dados do Estado de São Paulo.

⁵ No caso que interessa à presente investigação, os agravos relacionados a acidentes de trabalho. Portaria GM/SM nº 204, de 17 de fevereiro de 2016, Anexo, número 1, letra “b” - Acidente de trabalho: grave, fatal e em crianças e adolescentes, disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2016/prt0204_17_02_2016.html>. Acesso em: 4 out. 2016.

⁶ Material colhido no CVS-DVST/CEREST-SP, após subscrição de termo de responsabilidade pela utilização ética das informações de pesquisa acadêmico-científica.

⁷ Levantamentos iniciais feitos no âmbito do CVS-DVST/CEREST-SP apontavam, para o ano de 2015, em um universo de 35.436 acidentes graves, fatais e envolvendo crianças e adolescentes, cerca de cerca de 17,12% de campos não preenchidos para a “hora do acidente” (82,88%, portanto, de dados registrados) e, para o campo “hora após o início da jornada”, 37,52% de campos vazios (62,48%, assim, de dados assinalados). Em outras palavras, conseguiu-se, no referido ano, 29.366 registros de horário dos acidentes de trabalho, além de 22.141 registros das quantidades de horas trabalhadas no dia do acidente.

Em verdade, o material colhido, além de sua oficialidade e relevância como subsídio de interesse público e privado na senda dos acidentes graves e envolvendo crianças e adolescentes, consubstanciou uma amostra numérica e temporal valiosa, que, normalizada e trabalhada com a ajuda de recursos estatísticos, proporcionou conclusões probabilísticas, ou seja, passíveis de generalização com um grau razoável de segurança científica.

Não se pode desconsiderar, ainda, que as informações coletadas, porque mais próximas física e temporalmente dos eventos acidentários, possuem, na maioria das vezes, valor de fidedignidade significativo. Provas colhidas em momento posterior, até mesmo as havidas no seio do Poder Judiciário, normalmente atreladas a interesses os mais variados, majoritariamente pecuniários, carregam por vezes máculas indeléveis, sobretudo quando se está a pleitear objetivamente não a promoção de saúde, mas a responsabilização jurídica, trabalhista, previdenciária e civil de uma pessoa.

Vale lembrar, também, que questões jurídicas e acadêmicas, por serem trabalho específico de profissionais preparados para isso, só podem ser tratadas com qualidade no exato ambiente desse corpo de pessoas mesmo, bem assim no seio de pesquisas com maior envergadura. Quer-se dizer, com isso, que o fato de os profissionais da área da saúde, responsáveis por entrevistar os acidentados, seus familiares, seus empregadores, e depois lançarem informações em fichas e sistemas oficiais de informação, com as limitações inerentes, não podem mesmo consubstanciar obstáculo intransponível ao melhor equacionamento dos dados que eles cuidaram de registrar.

Somente profissionais qualificados, com os conhecimentos que lhe são próprios, saberão trabalhar com as informações e com os números, montando cenários e realizando os testes necessários à harmonização dos dados à autenticidade dos fatos. É o que se buscou fazer, por exemplo, com a questão dos intervalos para alimentação e descanso, que em jornadas ordinárias, maiores de seis horas, podem variar, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) entre o mínimo de sessenta e o máximo de cento e vinte minutos, com a consequente exclusão desse tempo do total das jornadas⁸. Os agentes de saúde

⁸ Artigo 71 da CLT e seu § 2º: Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas [...] § 2º: § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 4 nov. 2016.

possivelmente não iriam fazer esta exclusão no momento de seus registros. É uma atividade que compete particularmente ao cientista do Direito.

Aliás, e já aqui nestas apresentações, pode-se adiantar que a questão dos intervalos não se restringiu somente à desconsideração do cômputo, por assim dizer, aritmético da jornada. Houve todo um tratamento diferenciado da matéria, como a questão da forma de remuneração deles, quando ilegitimamente suprimidos⁹, circunstâncias que, ao cabo, servem para legitimar a afirmação, feita linhas acima, de que as singularidades das limitações dos dados oficiais não maculam a preciosidade das informações, tampouco, após o abalizado tratamento delas, a formulação de conclusões socialmente impactantes.

Em suma, a especificidade da tese e a superação das limitações dos registros informatizados está justamente na simbiose, científica e metodologicamente estruturada, entre os dados oficiais colhidos e o correto balizamento jurídico.

Estruturalmente, o presente trabalho será composto, além desta apresentação, de uma introdução, cinco capítulos, bem assim dois outros, um dedicado às “considerações

⁹ Até o início da vigência da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a questão do intervalo para refeição e descanso estava encerrado na sua Súmula número 437: INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT. I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensivo à negociação coletiva. III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Resolução 185/2012, Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 25, 26 e 27 de setembro de 2012 (republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437>. Acesso em: 5 out. 2016. Todavia, com a inserção de novos artigos na CLT, tal como o 59-A (possibilidade de indenização de intervalos para refeição em jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) e o inciso III do art. 611-A (possibilidade de negociação coletiva em torno dos intervalos, desde que respeitado o mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas) bem assim a reformulação da redação de outros dispositivos (§ 4º do artigo 71, por exemplo – direito a pagamento apenas do tempo suprimido, com natureza indenizatória) todos resultantes da denominada Reforma Trabalhista, poderá haver sensível modificação de rumos nessa matéria. Sobre tudo isso haverá tratamento pormenorizado mais adiante.

finais” e um final chamado de “conclusão”, seguido ao fim e ao cabo pelas referências de estudo.

Após a inserção precisa e fundamentada do leitor na questão central desta tese, objetivo maior do texto introdutório, procurou-se fazer incursões, já no capítulo 1, nas questões conceituais de segurança e saúde do trabalhador, primeiro sob um enfoque geral e, depois, sob o viés específico dos acidentes de trabalho típicos e suas relações com o universo da organização do trabalho. Houve, no ponto, um cuidado com as interfaces relacionadas à intensidade da atividade laborativa, à quantidade de horas mourejadas, inclusive com abordagens que se imiscuíram na grande seara dos riscos psicossociais.

No capítulo 2, adentrou-se no terreno próprio das horas extraordinárias e dos intervalos, do trabalho noturno e em turnos, na análise das singularidades fáticas e jurídicas em que esses institutos trabalhistas estão imersos. Neste momento questões atreladas às limitações das horas extraordinárias a um determinado número diário, semanal, mensal, com a correspondente análise dos sistemas de compensações mais usuais e das matérias ligadas aos impactos econômicos e sociais resultantes disso tudo foram estudadas de maneira particularizada. Assim também o foi naquilo que diz respeito às singularidades e repercussões do trabalho noturno no cálculo das jornadas e, no que toca aos intervalos, seus tratamentos e as questões jurídicas correlatas mais importantes, em ambos os casos, sempre com o cuidado da superação de uma abordagem exclusivamente calcada na faceta financeira. Privilegiou-se, antes, um olhar mais elevado, adstrito mesmo aos móveis humanos que justificam a preservação desses direitos todos, nos exatos limites das relações com a dita causa acidentária.

O capítulo 3 foi dedicado a várias abordagens a partir dos dados colhidos no CVT-DVST/CEREST-SP, no DIEESE, montagem de cenários, testes, análises, observações, argumentações e reflexões sobre o problema central objeto da investigação. Na oportunidade cuidou-se de fazer uma descrição minuciosa de todo o processo de coleta, tratamento, estudos e opções de recortes, isso tudo a constituir o próprio método investigativo.

No capítulo seguinte, mediante raciocínios e ponderações sobre tudo aquilo que foi investigado preteritamente, ou seja, após a identificação de todos os limites dos problemas, buscou-se provar a tese, ou seja, dar uma resposta específica e fundamentada sobre “A hora do acidente”, seja com balizas em faixas de horários do dia, seja com suporte em número de horas trabalhadas até o infortúnio. Construiu-se, portanto, uma resposta baseada tanto na hora de relógio quanto no contexto de uma jornada, desta feita não com

base em argumentos jurídicos tradicionais, alicerçados em argumentos de autoridade, oriundos de doutrinadores consagrados, mas sim com critérios metodológicos próprios da dita Estatística Descritiva, em uma simbiose saudável que aproxima fatos juridicamente relevantes a pessoas que, antes da eclosão de acidentes, podem e devem tomar decisões importantes a preveni-los.

Já no Capítulo, 5 foram formuladas propostas de ações públicas e privadas, sugestões de soluções preventivas, precaucionais e reparadoras, isso a partir de um manejo diferenciado do ferramental jurídico vigente, doutrinário, jurisprudencial e legal.

Tudo foi aglutinado, finalmente, em dois capítulos bem particulares. Um deles, chamado de “considerações finais”, mais descritivo e textual, abordou, de forma propositiva e resumida, as questões centrais tratadas na tese. O outro, denominado “conclusão”, tentou, de forma objetiva, responder as indagações centrais lançadas na investigação. Seja em um seja em outro buscou-se colaborar com a transformação dos paradoxos iniciais em realidades razoavelmente compreensíveis e desejadas, sempre com vistas aos propósitos da sanidade do meio ambiente de trabalho.

Espera-se que todo esse trabalho sirva para os objetivos mais elevados da mitigação dos acidentes de trabalho no Brasil e no mundo.

INTRODUÇÃO

Como dizia Jacques Ellul no documentário denominado “A traição da tecnologia”¹⁰, vive-se, cada vez mais, por reflexo, e menos por reflexão. Entre os vários exemplos que citou sobre a velocidade das coisas e a conseqüente alienação do homem, destacou-se o ligado às características de determinados veículos automotores. Velozes, criados para transitar a mais de duzentos quilômetros por hora, exigem, cada vez mais, reflexos apurados, não raciocínios. Se um cachorro atravessar uma via em que circulam tais veículos, nessas circunstâncias de máquinas, motoristas e velocidades, somente o reflexo salvará homem e animal.

Assim caminha a evolução da técnica. Fundamentalmente, com a alienação dos atributos do ser humano.

Homero Batista Mateus da Silva, ao discorrer em suas aulas sobre a corrida pela aquisição e desenvolvimento de modernos Equipamentos de Proteção Individuais (EPIs) relata que se formou um consenso equivocado a respeito da inevitabilidade dos EPIs, quando se sabe que o que mais acarreta o adoecimento e acidentes no ambiente de trabalho é o processo produtivo, sua cadência, seu ritmo.

As intervenções humanas nesse processo, portanto, amparadas por uma política de higiene ocupacional eficaz, devem priorizar a precaução, a prevenção, a eliminação dos riscos, e não somente o controle e as suas neutralizações.

Giuseppe Ludovico, da Universidade de Milão, em Seminário promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em Brasília, Distrito Federal¹¹, lembrou uma situação que bem ilustra dimensões importantes dos tempos atuais. Segundo disse, há vinte ou trinta anos apregoava-se que a evolução das técnicas proporcionaria a diminuição na quantidade de trabalho e a realização de um trabalho melhor, mais qualificado. Entretanto, ressaltou, o

¹⁰ A TRAIÇÃO da tecnologia. Amsterdam: Rerun Productions, 1990. 1 vídeo (53 min.), son., color. Legendado. Entrevista de Jacques Ellul. Disponível em: <<https://jacquesellulbrasil.wordpress.com/2011/12/01/236/>>. Acesso em: 23 out. 2015.

¹¹ Evento havido entre 21 e 23 de outubro de 2015.

que se viu foi algo bastante diferente, um trabalho quantitativamente maior, e mais, realizado de uma forma e em um ritmo muito mais intenso.

A demanda pelo aumento da produção, associada ao apelo pelo aumento da renda que provém da remuneração operária, no contexto da vida atual, insista-se, manifestamente irrefletida, gera repercussões desastrosas no plano da saúde e da vida do trabalhador.

A questão do trabalho extraordinário é, nesse cenário, central.

No universo do Direito, mesmo naquilo que o relaciona à seara da Saúde e Segurança do Trabalhador, as conclusões a que chegam aqueles que se aventuram a fazer investigações jurídicas sobre as horas extraordinárias e suas consequências fundamentam-se mais em argumentações retóricas ou de autoridade, de efeitos mais ou menos encantadores, normalmente ancorados em ilações ligadas a princípios constitucionais, e não propriamente em dados comprovados. Essas conclusões, como regra, cingem-se ao dito mundo jurídico doutrinário acadêmico e à prática judicial. Elas normalmente não se baseiam em fundamentos científicos para além do Direito, e não buscam, em dados oficiais, números que possam subsidiar a referida argumentação.

São recorrentes as sustentações de que as horas extraordinárias, além de repercussões estritamente econômico-financeiras, produzem doenças ocupacionais, acidentes de trabalhos típicos e por equiparação, além de inúmeras consequências sociais, tudo a contribuir para uma importante instabilidade social.

Há, em razão disso tudo, animosidades as mais variadas, seja no seio das demandas judiciais, seja fora delas.

As repercussões negativas ligadas à realização de horas extras, aquelas que ensejam prejuízos individuais e sociais, tais como a diminuição de postos de serviços e a limitação de convívio familiar e comunitário, ainda que sentidas e vividas de maneira empírica, não conseguem, por razões variadas, mobilizar as estruturas de poder¹², fazê-las percorrer um caminho que desestimize a prática do trabalho extraordinário.

Preponderam, em detrimento da sanidade operária, os intentos de redução de gastos empresariais e o aumento da renda dos trabalhadores que se engajam no processo.

¹² Tanto os poderes formais, representados pelas autoridades legalmente constituídas, quanto os informais, construídos socialmente, em diversas e multifacetadas dimensões.

Diante desse contexto, e em razão da cultura jurídica e social brasileira, de apego às diretrizes que emanam da lei escrita, é legítimo sustentar a necessidade da deflagração de processo legislativo que culmine na proibição da realização das extraordinárias, inclusive as famigeradas duas diárias, autorizadas pelo artigo 59 da CLT¹³.

A tomada de consciência sobre esse assunto pode ensejar também, mesmo sem a deflagração e êxito do processo legislativo citado, posturas que visem a supressão da prática, o mais desejável, mediante iniciativa patronal mesmo.

É importante nessa seara, em adição, reflexões e encaminhamentos de propostas inovadoras, de políticas e formas jurídicas diferentes de equacionar todas essas situações relacionadas ao universo do mourejo extraordinário.

É paradoxal, em um contexto como o narrado até aqui, a manutenção dessa situação, de legitimação, até constitucional¹⁴, da prática e pagamento de horas extraordinárias, e mesmo a frequente adoção de sistemas de compensações¹⁵, quando essa mesma ordem constitucional, por seus princípios, visa à melhoria da condição social do trabalhador.

Essa melhoria, é importante dizer, precisa se desprender da visão comum de que a simples monetização de um direito, atrelada à realização e recebimento de horas extraordinárias, com valor mínimo de cinquenta por cento superior, resolve todas as coisas.

Impõe-se, para se atingir uma realidade mais elevada, que se resgate, concretamente, o objetivo do instituto das horas extras, que é a limitação do trabalho às

¹³ Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho. BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 8 nov. 2016. A redação atual do artigo em questão, derivada da redação da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, possibilita a realização de até duas horas se havida negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva) ou individual (acordo escrito entre trabalhador e empregador).

¹⁴ Inciso XVI do artigo 7º da Constituição Federal. BRASIL: XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 8 nov. 2016.

¹⁵ Inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal: XIII - 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. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 8 nov. 2016.

máximas jornadas previstas na Constituição Federal, na lei ou no contrato de trabalho, neste caso, quando mais favoráveis.

O paradoxo reina há décadas. Vale reiterar, por isso, algumas questões trazidas na apresentação deste trabalho. Se as extraordinárias são mesmo mais desgastantes e, portanto, incrementam os riscos da atividade à saúde e à vida do trabalhador, por que subsistem a prática e a inércia em suas contenções? Será que as horas extras ensejam mesmo situações de riscos às incolumidades físicas e psíquicas do operariado? Será que elas guardam alguma relação com os acidentes de trabalho?

A presente investigação propõe-se a averiguar, com base em dados oficiais, legitimados pela Estatística, se a quantidade em horas de trabalho é ou não uma das causas determinantes de maior número de acidentes de trabalho.

Por conta de determinados recortes, cujos pormenores serão explicados mais adiante, o trabalho em curso debruçou-se na análise dos acidentes graves e daqueles eventos acidentários envolvendo crianças e adolescentes, os registrados pelos agentes de saúde em todos os trinta e nove municípios da denominada Região Metropolitana de São Paulo¹⁶.

No caso da capital, São Paulo, todavia, foram registrados todos os acidentes, e não somente os graves, na medida em que um normativo municipal específico impede a limitação do registro exclusivo dos acidentes de notificação obrigatória¹⁷.

¹⁶ A região Metropolitana de São Paulo (RMSP) composta por 39 municípios, foi instituída pela Lei Complementar Federal nº 14, de 1973, e disciplinada pela Lei Complementar Estadual nº 94, de 1974. No entanto, sua existência legal e política dependia da aprovação de uma lei estadual específica, de acordo com as regras da Constituição Federal de 1988, que atribuiu aos Estados a responsabilidade pela criação das regiões metropolitanas. O Projeto de Lei Complementar nº 6, de 2005, aprovada no dia 13 de junho de 2011, pela Assembleia Legislativa, criou a RMSP preenchendo definitivamente o vazio institucional existente na mais importante concentração urbana do país. A nova lei busca promover o planejamento regional para o desenvolvimento socioeconômico e a melhoria da qualidade de vida, a proteção do meio ambiente, a integração do planejamento e da execução de funções públicas de interesse comum e a redução das desigualdades sociais e regionais. A RMSP é o maior polo de riqueza nacional. O Produto Interno Bruto (PIB) atingiu em 2008 R\$ 572 bilhões, o que corresponde a cerca de 57% do total do Estado. Os municípios que compõem a RMSP são: Arujá, Barueri, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Diadema, Embu das Artes, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapevi, Itapeçerica da Serra, Itaquaquecetuba, Jandira, Juquitiba, Mairiporã, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Parnaíba, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Lourenço da Serra, São Paulo, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista. Texto extraído do Portal do Governo do Estado de São Paulo. GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Subsecretaria de Assuntos Metropolitanos. **Região metropolitana de São Paulo**. Disponível em: <<http://www.sdmropolitano.sp.gov.br/portalsdm/sao-paulo.jsp>>. Acesso em: 8 nov. 2016.

¹⁷ SÃO PAULO (Estado). **Portaria SMS 1470/2002, de 30 de abril de 2002, do Sistema de Vigilância de Acidente de Trabalho (SIVAT) do Município de São Paulo**. Disponível em:

O sistema de informações eleito, objeto de análise e tratamento de dados (SINAN/MS - DATASUS) nada obstante o universo mais reduzido quanto aos números, demonstrou-se bastante qualificado porque esteve a contemplar não somente o conjunto de trabalhadores cujos contratos foram regidos pela CLT, mas também as pessoas que tiveram suas relações de trabalho reguladas por outros diplomas jurídicos. Abarcou, portanto, além dos ditos empregados, os trabalhadores estatutários, os autônomos, os avulsos, os cooperativados, os desempregados com alguma atividade eventual, os trabalhadores não registrados e integrantes do mercado informal, bem assim aposentados e temporários. Mesmo os acidentes de trabalho envolvendo empregadores pessoas físicas foram considerados.

A amostra de pesquisa abrangeu o interstício de janeiro de 2007 a 31 de agosto de 2016. Foram, assim, quase dez anos de registros.

Na associação das informações oriundas do SINAN com outras colhidas no sítio do DIEESE na rede mundial de computadores buscou-se a melhor harmonização possível. Esse trabalho demandou a realização de recorte na área geográfica da pesquisa também. Os dados do SINAN, no início, aglutinavam registros relativos a eventos acidentários havidos em todo o Estado de São Paulo. No momento em que as análises estatísticas careceram da delimitação do percentual de trabalhadores envolvidos efetivamente na realização de horas extraordinárias, ou seja, a proporção de assalariados e ocupados em geral que trabalharam mais do que a jornada legal ou costumeira, foi necessário a restrição dos estudos às cidades da região metropolitana do Estado de São Paulo, isto justamente porque o DIEESE limitou suas investigações a esse grupo de municípios.

De qualquer maneira, como os trinta e nove municípios da mencionada região compõem o conjunto de cidades economicamente mais pujantes do Estado, e mesmo a parcela mais representativa em todos os segmentos de atividade e humanos do país, a confiabilidade dos resultados subsistiu preservada¹⁸.

Impõe-se sublinhar, ainda, até para que se possa dimensionar a extensão e o impacto do presente trabalho, que nada obstante a presente tese se direcione mais às questões

<<http://www.informarejuridico.com.br/Prodinfor/boletim/2002/Icms-Sp/leg.municipal/portariasms1470-20-2002.htm>>. Acesso em: 8 nov. 2016.

¹⁸ Em capítulos próprios, aliás (Capítulos 3 e 4) será demonstrado que esse recorte não engendrou perda de escala significativa. Houve diminuição da amostra, mas não um prejuízo de conclusões passíveis de generalizações.

dos acidentes de trabalho típicos, ao momento em que eles mais acontecem, a realidade é a de que as horas extras contribuem também para a majoração dos níveis de estresse no trabalho.

O estresse, igualmente a muitas outras questões relacionadas à saúde operária, é tema incompreendido e estigmatizado, em outras palavras, verdadeiramente discriminado¹⁹. Na realidade, esse problema, no contexto da realização das horas extraordinárias, e à luz do universo empresarial e do serviço público é, em substância, mais um problema organizacional que uma vicissitude do trabalhador individualmente considerado. Aliás, esta afirmação, de que o problema é, antes, de organização, é um pressuposto basilar para a prevenção, o controle e a reparação de danos em questões ligadas à saúde dos trabalhadores e à limitação de suas jornadas.

A superação do citado estigma, a compreensão de que a questão é muito maior e mais importante, ou seja, que é uma questão de saúde pública, facilitará a cura dessa chaga e o bom encaminhamento da presente tese.

Na Europa, onde os estudos sobre os riscos psicossociais estão bem avançados, demonstrou-se que o estresse é o segundo problema mais referido de saúde relacionado ao trabalho.

Pesquisa de opinião administrada pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho²⁰ serviu para comprovar que mais da metade dos trabalhadores considerava o estresse como algo comum no local de trabalho.

No mais abrangente inquérito europeu às empresas, sobre riscos novos e emergentes no ambiente de trabalho²¹, oito em cada dez dirigentes se demonstraram preocupados com o estresse no trabalho. Acontece que menos de trinta por cento deles implementaram medidas para enfrentamento dos riscos psicossociais, o que revela que

¹⁹ Pessoas com doenças psicológicas são, muitas vezes, alcunhadas de vagabundas, de oportunistas.

²⁰ Essa informação encontra-se no sítio de referida agência na *internet*, em: <<https://osha.europa.eu/pt>>. Acesso em: 13. ago. 2014.

²¹ AGÊNCIA EUROPEIA PARA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes.** Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/pt_esener1-summary.pdf>. Acesso em 14 ago.2014.

preocupação ou ciência dos problemas não é garantia de ação para a superação deles. Fazendo-se um paralelo com os ensinamentos de Jesus Cristo, a fé, sem obras, é morta²².

A indigitada Agência Europeia informou, no inquérito em questão, que a conclusão a que chegou foi a de que quase metade das entidades empregadoras admitiu que os riscos psicossociais são mais difíceis de gerir que os ditos "tradicionais", ou mais óbvios, riscos de segurança e saúde no trabalho²³.

Ainda segundo informações obtidas no sítio da referida Agência²⁴ os riscos psicossociais, sob a perspectiva do trabalho, são todas aquelas situações que ameaçam a saúde psíquica, física e social de uma pessoa, decorrentes de deficiências na concepção, na organização e mesmo na gestão do trabalho.

Esses riscos, conforme conclusões estribadas, inclusive, em pesquisa de opinião pública, materializam-se no estresse relacionado com o trabalho, no esgotamento e na depressão, resultantes, na maioria dos casos, das seguintes condições laborativas:

- a) cargas de trabalho excessivas;
- b) exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções e atribuições;
- c) falta de participação do trabalhador na tomada de decisões que afetam a sua vida e a sua rotina de trabalho;
- d) falta de controle obreiro sobre a forma de execução do seu trabalho;
- e) má gestão de mudanças organizacionais e consequentes inseguranças no exercício do trabalho (sete em cada dez entrevistados citaram esse fator como um dos que desencadeiam o estresse no trabalho);
- f) comunicação ineficaz entre os sujeitos envolvidos na relação de trabalho e falta de apoio dos chefes e colegas de trabalho;

²² Versículo 26 do Capítulo 2 do Livro de Tiago, Novo Testamento: Porque, assim como o corpo sem espírito é morto, assim também a fé sem obras é morta. **BÍBLIA**. Português. **Bíblia sagrada**. Tradução João Ferreira de Almeida. 2. ed. rev. e atual. Barueri, São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 2009.

²³ Aqueles riscos ligados a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos.

²⁴ Disponível em: <<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>>. Acesso em: 18 jan. 2018.

g) assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho, intimidações (seis em cada dez dos inquiridos na sondagem se referiram a essas circunstâncias como origens do estresse no ambiente de trabalho);

h) violência de terceiros, suportada pelo trabalhador, no local do trabalho ou em razão dele.

A mencionada pesquisa demonstrou, também, que quatro em cada dez trabalhadores declararam que o estresse não é tratado de forma adequada no local de trabalho.

Levando em consideração o objeto deste estudo, sobretudo as suas limitações, importa ressaltar, diante dos exemplos de condições de trabalho citados, que eles todos, uns diretamente, outros por via oblíqua, têm relação com a questão do trabalho extraordinário.

O exemplo das cargas de trabalho excessivas (letra “a”) não demanda muitas explicações quanto à relação que tem com a questão das horas extraordinárias.

As exigências contraditórias, a falta de clareza nas delimitações de funções e atribuições (letra “b”) a comunicação ineficaz entre os sujeitos da relação de trabalho, associada à falta de apoio das chefias (letra “f”) e mesmo à falta de controle dos obreiros sobre a forma de execução do seu trabalho (letra “d”) podem repercutir no aumento das horas trabalhadas.

Quando os trabalhadores não têm efetiva ciência sobre o que devem ou não fazer, bem assim quando não dispõem de poderes para decidirem sobre o que podem ou não realizar, ficam normalmente perdidos quanto aos rumos a tomar no seguimento de suas atividades. Sem o devido apoio de seus superiores eles acabam ou se imiscuindo em serviços alheios, com a conseqüente sobrecarga de atividades, ou mesmo retardando seus próprios afazeres, com ingresso posterior no contexto das horas extraordinárias. Em outras palavras, subaproveitados, desorientados e, nesta condição, deixando de realizar serviços que poderiam ou deveriam fazer, os trabalhadores ficam com serviço acumulado para posterior finalização, o que normalmente se dá em regime de mourejo suplementar.

A falta de participação do trabalhador na tomada de decisões que afetam a sua vida e a sua rotina de trabalho (letra “c”) tange, em muitas situações, circunstâncias intimamente ligadas aos horários e aos dias de trabalho, às atribuições diárias, às exigências

de qualificação, estas, muitas vezes, a afetar mesmo o tempo de convívio do empregado com seus familiares e amigos.

As mudanças organizacionais interferem sobre os dias e horários de trabalho, sobre as tarefas a serem executadas, sobre a forma de realização do serviço. As atividades, quando malfeitas, geram inseguranças no exercício do trabalho (letra “e”).

O assédio moral (letra “g”) com os danos morais decorrentes, caracterizado normalmente em terrenos de má organização ou gestão do ambiente do trabalho, em cenários de exigências de metas de produção impossíveis de serem alcançadas, tem inegável relação com o tema das extraordinárias.

Por fim, as tristes experiências das vítimas de assédio sexual no ambiente de trabalho, daqueles trabalhadores que, em dado momento, no trabalho ou em razão do serviço, foram alvos de violências de terceiros (letras “g” e “h”) acabam, por certo, interferindo na consecução normal das atividades profissionais diárias. O trabalho, que para muitos é elemento concreto de dignificação, torna-se, para os que experimentam essas situações, sinônimo de trauma, de dor, de sofrimento, tudo a justificar a conclusão de que, para esses trabalhadores, a energia a ser despendida na atividade laborativa é maior (aspecto qualitativo) como muitas vezes será maior, por conta dessas singularidades todas, a jornada de trabalho que eles terão que vencer para alcançarem os mesmos resultados de colegas que não vivenciaram histórias similares (aspecto quantitativo).

Um ambiente de trabalho equilibrado, na perspectiva da sanidade do trabalhador, impulsiona tanto o bom desempenho profissional quanto o pessoal, promove tanto o bem-estar mental quanto o físico dos trabalhadores. Quando a organização da empresa é estruturada em fixação de exigências funcionais que extrapolam a capacidade obreira de dar respostas, enfim, quando não há preocupações com a sanidade do trabalhador, há repercussões psicológicas e físicas²⁵.

A negligência com as questões de sanidade psicossocial, por vezes justificada na relativa intangibilidade das doenças mentais, gera efeitos negativos nas organizações empresariais. Estes efeitos são objetivamente detectados em fraco desempenho geral da

²⁵ Normalmente o estresse no trabalho gera doenças físicas também, cardiovasculares e outras, associadas à estrutura muscular e esquelética.

empresa, aumento do absenteísmo²⁶ e do “presenteísmo”²⁷, elevação dos índices de acidentes de trabalho típicos e crescimento no número de concessões de aposentadorias por invalidez.

Essas consequências geram, inegavelmente, um custo, mensurado em cifras significativas. E a parte mais cara deste problema, a saber, a saúde do trabalhador, supera a expressão pecuniária.

É possível uma administração competente das situações de estresse e das questões relacionadas aos riscos que o circundam, seja a partir da superação de visões discriminatórias, seja com a compreensão de que essa realidade guarda relação também com o número de horas trabalhadas, seja, o que é fundamental, pela compreensão de que a limitação da jornada do trabalhador é um imperativo de segurança e saúde biopsicossocial.

A abordagem competente dessa questão, além de demandar o envolvimento de todos os personagens do mundo do trabalho, inclusive dos obreiros, há de passar, inexoravelmente, pelo manejo adequado de um Direito aberto, ordenador e relacionado com outras searas do conhecimento, e mais, há de trilhar os rumos de um Direito atento aos fatos e circunstâncias que atingem, concretamente, os trabalhadores em situações de risco. Interessa, no particular, não somente o trabalho prescrito, mas o real e individualizado o quanto possível. Neste ponto a ajuda da Ergonomia é indispensável também.

As abordagens teóricas e práticas na seara da prevenção e controle dos riscos psicossociais desenvolvem-se, basicamente, em três momentos. Segundo Serafim, Campos, Cruz e Rabuske²⁸ há um momento de prevenção primária, onde se busca a origem dos fatores de estresse na tentativa de reduzi-los ou eliminá-los, um secundário, com a detecção desses fatores, seus controles e mesmo o tratamento precoce dos danos físicos e emocionais que causaram ao trabalhador, e um momento terciário, em que se busca a recuperação ou a habilitação de pessoas atingidas mais gravemente pelos agentes estressores.

Liliana Andolpho Magalhães Guimarães²⁹ descreve uma série de medidas de controle para a redução dos fatores de riscos psicossociais ligados ao trabalho, entre eles, a

²⁶ Recorrentemente mais longos quando a questão se associa a doenças mentais, isso em comparação com faltas decorrentes de outras singularidades.

²⁷ Situação em que um empregado se apresenta para trabalhar, mas, em razão de doença adquirida, não reúne as condições adequadas para realizar as suas atribuições funcionais.

²⁸ SERAFIM, Alessandra da Cruz et al.. Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. **Psicologia: Ciência e profissão**, Brasília, v. 32, n. 3, p. 686-705, 2012. p. 701.

²⁹ GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães. Fatores psicossociais de risco no trabalho. In: CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO, 2., 2006, Goiânia. **Anais...** Goiânia. Disponível em: <<http://goo.gl/Hq1uIM>> Acesso em 15 nov. 2010. Também em *Fatores psicossociais de*

realização de capacitação, o monitoramento do trabalho em turnos e horas extras, a motivação das equipes de trabalho, o estabelecimento de comunicação adequada e a busca de soluções, a redução da monotonia das tarefas, a estipulação de carga de trabalho em prazos e demandas razoáveis, adequadas às capacidades dos trabalhadores. Vê-se, portanto, que a questão dos riscos psicossociais está muito relacionada à seara da realização das horas extraordinárias.

É importante destacar que a gestão, em todos os níveis, em questões de saúde em geral, e de saúde psicossocial em especial, com suas relações com as horas extras, objeto deste estudo, não campeia somente o universo de um dever empresarial singularizado, ou amplificado unicamente por forças morais. É, na verdade, e antes de tudo, também uma exigência constitucional.

Não é necessário um esforço argumentativo ou a exposição de uma relação pormenorizada de todos os artigos constitucionais para fundamentar essa conclusão. Basta uma reflexão simples sobre o significado de dois dos fundamentos da República Brasileira, a dignidade da pessoa humana e os valores do trabalho e da livre iniciativa, encerrados respectivamente nos incisos III e IV do art. 1º da Constituição Federal.

Há, no plano normativo infraconstitucional, em várias espécies normativas, um bom referencial para comprovar, e legitimar, o atrelamento do regime de trabalho extraordinário com o adoecimento dos trabalhadores e com os acidentes de trabalho típicos.

A Lista B do Anexo II do Decreto nº 3048, de 6 de maio de 1999, que aprovou o Regulamento da Previdência Social e deu outras providências, com a redação dada pelo Decreto 6957, de 9 de setembro de 1999, relacionou, logo após nota explicativa de que a relação seria exemplificativa e complementar³⁰, os transtornos mentais e do comportamento (Grupo V da CID-10) e seus respectivos fatores etiológicos. Aqueles que se relacionam intimamente com os dias e horas de trabalho são os seguintes:

a) transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool (alcoolismo crônico relacionado com o trabalho – F10.2) originados ou de (a.1) problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: condições difíceis de trabalho (Z56.5) ou de (a.2) circunstância relativa às condições de trabalho (Y96);

risco no trabalho. Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/SandraFlores5/liliana-amguimaraes-factorespsicossociais>>. Acesso em: 20 ago. 2014.

³⁰ Não houve exclusão, portanto, de outros fatores.

b) reações ao estresse grave e transtornos de adaptação (F43): estado de estresse pós-traumático (F43.1) decorrentes ou de (b.1) outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6) ou de (b.2) circunstância relativa às condições de trabalho (Y96);

c) outros transtornos neuróticos especificados (inclui “neurose profissional”) F48.8, oriundos ou de (c.1) ritmo de trabalho penoso (Z56.3) ou de (c.2) desacordo com padrão e colegas de trabalho (condições difíceis de trabalho, Z56.5);

d) transtorno do ciclo vigília - sono devido a fatores não-orgânicos (F51.2) com gênese ou em (d.1) problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: má adaptação à organização do horário de trabalho (trabalho em turnos ou trabalho noturno - Z56.6) ou em (d.2) circunstância relativa às condições de trabalho (Y96);

e) sensação de estar acabado (“Síndrome de *Burnout*”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) Z73.0, derivadas ou de (e.1) ritmo de trabalho penoso (Z56.3) ou de (e.2) outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6).

A Norma Regulamentadora (NR) 17 do Ministério do Trabalho e Emprego, em alguns de seus tópicos, toca a questão da organização do trabalho e sua relação com as questões ditas psicossociais, com matérias ligadas à dignidade do trabalhador. Exemplo disso são os seus itens 17.1 (remissão a parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores) 17.6 e seus subitens (17.6.2, por exemplo, que prescreve que a organização dos trabalhos deve levar em conta, no mínimo, questões referentes ao modo de operação, à exigência de tempo, à determinação do conteúdo de tempo, ao ritmo de trabalho, ao conteúdo das tarefas) bem assim os seus Anexos 1 e 2, que entre outras coisas versam, respectivamente, sobre a organização do trabalho dos operadores de caixas em hipermercados, supermercados, atacadistas, bem assim daqueles que realizam atividades de atendimento por telefones e terminais de computador.

Em suma, o que se quer dizer com essas linhas todas, e já na introdução, é que a limitação da jornada de trabalho às máximas estipuladas no ordenamento jurídico é questão que suplanta o mero universo dos acidentes típicos. Tange questões maiores, psicossociais.

Essa abordagem inicial, portanto, tenciona deixar bem claro que malgrado a análise de dados fique restrita a acidentes típicos, a demonstração da “hora do acidente”, ou seja, dos limites objetivos e aptos a justificar o desencadeamento de políticas de limitações

do trabalho a determinadas jornadas, contribuirá, ao mesmo tempo, para a mitigação do estresse no ambiente de trabalho e, por conseguinte, das facetas perniciosas acima minudenciadas.

Os caminhos que levam à supressão da realização de horas extraordinárias, à efetiva limitação das jornadas, enfim, à boa organização da atividade profissional, como um imperativo de segurança e saúde biopsicossocial do trabalhador, são difíceis, tortuosos. O alicerce da construção, no entanto, está lançado. Impõe-se, doravante, o trabalho rumo à conclusão dessa obra.

1 SEGURANÇA E SAÚDE BIOPSISSOCIAL E ORGANIZACIONAL DO TRABALHADOR

Estudar, refletir e arriscar-se em fazer ponderações, com rigor científico, na grande área da segurança e da saúde psicossocial do trabalhador não é algo fácil. São necessários, por isso, alguns cuidados, entre eles, a fixação de pressupostos doutrinários para balizar as conclusões que se seguirão.

Com apoio na lição de Christophe Dejours³¹, e nada obstante a natureza científica do presente trabalho, importa reconhecer a limitação da ciência para que seja possível, então, dar um verdadeiro “salto de qualidade”.

O reconhecimento dessa limitação, e aqui está o primeiro pressuposto, sugere que tudo, ou seja, toda pesquisa nesta seara não se desprenda dos pontos de partida e destino deste esforço todo, que no caso são coincidentes: o homem. Mais especificamente, o trabalhador.

A inspiração, os rumos e o controle desta investigação devem levar em conta as singularidades daquele que está imerso no processo de saúde ou de adoecimento ligado ao trabalho. Dizendo de outro modo, o cientista, sem abdicar da curiosidade e dos móveis próprios que estimulam o seu trabalho, o principal deles, a apresentação de contribuição inédita para a resolução de questões críticas, não pode, na questão em foco, deixar de se submeter aos ricos mananciais da variabilidade humana de cada trabalhador, da escuta ativa daquilo que o operário vocifera. O investigador não pode, assim, deixar de se sujeitar ao controle de rumos que só pode vir mesmo daquele que transita pelo “chão de fábrica”.

Isso é assim porque a saúde das pessoas é algo que interessa primeiro a elas mesmas, frise-se, singularmente e conforme as especificidades que lhes são próprias.

Em questões relacionadas à sanidade do trabalhador, no caso deste trabalho, integridade física e também psicossocial, será impossível cogitar de saúde e segurança, de

³¹ DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, abr./jun. 1986. p. 7: “Pessoalmente, sempre defendemos o ponto de vista segundo o qual a contribuição dos cientistas, embora necessária, é relativamente limitada. Primeiro, deve ela ser inspirada pelos próprios trabalhadores; segundo, diríamos que a direção a ser dada a essa contribuição deve também ser controlada pelos trabalhadores. Inclui-se aí tudo o que concerne ao trabalho, às condições do trabalho e à organização do trabalho [...] Tentaremos desenvolver a ideia de que a saúde das pessoas é um assunto ligado às próprias pessoas. Essa ideia é primordial e fundamental: não se pode substituir os atores da saúde por elementos exteriores”.

prevenção e de precaução, sem que antes sejam considerados os desejos, as aspirações e as motivações daqueles que, com seus corpos e almas, realizam o ato de trabalhar.

Também com suporte em Dejours³² pode-se dizer que a saúde não é algo que vem do exterior, ou seja, não é assunto dos outros, de uma instância, de uma instituição, do Estado ou dos médicos, mas algo que diz respeito à pessoa de quem, ou a quem, ela se refere.

Outro pressuposto é que a saúde e a segurança do trabalhador não consubstanciam situações finais e estáveis, realidades retilíneas e imunes a mutações. São, na verdade, uma sucessão de compromissos ou ajustes com a realidade ambiental, psicológica e social, que estão a cambiar a todo instante.

Bem por isso a saúde e a segurança da saúde é algo que se constrói, que se desconstrói, que se ganha, que se perde, enfim, são circunstâncias das quais o trabalhador depende e que por isso mesmo demandam um necessário envolvimento pessoal.

Independentemente dos planos e das obrigações atreladas à segurança do trabalhador, cada pessoa há de desenvolver o seu papel.

Da mesma forma que a inspiração, a delimitação de rumos e mesmo o controle da pesquisa neste universo têm que estar atrelados àquele que executa materialmente o trabalho, não haverá saúde e possibilidade de efetiva segurança física e psicossocial sem um concreto engajamento do trabalhador nesse processo.

Esta realidade é algo contínuo, sucessivo, que dura a vida toda e demanda a conjugação de passado, presente e futuro, respectivamente representados pela história de vida de cada trabalhador, das posturas a adotar para as transformações dos estados das coisas e, por fim, da consecução dos planos para se atingir o resultado colimado.

Terceiro pressuposto é que as questões envolvendo saúde e segurança do trabalhador tangem basicamente três áreas:

a) as condições de trabalho ligadas a agentes externos - físicos, químicos e biológicos, com as obrigações contratuais e legais inerentes;

b) a realidade afetiva, relacional e familiar, enfim, todo o universo que envolve a saúde psicológica da pessoa;

³² DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, abr./ jun. 1986. p. 10.

c) a realidade social, onde se situa, de modo importante e privilegiado, a organização do trabalho; e

d) as condições de trabalho intrinsecamente consideradas (variabilidade do trabalho e do trabalhador) e suas correlações com os riscos ergonômicos.

Essas áreas não são, diante da riqueza da natureza humana e o modo interativo entre elas, isoladas ou estanques, mas suas categorizações ou compartimentações são cientificamente importantes para delimitações dos focos ou das áreas de investigação.

Nesta pesquisa, pelo manifestado elo entre “a hora do acidente”, as horas extraordinárias e os vários fatores de estresses associados, o foco das investigações transitará nas últimas três áreas. Contudo, isso não impedirá incursões sobre matérias envolvendo condições externas, se e quando isso se fizer necessário.

Um quarto e último pressuposto consiste na delimitação, desde já, do que se entenderá como saúde do trabalhador porque não é possível tecer considerações sobre riscos na prática de horas extras, sobre “a hora do acidente”, inclusive com incursões atreladas à segurança psicossocial, enfim, adentrar-se no terreno da saúde e segurança do trabalhador sem precisar o conceito de saúde admitido de antemão, ou seja, sem a ciência efetiva do raio de atuação dos mencionados riscos.

Também aqui vale, uma vez mais, a utilização de subsídios construídos por Dejours há mais de três décadas. Calcado em conhecimentos hauridos na Fisiologia, na Psicossomática e na Psicopatologia do Trabalho ele concluiu que para se atingir o bem-estar físico seria necessário a apropriação de graus de liberdade obreira para regular as variações de estado que comumente afeta o organismo do trabalhador, é dizer, o cansaço, o sono, a fome, a doença etc.

A ideia de saúde, portanto, transitaria no campo da liberdade de dar ao organismo a possibilidade de repousar quando incidisse o cansaço, de paralisar a atividade em momentos de doença que gerasse incapacidade laborativa, de dormir quando se apresentasse o sono, de comer quando viesse a fome, enfim, uma liberdade de adaptação, e isso exatamente porque não é anormal, pelo menos para o homem, estar cansado, estar doente, estar com sono, ter fome. O que não é normal, ensina o professor francês, é não poder cuidar dessa doença, não poder ir para a cama, não poder comer, descansar.

O bem-estar psíquico, ainda segundo Dejours, encontrar-se-ia simplesmente na liberdade deixada ao desejo de cada um na organização de sua vida e, no caso específico do trabalhador, a imersão em um sistema de trabalho que proporcionasse o atingimento de suas aspirações, a consecução de seus desejos, o reconhecimento dos êxitos que levou a efeito.

Já o bem-estar social consubstanciar-se-ia na liberdade de agir operário, individual e coletivamente, sobre a organização do trabalho, ou seja, sobre o conteúdo do trabalho e sobre a divisão das tarefas, ou ao menos a possibilidade, conferida ao trabalhador, de participar nas decisões quanto à divisão dos trabalhos entre os pares e o estabelecimento das esferas relacionais decorrentes.

A relação entre essas formas de bem-estar compõe uma situação mais ampla, que em si encerra uma dita satisfação psicossocial, a aglutinar inclusive o terreno da sanidade física.

A partir desses elementos Dejours pôde construir um conceito de saúde aplicável a todo ser humano, aí incluído o trabalhador, ao qual ora se adere como quarto e derradeiro pressuposto: “a saúde, para cada homem, mulher ou criança, é ter meios de traçar um caminho pessoal e original, em direção ao bem-estar físico, psíquico e social”³³.

Por fim, como arremate, e na tentativa de harmonização de tudo o quanto se expôs neste ponto, poder-se-ia declarar, em esforço conceitual sintetizador, que a saúde psicossocial do trabalhador, que também pode ser tida, ou verbalizada, como saúde biopsicossocial e, até, organizacional³⁴:

- 1) repele o trabalho prescrito e estável;
- 2) respeita a variabilidade operária, que é singular a cada sujeito;
- 3) depende, se inspira, é organizada, dirigida e controlada pelo e para o trabalhador;
- 4) transita nas grandes searas das condições externas - físicas, químicas, biológicas, bem assim em terrenos ergonômicos e relacionais de toda sorte e social, neste

³³ DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, p. 7-11, abr./jun. 1986. p. 10.

³⁴ Terminologia utilizada por Ana Cristina Limongi-Franca na criação de seu método BPSO (Biopsicossocial e Organizacional) critério metodológico para apuração e gestão da Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) conforme lições encerradas no seu livro LIMONGI-FRANCA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo: Atlas, 2002.

último caso, com foco na organização das atividades (divisão de tarefas e pessoas, com participação obreira nas decisões sobre isso); e

5) transita em realidades não perenes e, por isso, atinge níveis de equilíbrio instável³⁵, é dizer, situações de bem-estar físico, psíquico, social, moral e até espiritual, em um processo que é histórico (passado, presente transformador e futuro) sucessivo, contínuo, uma luta que tem duração coincidente com a duração da vida de cada trabalhador.

Segurança, nesse contexto, e como corolário, seria o conjunto de todas as medidas tendentes a salvaguardar a integridade física, psicológica, social, moral e espiritual do trabalhador, ou, de maneira mais simples ainda, toda ação promotora de saúde, seja ela antecipatória (prevenção, precaução) seja reparadora.

É nisso tudo que se insere a correlação entre a “hora do acidente” e o universo da Saúde e Segurança do Trabalhador.

1.1 Prevenção e precaução³⁶

Prevenção e precaução são ações promotoras de segurança e saúde biopsicossocial do trabalhador. Têm natureza antecipatória de danos.

Tecer considerações sobre esse tema passa pela tomada de consciência acerca da importância dos dois maiores valores humanos envolvidos na questão, a vida e a saúde, pela apropriação da ideia de que esses bens merecem inexorável proteção, bem assim pela admissão como verdade da afirmação de que nada pode justificar o retardamento da tutela ou o desprezo desse autêntico patrimônio. A análise adequada do tema passa, ainda, por uma reflexão sobre o sistema econômico e político hegemônico.

³⁵ Quer-se dizer, com a expressão, de certa maneira paradoxal, “equilíbrio instável”, como aquele equilíbrio que dura enquanto é possível, enquanto há saúde. Daí a ausência de perenidade ou estabilidade.

³⁶ Por conta de honestidade acadêmica, é necessário registrar que este e os subtítulos que se seguirão (1.1 a 1.1.2) foram redigidos originalmente para a confecção da presente tese. Como são produto do trabalho intelectual e acadêmico do autor deste trabalho, algumas ideias, textos e parágrafos foram também utilizados, no todo ou em parte, no artigo denominado “A dignidade da pessoa como elo imprescindível entre o homem, o trabalho e os ideais da prevenção e da precaução no contexto do trabalho seguro” (MEDEIROS, Alexandre Alliprandino; LOPES, Edmundo Fraga. A dignidade da pessoa como elo imprescindível entre o homem, o trabalho e os ideais da prevenção e da precaução no contexto do trabalho seguro. In: SANTOS, Lorival Ferreira dos Santos; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos (Coord.). **O direito do trabalho e o processo do trabalho no século XXI**: livro comemorativo dos 30 anos do TRT da 15ª Região. São Paulo: LTr, 2016. p 105-122). O coautor, Edmundo Fraga Lopes, incumbiu-se da revisão e consolidação do texto final.

O homem é e deve ser o centro de toda reflexão e ação.

João Humberto Cesário, em suas aulas e livros, sempre ressalta a importância de um direito do trabalhador, previsto na Constituição Federal, mas recorrentemente esquecido, que é o prescrito no inciso XXII do art. 7º, direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho³⁷.

Ao pensar nas tutelas de Direito que possibilitam o acesso a uma ordem jurídica justa e eficiente, Cesário, inclusive destacando as expressões “ameaça” e “prevenção”, respectivamente encerradas nos incisos XXXV do art. 5º da CF³⁸ e VI do art. 6º do Código de Defesa do Consumidor (CDC)³⁹ concluiu que em um Estado Democrático de Direito as tutelas preventivas possuem inequívoca precedência ante as repressivas⁴⁰. Explicando de outra maneira, declarou que as tutelas inibitórias e de remoção do ilícito devem ser privilegiadas, para que, em última instância, os danos não ocorram⁴¹.

A observação da vida e dos contextos que circundam o universo do trabalhador⁴² no século XXI enseja grandes inquietações.

O capitalismo e os sistemas em que está estruturado, como o da globalização dos mercados e suas técnicas próprias, proporciona condicionamento dos trabalhadores, físico e emocional. Eles são rotineiramente submetidos ao cumprimento das demandas do capital, seja de maneira clara e objetivamente declarada, seja por meios subliminares de influência.

Em outras palavras, o capitalismo reina de maneira universal e universalizante, ou seja, deita raízes tanto na dimensão geográfica quanto na qualitativa, esta inserida nas estruturas de poder, das pessoas, e do desejo de ambos, de sorte a moldar comportamentos.

Sobre essa realidade toda, Roland Corbisier, ao escrever prefácio à obra de Jacques Ellul, assim se pronunciou:

³⁷ Inciso XXII do Art. 7º da CF: redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. ANGHER, Anne Joyce (Org.). **Vade mecum universitário de direito Ridell**. 19. ed. São Paulo: Ridell, 2016. p. 30.

³⁸ Inciso XXXV do art. 5º da CF: a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. ANGHER, Anne Joyce (Org.). op. cit., p. 26.

³⁹ *Caput* e inciso VI do Art. 6º do CDC: São direitos básicos do consumidor: VI – a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos. ANGHER, Anne Joyce (Org.). op. cit., p. 509.

⁴⁰ CESÁRIO, João Humberto. **As principais modificações do novo CPC e os seus impactos no processo do trabalho**. Cuiabá: Pináculo Editora, 2016. p. 79.

⁴¹ *Ibid.* p. 79.

⁴² Todo ser humano que, com suas energias físicas e mentais, se engaja em atividade produtiva com vários escopos, o principal deles, a busca da subsistência.

O universalismo, ou o processo de universalização da tecnologia ocidental, apresenta dois momentos, o geográfico e o qualitativo, o segundo não sendo senão o resultado da transformação dialética do primeiro. Aos poucos, a técnica penetrou e conquistou todos os países, todas as regiões do mundo, todos os continentes. Aqueles que ainda não a assimilaram, na proporção e na escala necessária, não desejam senão fazê-lo, e a reivindicação unânime do “terceiro mundo”, pelo desenvolvimento e pela *industrialização* de sua economia, a rigor não passa de uma exigência de tecnificação [*sic*]. A técnica levou, assim, todos os povos do mundo a seguir o mesmo caminho, embora ainda se achem em pontos diferentes da mesma trajetória.⁴³

A força dos controles estatais, nesse cenário, tende a diminuir. Surge, em substituição, e em proporção avassaladora, um novo estandarte, centrado sobretudo em fundamentos encerrados no valor do dinheiro, no mercado volátil e dominado pelos ativos financeiros. Essa realidade é preocupante, sobretudo quando se sabe do abismo que separa pobre de ricos, o capital do trabalho.

Thomas Piketty, no capítulo 12 de “O capital no século XXI”⁴⁴, apresenta a dinâmica da desigualdade da riqueza no contexto mundial. Segundo ele, as discrepâncias na distribuição de renda são potencializadas pelas desigualdades dos rendimentos do capital, ou seja, quanto maior o capital maior será o retorno do investimento. A consequência, diz, é a agudização das diferenças entre o que possui mais e o que tem menos.

Ele aborda, ainda, a questão da relação entre mérito e fortuna, que circunda a seara da multiplicação desmedida da riqueza, alcunhada como injusta e sem razão social. É que os empreendedores, ao obterem sucesso nessa ciranda de investimentos, tendem a deixarem de produzir e a tornarem-se exclusivamente rentistas. Disso surge o acréscimo de um capital sem utilidade social imediata, um enriquecimento desprovido de mérito ou de moral.

No mesmo capítulo Piketty questiona, por fim, a moralidade do acúmulo de determinadas fortunas porque, e aqui o que o mais interessa ao assunto desta tese, elas são

⁴³ ELLUL, Jacques. **A técnica e o desafio do século**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968. p. 11.

⁴⁴ PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. Tradução Monica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014. p. 543-586.

amealhadas mediante práticas “externalizadoras”⁴⁵ de riscos ambientais, a exploração do meio ambiente natural e do trabalho.

Nesse universo, portanto, as fronteiras oficiais e os marcos regulatórios legais dos países, a incidirem também sobre o mundo do trabalho, já não mais configuram obstáculos intransponíveis. De nada têm adiantado as regulações e as tentativas de institucionalizações⁴⁶ do trabalho.

As relações de trabalho são, em verdade, cada vez mais efêmeras. O regime de emprego no Brasil, encerrado estruturalmente na famigerada CLT, se faz cada vez menos hegemônico, e cada vez mais harmônico ao que se vê no mercado mundial. Contudo, o trabalho humano, sob diversas formas, lícitas ou ilícitas, regulado ou não, subsiste, e se mostra ainda indispensável à vida singular e social.

A velocidade das demandas por “competências artificiais”⁴⁷ impacta a formação dos trabalhadores e gera um exército de profissionais limitados. Para obter ocupação remunerada a mão de obra procura a qualificação que o mercado exige, a saber, um conhecimento circunscrito à produção disso ou daquilo, que é utilizado, na maioria das vezes, exclusivamente para aquele processo produtivo imediato, com posterior descarte. Pouco se cria nesses espaços para a elevação mediata e perene do trabalhador. A afetação negativa que esse modo de aquisição de conhecimento produz na realidade da vida dos trabalhadores é evidente.

Assim, a busca pela manutenção de condições de subsistência por meio do trabalho, movimento concebido para o encontro com a saúde e com a vida, acaba se tornando a mesma ação que proporciona, no tempo, a desconstrução dos espaços de saúde.

Em outras palavras, o trabalho no século XXI, da forma como está, ao invés de significar um encontro com a qualidade de vida e com a segurança nas atividades

⁴⁵ Externalizar significa transferir custos a terceiros. A prática não é necessariamente maléfica, mas a reiterada falta de eficiência nas regulações estatais, associadas a mecanismos cada vez mais avançados de ocultação de determinados movimentos ilegítimos, tem feito aumentar em escala assustadora a externalização ilícita, sobretudo as agressões ao meio ambiente natural e do trabalho.

⁴⁶ Regulações, normativas ou contratuais (escritas ou tácitas) da relação entre o homem e o trabalho, com atribuição de cabedais de direitos e obrigações, normalmente com o propósito de estabilizar, de proteger. Quando se faz remissão à expressão “de nada tem adiantado”, não se quer dizer que nenhum efeito têm gerado os esforços de institucionalização, mas sim que eles não têm força suficiente a proporcionar um resultado importante ou efetivo nesse contexto todo.

⁴⁷ Designação concebida para, neste trabalho, designar o conjunto de conhecimentos utilitaristas, normalmente limitados a um objetivo único, relacionado a expertises atreladas às necessidades pontuais da produção capitalista, de determinado posto profissional, com alto risco de posterior descarte ou subutilização.

trabalhistas, traduz-se em sofrimento e incremento do risco, na morte do corpo e, o que é mais grave, no fenecimento da alma.

Como, por detrás dos movimentos do capital e do trabalho há, concretamente, pessoas dotadas de racionalidades e, sobretudo, de sentimentos, indaga-se se o homem perdeu o amor pela própria espécie, o amor por si mesmo.

Se o sistema capitalista econômico e político está estruturado também em relações humanas, ainda que um dos elos seja sempre subjugado no jogo de forças e poderes, o sentimento de amor pelo outro acaba a se confundir com o amor por si mesmo ou pela própria espécie. Neste sentido é razoável observar que a morte daquele que é constantemente submetido a um outro, ensejará, ao fim e ao cabo, a derrocada do dominador também. A diferença é só de sequência ou de tempo. Um cai primeiro. O outro, logo depois.

Se assim o é, impõe-se a defesa de uma conclusão, ora tida como fundamental à perfeita compreensão de tudo o que se está a argumentar, ao perfeito entendimento da ideia que contém, no contexto do trabalho seguro, os desideratos da prevenção e a precaução: ao homem não apraz a morte de seu semelhante, ou, dito de outra maneira, e exatamente sob o raciocínio acima sugerido, a queda da própria espécie.

Em momentos de crises e de riscos é desejável o arrefecimento da tensão histórica entre o capital e o trabalho. Sobrelevar atributos próprios do ser humano, tal como o altruísmo nas relações profissionais e a promoção de um maior desenvolvimento do valor da função social das propriedades consubstanciam exemplos de bons paradigmas a buscar.

Sabe-se, todavia, que em um palco (ou picadeiro) capitalista, culturalmente imposto e amalgamado na competição, a mudança de concepções nas relações entre trabalhadores e empregadores não é trabalho fácil. Técnicas concorrenciais variadas, de invejável poderio, sempre se organizam para, de alguma maneira, normalmente eficaz, fazerem sucumbir aquilo que se apresenta como alternativa humanizante e economicamente viável.

Ao se imaginar o trabalho dentro ou fora da relação de emprego, com os riscos inerentes à saúde e à vida do homem, e mais, ao se refletir e tentar promover um trabalho seguro no universo das indagações e dos contextos acima apresentados, não há como não pensar em prevenção e, no mundo atual, tão rápido, tão artificial e tão cambiante, onde reina a incerteza científica, na feição mais importante da busca pela proteção humana, a precaução.

Para lograr êxito na organização de um trabalho efetivamente seguro interessam não somente imersões conceituais no tema da prevenção e da precaução, mas a construção de alicerces teóricos que possam, de fato, fundamentar ações concretas.

O entendimento do significado da chamada “Relação Homem-Trabalho” é o primeiro passo. A identificação de qual é o elo de ligação entre o homem e o trabalho, o “hífen” (-) da expressão ora destacada, é o objetivo seguinte. A realização da saúde e da segurança do trabalhador, por meio de ações contextualizadas no perfeito entendimento do que é a relação do homem com o trabalho, e de qual é o elemento que os une, ou seja, a efetivação de um trabalho seguro por meio da prevenção e da precaução, contextualizadas, acaba sendo uma consequência inevitável.

O que se pretende, na verdade, é construir marcos referenciais para a consolidação de um paradigma que, no processo de reconquista do amor do homem pela sua própria espécie, e na defesa do sujeito contra toda sorte de precarização em suas relações humanas e profissionais, possa servir para uma autêntica concertação rumo à felicidade na seara da interação do ser humano com o seu trabalho e, também, com o trabalho do outro.

1.1.1 As oscilações na economia e seu impacto na “Relação Homem-Trabalho”

Considerando a proposta supra delineada, de construção de bases teóricas que possibilitem uma compreensão qualificada da relação do homem com o trabalho, e sirvam para sustentar uma noção contextualizada de prevenção e de precaução, rumo à concretização de medidas importantes de segurança e saúde, tem-se como fundamental o estudo da economia recente, suas variâncias e interferências na vida do trabalhador.

Jameson declarou que “dizer sobre produção de cultura equivale a dizer sobre produção da vida cotidiana – e sem isso um sistema econômico não consegue continuar a se implantar e expandir”⁴⁸. Para ele cultura e economia são realidades inseparáveis.

Harvey afirmou que para que o modo de produção capitalista funcione da melhor maneira possível e harmonicamente aos seus propósitos é imprescindível que haja uma consonância entre o funcionamento do mercado, a garantia máxima de lucros e os hábitos,

⁴⁸ JAMESON, Fredric. **Cultura do dinheiro: ensaios sobre a globalização**. Petrópolis: Vozes, 2001. p. 60.

práticas políticas e formas culturais que exercem algum tipo de controle sobre a força de trabalho⁴⁹.

Para esses autores, portanto, os processos econômicos que se pretendem exitosos e os modos de produção capitalista que intuem uma certa eficácia temporal assentam-se fundamentalmente na formação de uma cultura, na produção da vida cotidiana, nesse contexto inserido a cooptação da mão de obra.

Se há, assim, esta vinculação ontológica entre formação de cultura e necessidades da economia, bem como a conseqüente ligação disso tudo com o controle dos trabalhadores, fica fácil compreender o impacto de oscilações econômicas na “Relação Homem-Trabalho”, inclusive no que diz respeito aos correlacionados valores da vida e da saúde do trabalhador.

Como ensina o Doutor Sigmar Malvezzi em suas aulas⁵⁰, a gestão do trabalho é a expressão da gestão das atividades econômicas, que por sua vez é instrumento moderador de sua institucionalização e, conseqüentemente, da relação entre o sujeito do trabalho e sua própria condição de ser, física e psicológica.

O capitalismo e, conseqüentemente, as economias sustentam-se em crises cíclicas ou, como prefere dizer o Doutor Malvezzi, em recorrentes “curtos circuitos”.

Para a superação das contradições do regime de acumulação, próprios desses sistemas, foram levadas a efeito inúmeras mudanças no contexto das economias. Essas modificações transitaram pela reorganização do mundo do trabalho, pela configuração do famigerado sistema financeiro global e por aquilo que Jameson afirmou ser o pós-modernismo, é dizer, uma virada cultural nos hábitos e costumes.

Harvey, na mesma obra e página acima referenciadas, sustentou que o regime de acumulação flexível foi exatamente a resposta do capital para contornar mais uma de suas crises sistêmicas.

Esse novo regime de acumulação, decorrente, como se disse, de um “curto circuito” econômico, gerou efeitos importantes no âmbito da indústria e do terceiro setor.

⁴⁹ HARVEY, David. **A Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 17. ed. São Paulo: Loyola, 2008. p. 118.

⁵⁰ Aulas normalmente ministradas nos primeiros semestres de cada ano, disciplina de Pós-Graduação no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, designada pela sigla PST 5716-4, e denominada “O homem e o trabalho na administração tradicional e na emergente”.

Surgiram setores fabris e de serviços totalmente novos, inclusive os financeiros. Novas expertises técnicas se consolidaram. Houve ampla alteração da estrutura organizacional do trabalho, diminuição de postos de emprego até. As novidades, impostas como necessidade urgente à recuperação da economia, porque instaladas em tempo destoante das necessidades humanas de adaptação, ensejou diversos riscos à integridade biopsicossocial do trabalhador.

Em adição à realidade acima narrada foram criadas novas regiões geográficas ao dito “mundo do sistema produtivo”. Empresas transnacionais passaram a desenvolver suas atividades em locais onde a mão de obra era mais barata, e onde as regulações normativas e de proteção ao meio ambiente natural e do trabalho eram mais frouxas, tudo a potencializar o sofrimento dos trabalhadores.

Como decorrência dessa movimentação fabril, caracterizada por caminhos inéditos, velozes e para além de fronteiras, acentuou-se o enfraquecimento das organizações sindicais. As ações reguladoras dos Estados, por sua vez, a incidirem sobre o homem, o seu trabalho e as suas relações com o setor produtivo, tornaram-se cada vez menos efetivas.

Segundo Luciana Silvestre Girelli o sujeito foi “[...] individualizado e atomizado na sua condição de espectador e consumidor, o que contribuiu para fragilizar sua organização como classe social”⁵¹.

Harvey declarou que “[...] a estética relativamente estável do modernismo fordista cedeu lugar a todo fermento, instabilidade e qualidades fugidias de uma estética pós-moderna que celebra a diferença, a efemeridade, o espetáculo, a moda e a padronização mercadológica de formas culturais”⁵².

Prognósticos para um futuro estável e duradouro tornaram-se inúteis. Mais do que nunca se fizeram atuais os ensinamentos de Jesus Cristo quando, sentenciando que ao dia já bastaria o seu próprio mal, aconselhou seus seguidores a não se preocuparem com o amanhã, com o que comer ou com o que se vestir, porque “[...] o amanhã traria os seus próprios cuidados”⁵³.

⁵¹ GIRELLI, Luciana Silvestre. A lógica cultural do capitalismo contemporâneo a partir da obra de Fredric Jameson. **Revista Café com Sociologia**, Piúma, v. 4, n. 1, p. 84-99, jan./abr. 2015. p. 98.

⁵² HARVEY, David. **A Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 17. ed. São Paulo: Loyola, 2008. p. 148.

⁵³ Evangelho de Mateus, Capítulo 6, versículo 34. **BÍBLIA**. Português. **Bíblia sagrada**. Tradução João Ferreira de Almeida. 2. ed. rev. e atual. Barueri, São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 2009.

Nesse cenário, a identidade de classe e a identificação do trabalhador como pessoa e como produtor perdeu espaço para a noção de objeto e consumidor, o que levou à ocultação do protagonismo dos trabalhadores na produção da vida social e a mitigação do desenvolvimento, ou do cuidado, com sua integridade física, psicológica, social e espiritual.

O fenômeno, embora pareça, não é novo. Na década de sessenta havia vozes, na França por exemplo, que bem demonstravam a realidade de então:

Quando o operário se sente em ambiente hostil, quando o sistema econômico lhe é adverso, não trabalha mais (e isso involuntariamente) com o mesmo ardor, com a mesma habilidade. Apresenta-se, assim, segundo Friedmann, o problema do regime econômico em sua totalidade. A tendência, porém, não está bastante marcada para que o homem possa realmente aproveitar do progresso técnico enquanto produtor (ao passo que dele já desfruta largamente enquanto consumidor). Ora, percebeu-se que não será por meio de transformações materiais que se alcançará esse objetivo. Sem dúvida, no ponto de partida, essas transformações são necessárias. É preciso que a adaptação fisiológica do homem não seja exclusiva e que se adapte a máquina ao homem, é preciso que a higiene seja respeitada, que o trabalho seja bem regulado (pois não há mais realmente trabalho livre imaginável) que os perigos sejam limitados etc. É preciso escolher o melhor local e, conforme o caso, utilizar a música a fim de tornar o trabalho mais ritmado e menos aborrecido.⁵⁴

Assim, diante do efêmero, do fragmentado e propositalmente descartável ambiente criado, faz-se importante, para a manutenção da sanidade na “Relação Homem-Trabalho”, como forma de prevenção e mesmo de precaução, a criação de uma ordem na desordem, o desenvolvimento de concertações humanas que proporcionem ajustes, autorregulações e rápidas adaptações ao quanto possível, isto, é bom dizer, como produto de uma manifestação cultural de resistência.

No desenho acima delineado emerge o risco do forte tolhimento das subjetividades e da transformação do homem em algo artificial também, onde eventualmente vingue somente o critério pragmático, funcional ou utilitário de sua atividade trabalhista. A este ponto não se quer, nunca, chegar.

⁵⁴ ELLUL, Jacques. **A técnica e o desafio do século**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968. p. 358 e 359. No trecho, ao se referir a “tendência”, o autor diz sobre a transição da “utilização máxima do homem” para a “utilização ótima”.

É por isso que o trabalhador e mesmo o empregador, nesses movimentos todos, enfim, na busca das concertações possíveis, devem privilegiar as suas condições de sujeitos. Nesse sentido, o prevalecimento da crítica, a união de valores e talentos para proporcionar uma boa avaliação e percepção das especificidades de tempo e espaço para, como consequência, buscar as melhores e mais elevadas escolhas, são posturas esperadas. E entre estas escolhas deverão estar todas aquelas formas que visem assegurar a vida e a saúde abundante.

1.1.2 A sanidade biopsicossocial e organizacional na “Relação Homem-Trabalho” não é uma utopia

Feitas as ponderações sobre as interferências da economia na relação do homem com o trabalho, assim como sobre os riscos inerente à mitigação de faculdades subjetivas do trabalhador, e ainda com o objetivo de edificar alicerce teórico para o entendimento da citada relação e para o balizamento de ações preventivas e precaucionais ligadas à sua saúde e vida, passa-se, doravante, a outra questão importante, qual seja, a análise das interfaces do obreiro com seus pares, isso sob o prisma da ética e da simbiose disso tudo com a organização do trabalho.

A relação do homem com o trabalho, encerrada na singularidade de a um só tempo influenciar e ser influenciada pelo contexto ambiental, não é uma utopia, pelo menos na acepção encerrada por Thomas More em sua obra⁵⁵, ou seja, uma situação de intensa fruição de prazer e ordem, vivida em um território onde um governo conseguiria organizar e proporcionar, de maneira equilibrada e perfeita, uma sociedade com as melhores condições de vida, saúde e, pois, de felicidade.

A sociedade globalizada vive sob os aios da dita *Economia de Qualidade*, onde reina a competição e sobrepuja como valor primordial e amalgamado no trabalho as competências para atingimento de resultados. Esses resultados, é bom dizer, são buscados a todo custo, no menor espaço de tempo, e até mesmo, reiterar-se, mediante o sacrifício de subjetividades.

⁵⁵ MORE, Thomas. **A utopia**. Prefácio João Almino. Tradução Anah de Melo Franco. Brasília: Ed. UnB; Brasília: Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais, 2004. Disponível em: <<http://funag.gov.br/loja/download/260-Utopia.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2016.

Nesse processo de obtenção de resultados, que inclui a concepção e rápida apropriação de inovações técnicas, não importa a utilidade e a contribuição do objeto concebido para a elevação do ser humano e do meio em que vive. Importa somente que seja novo, que o bem criado desperte razoável interesse de consumo, ou certo proveito para a administração da organização, em um determinado e normalmente exíguo tempo, até o momento em que outra novidade surja como substituta para alimentar essa ciranda toda.

A realidade em questão proporciona diversas consequências, entre as quais se destacam a efemeridade das relações interpessoais, a cultura da urgência e o surgimento de um tipo específico de trabalhador, o “profissional atemporal”, tudo isso a afetar sensivelmente a organização do trabalho.

“Profissional atemporal”, além de um produto do mercado global destes tempos, é aquele que, colocando-se no ambiente organizacional como alguém desprovido de história passada, presente e futura, procura, após prévia leitura de contextos, amoldar-se voluntariamente àquilo que dele se espera. Esse comportamento, de negação de individualidades em favor de um engajamento produtivo e organizacional, gera algumas características desumanizantes, a saber, limitações na compreensão e na reflexão, incremento de conhecimentos artificiais ou superficiais das coisas e dos processos, comportamentos afoitos e excessivamente individualistas, além de despreparo para o fracasso.

Sigmar Malvezzi ensinou que a cultura da urgência fez surgir o “profissional atemporal”, que fica ziguezagueando de uma tarefa a outra, e que quer resolver tudo instantaneamente. Segundo ele, “[...] muitas aprendizagens envolvem a socialização, a vivência. E hoje as pessoas estão cada vez mais rígidas, autoritárias e imediatistas. Administrar estas pessoas é muito complicado, mas é um desafio a ser vencido”⁵⁶.

Dizendo de outro modo, o trabalhador, em uma dimensão pessoal e, portanto, imaterial, é empurrado, pelas forças do mercado, a uma guinada pouco altruísta, forçado a ceifar parte de seus atributos individuais, com a afetação negativa consequente em sua personalidade. Esta situação consubstancia tudo aquilo que os postulados da prevenção e da precaução buscam, a todo custo, evitar.

⁵⁶ Entrevista concedida previamente ao evento havido em 2013. A CULTURA da urgência está criando o perfil do profissional atemporal. Disponível em: <<http://www.abrhrs.com.br/congregarh/a-cultura-da-urgencia-esta-criando-o-perfil-do-profissional-atemporal/>>. Acesso em: 11 nov. 2016.

Já no ambiente, por assim dizer, dos bens corpóreos, houve transformações relevantes também. Em uma economia globalizada, o capital, propositalmente, passou a perambular mundo afora, de sorte que a maioria do que era corporalmente visto e tocado transformou-se em títulos, ações, seguros. Identificar a propriedade das coisas e delimitar a responsabilidade jurídica das pessoas passou a ser tarefa cada vez mais difícil, de tão sofisticadas que se tornaram as corporações transnacionais, e de tão ocultos que passaram a ser os sócios e seus respectivos patrimônios.

É nesse contexto que o trabalhador e a sua relação com o trabalho se veem, ou seja, em um ambiente de alta precariedade, onde pensar em prevenção, em precaução e em assunção ou atribuição de responsabilidades pelos acidentes e doenças demanda cada vez mais esforço, enfim, onde segurança verdadeira parece não haver, e onde a única coisa certa que se pode predizer é que grassa o imprevisível.

Não há, no cenário em questão, mínima possibilidade de estruturas institucionalizadas regulem eficaz, racional e perfeitamente as trocas havidas entre trabalhadores e tomadores de serviços.

Embora a “Relação Homem-Trabalho” molde padrões e seja também moldada pelas contingências do mercado, não há como vingar, nesse conjunto de circunstâncias tão cambiantes, um planejamento racional, traçado com lastro em interesses conscientes e antecipadamente determinados.

Assim, uma organização do trabalho que tenha por escopo atingir índices de sucesso no plano da sanidade da mão de obra, deve levar em conta a provável existência de mutações, de imprevistos e também dos “curtos circuitos” econômicos tratados no subcapítulo anterior.

O trabalhador que, nessas inconstâncias, busca acertos e ajustes associados às competências exigidas pelas demandas empresariais precisa, de sua parte, reconhecer suas limitações, saber que as condições de trabalho e de mercado são mutantes, sem, contudo, abrir mão de sua história de vida e profissional, da sua capacidade de ler a realidade e refletir sobre ela. Se não tomar esse cuidado ele acabará se sujeitando às mais variadas situações de vulnerabilidade, e a depender cada vez mais, portanto, das escassas políticas públicas de atendimento social.

Entretanto, mesmo diante das dificuldades até aqui expostas há, pode-se dizer, uma certa ordem. É que as mesmas instabilidades e inconsistências que ferem e cortam promovem a cicatrização de experiências de crescimento pessoal, de rearranjos e, em momentos mais críticos, até mesmo situações de revoltas emancipatórias, estas, o mais comum, quando o homem toma consciência dos valores da saúde e da vida, de sua centralidade e da fundamentalidade do valor do trabalho.

A observação do que ordinariamente acontece mostra que o homem receia sim a autofagia, que ele não se compraz com a destruição própria ou com a falência do outro. Ainda que nessas últimas décadas ele esteja imerso em universo de competição e de aumento de importância das faladas competências artificiais é possível verificar que o trabalhador e o detentor dos meios de produção, nas suas cíclicas crises e desajustes, sempre voltam seus olhares para ações de agir solidário.

Na organização produtiva dos sujeitos envolvidos com o trabalho vê-se, pouco a pouco, o resgate da ideia da formação de equipes, e isto via interação genuína, avaliação das possibilidades humanas e criação de vínculos mais duradouros.

Na esfera estatal, tal como se deu no âmbito da Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) em um dos consideranda de sua Declaração Universal sobre Bioética, publicada em 2005, apregoou-se, entre outras coisas, “[...] a confiança na capacidade única dos seres humanos de refletir sobre a sua existência e o seu meio ambiente, identificar a injustiça, evitar o perigo, assumir responsabilidades, procurar cooperação e dar mostras de um sentido moral que dá expressão a princípios éticos”⁵⁷.

Isso demonstra, e dá esperança, de que o homem, na busca da dimensão relacional, portanto, ética, está a resgatar, em última instância, o amor pela própria espécie. Esta realidade, detectável inclusive no universo da “Relação Homem-Trabalho”, não é, pois, insista-se, utopia, mas uma elevada e concreta, na medida do contextual ou contingencialmente possível, correção de rumos.

⁵⁷ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E CULTURA. Comissão Nacional da UNESCO, Portugal. **Declaração universal sobre bioética e direitos humanos**. Disponível em <<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001461/146180por.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2016.

1.1.3 O enfraquecimento do trabalho institucionalizado em uma sociedade altamente técnica

Continuando com o propósito de pavimentar as bases teóricas para a realização, via prevenção e precaução, de saúde e segurança biopsicossocial, chegou o momento de analisar a força ou o futuro da categoria do trabalho institucionalizado, entenda-se, daquele vínculo permeado de determinadas garantias, seja sob o viés da sua relação intrínseca, seja sob o panorama do relacionamento extrínseco, é dizer, de analisar a força da união do homem com o trabalho, bem assim a pujança deste enlace em sua interação com a sociedade técnica.

O vínculo do homem com o trabalho, institucionalizado de diferentes maneiras⁵⁸, está cada vez mais enfraquecido. Este movimento é inevitável e tende a continuar, principalmente quando reina a substituição gradual e violenta do homem pela máquina, onde impera a competição desenfreada por mercados e pelas melhores cabeças, onde há domínio das ações atemporais e irrefletidas.

Neste universo sobrevivem a empresa que centra suas ações na velocidade, no ganho de tempo e espaços e, também, o trabalhador mais qualificado, favorecido por singularidades de vida e ou pela capacidade pessoal de ler melhor as demandas, preparando-se para elas. Os menos afortunados veem-se na agudização de suas vulnerabilidades sociais e caminham rumo ao Mundo dos Mortos, designado nas Escrituras Sagradas como Hades.

Na vertente da troca do homem pela máquina, e em um processo onde prevenção e técnicas precaucionais fazem-se revéis, a violência se dá tanto na sujeição do ser humano à perda de seus postos de trabalhos quanto no seu alijamento definitivo do processo produtivo, decorrência dos acidentes.

Os acidentes típicos e as doenças ligadas ao trabalho, juntos, impõem limitações à saúde física, mental, social e espiritual do trabalhador. Na origem do fenômeno estão, entre outros fatores, ações ou omissões relacionadas à ausência de adaptação das técnicas às variabilidades humanas⁵⁹. É a realidade da segregação do trabalhador, quando adoentado, ou

⁵⁸ Além das ideias já apresentadas no início deste subcapítulo e também em outro momento pode-se compreender *institucionalização*, em reforço conceitual, como o conjunto de diversas formas de atribuição de cabedais de direitos e obrigações, enfim, uma base normativa ou regulatória (estruturada em leis, em costumes, em contratos formalmente encetados) a subsidiar a “Relação Homem-Trabalho”, e de ambos com a organização tomadora do serviço, que é quem tem de fato controlado isso, e quem tem exigido do homem determinados resultados.

⁵⁹ Sobre as variabilidades dos trabalhadores, no contexto da Ergonomia da Atividade, serão feitas abordagens mais pormenorizadas nos subcapítulos 1.3 e 1.3.1.

mesmo de sua família, em casos de óbitos, decorrência da falta de precaução, da flagrante sujeição do operário à evolução de meios técnicos de produção pouco conhecidos, materiais e imateriais, e mais, uma resultante das agressivas, e ainda não inteiramente formatadas, técnicas de gestão dos empreendimentos.

Por outro lado, o homem, cada vez mais apoiado em relações artificiais, virtuais, autênticas “muletas” e “próteses”, bem assim em pacotes de felicidades e facilidades⁶⁰, não consegue dar conta do processo deletério em que, voluntária ou involuntariamente, é inserido.

Forças provindas das “vontades do mercado”, sobretudo as extraídas de julgamentos ou postulados tidos, por convenção, como inapeláveis, levam a todo tipo de aviltamento nas relações trabalhistas institucionalizadas, caracterizando aquilo que se chamou de precarização⁶¹. Seriam paradigmas não sujeitos à apelação, por exemplo, a busca pela eficácia, pela minimização de custos, pela velocidade na produção.

A lógica do mercado, na vertente do culto da urgência, tal como a delineou Nicole Aubert e Christophe Roux-Dufort, atesta sobre como as citadas “vontades” são impostas. Ao explicarem o denominado “reino da urgência” eles demonstraram que a lógica do mercado, apoiada especialmente no domínio das informações, caracterizado pela fusão das telecomunicações à informática, transformou o modo de regulação da vida e do trabalho nos países ocidentais, enfim, ensejou progressivamente a substituição de um controle estatal pelos atos dos grandes conglomerados financeiros.

Em outros termos, a associação dos fenômenos da lógica dos mercados à revolução da instantaneidade⁶² está a fazer emergir um “reino da economia financeira”, este sim o verdadeiro subjugador de todas as coisas e de todas as pessoas.

Como decorrência do mencionado “reino das urgências” e das buscas por respostas instantâneas a atenção das empresas se deslocou. A competição por espaços foi transformada em disputa por tempo, uma autêntica corrida. A consequência óbvia no corpo

⁶⁰ Facilidades criadas pelos ferramentais técnicos, tais como telefones e seus aplicativos, que ao fim e ao cabo, nada obstante certas ajudas, acabam por limitar o desenvolvimento de competências, cognitivas e relacionais.

⁶¹ Precarização, para os fins do presente trabalho, como o conjunto de aviltamento das condições materiais e imateriais do trabalho, espécie de vilipêndio contínuo de meios protetivos (jurídicos, físicos, sociais, mentais e espirituais).

⁶² Urgência e instantaneidade, nos escritos de Aubert e Roux-Dufort, seriam as novas medidas de tempo. A velocidade, por sua vez, teria três atributos, quais sejam, a urgência, o imediatismo e a instantaneidade.

operário se deu no aumento do ritmo de trabalho. Nesse sentido é a lição dos indigitados autores na obra *‘Le culte de l’urgence’*: “*dans l’univers hyper concurrentiel auquel l’entreprise doit faire face, l’immédiateté des réponses constitue une règle de survie absolue, d’où un raccourcissement permanent des délais, une accélération continuelle des rythmes et une généralisation de la simultanéité*”⁶³.

Assim, considerando o processo da urgência, da velocidade, da instantaneidade, o resultado não ficou unicamente adstrito à mencionada substituição do homem pelo aparato técnico e desalmado, mas convergiu também para a marginalização dos trabalhadores mais lentos.

Conforme ensinamentos de Sebastião Geraldo Oliveira⁶⁴ em suas inúmeras palestras pelo Brasil afora, no universo atual vige o trabalho mais denso, mais intenso e mais tenso, fundamentado sobretudo em metas aritmeticamente traçadas, calcadas nos desejos de acionistas, e por isso normalmente desconectadas das reais possibilidades da produção, tudo potencializado por crises econômicas cíclicas.

O custo humano disso tudo é consideravelmente alto porque as singularidades aqui descritas afetam, além do número dos postos de emprego, a essência dos formatos em que o trabalho foi historicamente estruturado.

Poder-se-ia dizer, em uma comparação mais literária, que ao reino dos mercados e da urgência corresponde, em medida inversamente proporcional, e em luta inglória, os impérios e os devaneios da mão de obra, que perambula entre o imaginário e algo um pouco mais real, como se ela fosse substancialmente “Dom Quixote” e, de vez em quando, o “Sancho Pança” de Cervantes.

Em uma luta desigual como essa o enfraquecimento, a precarização dos vínculos e o tolhimento dos liames entre o homem e o trabalho são, reitere-se, movimentos inevitáveis.

⁶³ Tradução para o português: “O culto da urgência”: em um universo hipercompetitivo a ser enfrentado pela empresa, o imediatismo da resposta é uma regra absoluta de sobrevivência, portanto, uma redução permanente do tempo, uma aceleração contínua dos ritmos e uma generalização da simultaneidade”. AUBERT, Nicole; ROUX-DUFORT, Christophe. **Le culte de l’urgence**: la société malade du temps. Paris: Falmmarion, 2003. p. 38.

⁶⁴ Desembargador Federal do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG). Professor e autor de diversas obras, entre elas, OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. São Paulo: LTr, 2001.

Entretanto, se o trabalho é uma categoria fundamental do ser humano (e de fato o é) se ele se está presente em tudo aquilo que é produto do que o homem faz, já que é impossível imaginar o homem, por menor e mais fracas que sejam suas energias, sem o componente do trabalho, impõe-se, neste momento, uma pergunta: o movimento, ora alcunhado de inevitável, seria também inapelável?

Dito de outro modo, todos os homens estão mesmo fadados ao Hades?

É possível que não.

Contudo, para que o enfraquecimento de uns não signifique a marcha de todos rumo despenhadeiro abaixo, impõe-se, com humildade, o reconhecimento de mais estas limitações humanas, o abandono da visão perceptiva que o homem moderno, equivocadamente, tem de si mesmo, porque ideal e irreal, e, paralelamente, é imprescindível a assunção honesta daquilo que cada um efetivamente é⁶⁵.

Com essa postura será possível desenvolver a competência que o ser humano, inclusive o trabalhador, normalmente tem, que é a sua reflexividade, a capacidade de compreender e ler contextos, para então fazer maiores, melhores e mais elevadas escolhas. Essas competências servirão inclusive para que possa formular contrapontos fundamentais e, sobretudo, para exigir, individual ou coletivamente, o cumprimento das normativas ou cláusulas contratuais que dizem respeito à proteção de sua integridade pessoal.

Essas trincheiras não de ser percorridas singular ou coletivamente, seja na vida física, seja na dimensão metafísica.

Tal como Deus não permitiu àqueles que já estavam a sofrer no Mundo dos Mortos voltassem para avisar a parentela sobre os cuidados a tomar para não terem o mesmo e terrível destino – a separação de Deus por um grande abismo⁶⁶, não existirá, no mundo hodierno, globalizado e fragmentado, espaço para aqueles que insistirem na inércia da ausência de reflexão e da tomada de posturas de defesa ou proteção.

⁶⁵ Abandono da moderna figura do “*self*”, e identificação do bom, antigo e real “eu”.

⁶⁶ Aqueles que ainda viviam na Terra, objetou o Senhor, já tinham os ensinamentos encerrados na Bíblia, narrados por Jesus e pelos Profetas – não haveria, portanto, necessidade de mais alertas (passagem bíblica encerrada no Capítulo 16 do Evangelho segundo Lucas, versículos 19 até 31). **BÍBLIA. Bíblia sagrada:** nova versão internacional. Tradução Comissão de tradução da Sociedade Bíblica Internacional. São Paulo: Editora Vida, 2001. p. 1382-1383 .

1.1.4 Sofrimento e prazer no trabalho

O ser humano constrói sua vida por meio do trabalho e se insere no mundo laboral não somente para sobreviver, mas também para realização pessoal e profissional. Embora o trabalho possa ser fonte de sofrimento ele é também fonte de prazer. Essas vivências de prazer e sofrimento alternam-se e sucedem-se. Conseqüentemente, é necessário que sejam estudadas conjuntamente⁶⁷.

O entendimento da influência da organização do trabalho na qualidade de vida dos trabalhadores, na geração das vivências do prazer, sofrimento, desgaste, satisfação, bem assim no adoecimento das pessoas é essencial para a compreensão e intervenção em várias situações laborais.

A forma como o trabalho é realizado permite a percepção da atividade como significativa ou não. Bem por isso é que essa percepção se mostra como experiência de cada sujeito, ou seja, ela é particularmente construída e sentida.

O trabalho contém vários elementos que influenciam a formação da autoimagem daquele que o executa. No âmbito social, Mendes afirma que a atividade laboral envolve diferentes sujeitos em interação com uma determinada realidade e disso resulta a produção de significações psíquicas e a construção de relações sociais⁶⁸. As influências deste contexto social e profissional podem ser positivas ou negativas, a depender do confronto entre o sujeito e a atividade. É isso que dirá sobre a qualidade do bem-estar psíquico do trabalhador. O trabalho, conseqüentemente, surge como o produto das relações subjetivas, das condutas e das ações dos trabalhadores, as permitidas pela organização laboral.

O prazer é vivenciado quando o trabalho favorece a valorização e o reconhecimento, especialmente pela realização de uma tarefa significativa e importante para a organização e a para a sociedade. São fontes de prazer, também, o orgulho e a admiração pelo que se faz, o uso da criatividade e a possibilidade de expressar uma marca pessoal, isso tudo aliado ao reconhecimento da chefia e dos colegas⁶⁹, reconhecimento inclusive, segundo

⁶⁷ FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de psicologia**, Natal, v. 6, n. 1, p. 93-104, jan./jun. 2001. p. 95.

⁶⁸ MENDES, Ana Magnólia. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília-DF, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995. p. 37.

⁶⁹ FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. op. cit., p. 96

ensinamentos de Christophe Dejours, “[...] da contribuição do sujeito para a administração da defasagem entre a organização prescrita e a organização real do trabalho”⁷⁰.

As vivências de sofrimento, por sua vez, aparecem associadas à divisão e à padronização de tarefas com subutilização tanto do potencial técnico quanto da criatividade. Associam-se ao sofrimento, ainda, a centralização de informações, a falta de participação dos trabalhadores nas decisões da organização e a ausência do reconhecimento daquilo que fazem. Constatam-se sofrimento, por fim, em ambientes onde vigoram a rigidez hierárquica, o excesso de procedimentos burocráticos e onde há pouca perspectiva de crescimento profissional.

O sofrimento psíquico difere do físico. Este é visível e, aquele, invisível. O sofrimento psíquico detém formas particulares de experimentação. Ele não tem origem propriamente na realidade exterior, mas sobretudo nas relações que o sujeito estabelece com esta realidade.

Os trabalhadores, nada obstante, possuem capacidade de se proteger, de buscar alternativas e soluções coletivas ou individuais para evitar ou amenizar seus sofrimentos. Eles utilizam, normalmente, estratégias denominadas defensivas. Por intermédio de um processo, o mais comum, mental, buscam modificar, transformar e minimizar as percepções das realidades que os fazem sofrer.

Os mecanismos de enfrentamentos coletivos, mais materiais que mentais, inclusive os utilizados para fazer frente a pressões psicológicas do trabalho, têm importância capital também porque permitem a um sujeito individualmente considerado uma estabilidade na luta contra aquele sofrimento que, sozinho, muitas vezes não conseguiria suportar.

Essas estratégias de enfrentamento, todavia, têm também efeitos deletérios. Quando se estabilizam e, portanto, se mostram insuficientes, costumam gerar desencorajamentos e resignações, enfim, um estado de coisas muitas vezes pior àquele inicialmente verificado antes da utilização das referidas estratégias. Daí porque a mitigação do sofrimento demanda, também, ações de precaução e prevenção que extrapolem o universo do trabalhador individual e de suas entidades coletivas para atingir autoridades públicas e

⁷⁰ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. p. 97.

mesmo tomadores de serviços movidos pela exigência de atribuição de uma função social a suas propriedades, circunstância desejada até por imposição da Constituição Federal.

Christophe Dejours, ao analisar a situação do sofrimento a partir de duas perguntas, por assim dizer, paradoxais⁷¹, situa o trabalho exatamente entre o sofrimento e o prazer. Ele diz que a Psicodinâmica do Trabalho sugere que a adesão social a discursos propositalmente distorcidos e organizados seria a manifestação mais clara de um processo que chama de “banalização do mal”.

Analisando a história recente, a partir dos anos oitenta, Dejours detectou, em espaço curto de quinze anos, mudanças importantes de paradigmas nas reações sociais face à transformação do mundo do trabalho, especialmente nas searas do sofrimento, da adversidade e da injustiça. Segundo ele, e de fato isto aconteceu em praticamente todos os lugares onde há trabalho no mundo, houve uma atenuação severa nas reações de indignação, de cólera e mesmo nos movimentos sociais para enfrentamento destas situações todas. Em substituição cresceram a reserva, a hesitação, a perplexidade, a indiferença, a intolerância, a resignação com a injustiça alheia, sentimentos relacionados sobretudo a faltas de perspectivas econômicas, sociais e políticas⁷².

Na realidade, por detrás do sofrimento do trabalhador, entre as várias negações ou divisões de determinados atributos de personalidades, processo chamado por Dejours de “clivagens subjetivas”, subjaz o medo, substancialmente, o temor de o operário não satisfazer ou não estar à altura daquilo que os gestores das organizações impõem de maneira imoral até: metas, horários, ritmos de trabalho, graus de formação, de informações, de aprendizagem, de experiência, de aquisição rápida de conhecimentos práticos e teóricos⁷³. É um medo que, em sua dimensão concreta maior, traduz-se em medo de despedimentos e perda dos rendimentos necessários à subsistência imediata.

Na luta contra o medo e o sofrimento decorrente, neste processo preocupante que é a “banalização do mal”, legitimada socialmente, Dejours propõe trabalhos em várias direções, todos eles, de fato, necessários: a) desconstruir a distorção comunicacional corrente

⁷¹ “Por que uns consentem em padecer sofrimento, enquanto outros consentem em infligir tal sofrimento aos primeiros?” e “Por que o discurso economicista que atribui o infortúnio à causalidade do destino, não vendo responsabilidade nem injustiça na origem desse infortúnio, implica a adesão maciça de nossos concidadãos, com seu corolário, à resignação ou à falta de indignação e de mobilização coletiva?”. DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. p. 17, 20 e 21.

⁷² Ibid., p. 24.

⁷³ Ibid., p. 28.

nas organizações, ou seja, destruição das mentiras que são, de maneira organizada, transformadas em verdades para legitimar práticas imorais; b) acabar com os conceitos e práticas de virilidade⁷⁴ no âmbito do trabalho, que vão de encontro aos ideais de um trabalho efetivamente saudável; c) reabilitar as reflexões sobre o medo e o sofrimento do trabalho, tornando-os assuntos passíveis de discussão clara, franca e objetiva, ao invés de camuflá-los de forma cínica ou hipócrita; d) revisitar questões filosóficas e éticas para buscar conceitos e práticas de ações de coragem dissociadas da ideia de virilidade, buscando integrar o gênero feminino nesse contexto, rumo à invenção de condutas plasmadas em reconhecimento da percepção do sofrimento, à prudência, à determinação, à obstinação e ao pudor, “[...] condutas bem diferentes da virilidade, porquanto não tentam negar o sofrimento nem o medo, não propõem recurso à violência, não procedem à racionalização e não se inserem na busca da glória [...]”⁷⁵ pura e simples, ou no sucesso em si mesmo, sem uma razão de elevação humana individual e social.

1.1.5 Precarização, prevenção e precaução

Levando em conta tudo o que foi descrito até aqui é possível concluir que está em vigor um estado de aguda precarização da sobredita “Relação Homem-Trabalho”, a colocar a saúde e a vida do trabalhador em situação risco.

Considerando a fundamentalidade do trabalho para o homem e para a sociedade, bem assim a conclusão, já exteriorizada, de que o homem não se compraz com a própria destruição, importa, a esta altura, identificar e trazer à baila um importante, e concreto, movimento de vociferação contra as barbáries e retrocessos que têm sido levados a efeito.

Impõe-se, nesse sentido, a transcrição integral de uma manifestação que, conforme se verá, representa a medida exata de um autêntico “basta à precarização” e,

⁷⁴ “Um homem verdadeiramente viril é aquele que não hesita em infligir sofrimento ou dor a outrem, em nome do exercício, da demonstração ou do restabelecimento do domínio e do poder sobre o outro, inclusive pela força.”. Virilidade, por conseguinte, nada tem a ver com masculinidade, que é exatamente a “... capacidade de um homem distanciar-se, de libertar-se, de subverter o que lhe prescrevem os estereótipos da virilidade”. DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. p. 81-82.

⁷⁵ Ibid., p. 134-135.

consequentemente, o estopim de uma batalha contra a malsinada subjugação do homem pelo homem, contrária ao trato do ser humano e do seu trabalho como meras mercadorias⁷⁶.

Em 10 de junho de 2016, dezenove dos vinte e sete Ministros da maior Corte Trabalhista do Brasil, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em conclave promovido pelo Tribunal do Trabalho da 15ª Região (TRT 15) no município de Paulínia, SP, autorizaram a leitura de um documento que, objetivamente, contribui para a consolidação de um referencial teórico a alicerçar noções de segurança biopsicossocial do trabalhador. Ei-lo:

DOCUMENTO EM DEFESA DO DIREITO DO TRABALHO E DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO BRASIL. Do trabalho do homem nasce a riqueza das nações”. Encíclica Rerum Novarum, Papa Leão XII. Em momento de grave crise política, ética e econômica, como a que atualmente atravessa o País, torna-se essencial uma reflexão sobre a importância dos direitos, em particular os sociais trabalhistas, como alicerce da democracia e da sociedade justa e igualitária, preconizada pela Constituição Federal Brasileira. O Direito do Trabalho no Brasil guarda inseparável vinculação aos direitos fundamentais, sendo um forte instrumento de inclusão social e dignidade da pessoa humana, por atuar na valorização do trabalho, em um País cujo período escravocrata de mais de 300 anos deixou marcas profundas e arraigadas em nossa cultura e nas relações socioeconômicas, facilmente perceptíveis pelas denúncias diárias de trabalho forçado, discriminação, descumprimento e demora em assegurar direitos elementares, a exemplo do que ocorreu historicamente com os empregados domésticos. A Justiça do Trabalho, por sua vez, é reconhecida por sua atuação célere, moderna e efetiva, qualidades que muitas vezes atraem críticas. Nos dois últimos anos (2014-2015) foram entregues aos trabalhadores mais de 33 bilhões de reais em créditos trabalhistas decorrentes do descumprimento da legislação, além da arrecadação para o Estado brasileiro (entre custas e créditos previdenciários) de mais de 5 bilhões de reais. Poder-se-ia dizer que o Brasil de hoje é bem diferente da época da criação da Justiça do Trabalho, o que é verdade. Temos grandes indústrias, instituições financeiras de porte internacional e tecnologias avançadas que modernizam as relações de trabalho na cidade e no campo, além de liberdade de contratação, o que leva a questionamentos sobre o rigor na proteção ao trabalho. Há, porém, outro lado, advindo de inúmeras e profundas contradições que sociólogos, economistas e juristas, com visões tão diferentes entre si, são unânimes em reconhecer: a existência de vários “Brasis”, com formas inaceitáveis de degradação e exploração. Foram resgatados quase 50 mil trabalhadores em situação análoga a de escravos nos últimos 20 anos (MTE) e, atualmente, mais de três milhões e trezentas mil crianças são subjugadas pelo trabalho infantil. O Brasil é o quarto país do mundo em acidentes fatais de trabalho e, todos os anos, mais

⁷⁶ A Declaração de Filadélfia, de 1944, publicada na 26ª Sessão da OIT, prescreveu, no Capítulo I, alínea “a”, que “o trabalho humano não é uma mercadoria”.

de 700 mil acidentes vitimam nossos trabalhadores, criando uma legião de mutilados que têm na Justiça do Trabalho o único caminho para o reconhecimento de seus direitos. Por outro lado, muitos aproveitam a fragilidade em que são jogados os trabalhadores em tempos de crise para desconstituir direitos, desregulamentar a legislação trabalhista, possibilitar a dispensa em massa reduzir benefícios sociais, terceirizar e mitigar a responsabilidade social das empresas. Por desconhecimento ou outros interesses, usam a negociação entre sindicatos, empresas e empregados com o objetivo de precarizar [sic] o trabalho, deturpando seu sentido primordial e internacionalmente reconhecido, consagrado no caput do art. 7º da Constituição da República, que é o de ampliar e melhorar as condições de trabalho. É importante lembrar que apenas 17% dos trabalhadores são sindicalizados e que o salário mínimo no Brasil (7ª economia do mundo) é o menor entre os 20 países mais desenvolvidos, sendo baixa, portanto, a base salarial sobre a qual incide a maioria dos direitos. O momento que vivemos não tolera omissão! É chegada a hora de esclarecer a sociedade de que a desconstrução do Direito do Trabalho será nefasta sob qualquer aspecto: econômico (com diminuição de valores monetários circulantes e menos consumidores para adquirir os produtos oferecidos pelas empresas, em seus diversos ramos); social (com o aumento da precarização e pauperização); previdenciário (agravamento do déficit previdenciário pela expressiva redução nas contribuições); segurança (em face da intensificação do desemprego e dos baixos salários); político (pela instabilidade causada e conseqüente repercussão nos movimentos sociais); saúde pública (aumento exponencial de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho) entre outros tantos aspectos. Enfim, o atraso e o aprofundamento da exclusão social terminarão por refletir na diminuição do IDH (Índice de Desenvolvimento Humano) uma vez que um dos requisitos do desenvolvimento é a superação da exploração e da desigualdade, tema que, ao final de contas, é a pedra angular da Justiça do Trabalho. O presente documento se revela oportuno em uma quadra acentadamente difícil para a Justiça brasileira, que sofre ataques de todos os tipos e gravíssima redução orçamentária, em especial, no que toca à Justiça do Trabalho, contra a qual se impuseram cortes diferenciados, maiores que os infligidos a todos os ramos do Poder Judiciário, e motivados por declarado propósito de retaliação contra o seu papel social e institucional, levando à inviabilização de seu funcionamento. É, portanto, uma forma de expressar nosso sentimento, preocupação e compromisso com os princípios fundamentais da República, conclamando a todos para a defesa de uma causa que nos une: o Direito do Trabalho, essencial para a valorização social do trabalho e da livre iniciativa e para a construção da cidadania. O papel da Justiça do Trabalho, por sua vez, ganha relevância nos momentos de crise em que a efetivação dos direitos de caráter alimentar é premente e inadiável. Uma coisa é falar de trabalho decente, outra coisa é garanti-lo em cada município e região do nosso País. Como afirma Hannah Arendt, mesmo nos tempos mais sombrios, é possível ver alguma luz. Nosso caminho de defesa dos direitos sociais trabalhistas é irrenunciável e só conseguiremos sucesso se mantivermos nossa união e

nossos princípios. É preciso que todos saibam que agredir o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho é desproteger mais de 45 milhões de trabalhadores, vilipendiar cerca de dez milhões de desempregados, fechar os olhos para milhões de mutilados e revelar-se indiferente à população de trabalhadores e também de empregadores que acreditam na força da legislação trabalhista e em seu papel constitucional para o desenvolvimento do Brasil. Brasília, 13 de junho de 2016. Assinaram os Ministros João Oreste Dalazen, Antonio Barros Levenhagen, Lélvio Bentes Corrêa, Vieira Filho, Alberto Bresciani, Brito Pereira, Maurício Godinho Delgado, Márcio Eurico Vitral Amaro, Walmir da Costa, Augusto Carvalho, Kátia Arruda, José Roberto Freire Pimenta, Maria de Assis Calsing, Alexandre Agra Belmonte, Aloysio Correia, Hugo Carlos Scheuermann, Delaíde Arantes, Cláudio Mascarenhas Brandão e Maria Helena Mallmann (esta, em viagem, mas a pedido).⁷⁷

No documento, e isto parece muito claro, além da defesa da Justiça do Trabalho, tida como a guardiã dos direitos sociais lesados ou ameaçados de lesão, propugnou-se pela defesa incondicional da relação de emprego fundada na CLT e legislação social correlata, forma de institucionalização harmônica, por assim dizer, com o rol de direitos mínimos e existenciais consagrados na Constituição Federal de 1988⁷⁸.

Enxerga-se ali, também, outros valores de relevo, que estão a consubstanciar alicerces a sustentar o que aqui se defende:

a) O Direito do Trabalho no Brasil guarda inseparável vinculação aos direitos fundamentais, sendo um forte instrumento de inclusão social e dignidade da pessoa humana – uma situação de vida e de sociedade que não promova inclusão social e dignidade aos cidadãos, ou seja, uma realidade que contemple circunstâncias que fiquem aquém desses valores merece um basta; a legislação social, vinculada ou não à relação de emprego institucionalizada na CLT, é, pela sua vinculação aos direitos fundamentais da pessoa humana, instrumento de relevância na guerra contra a precarização do trabalho;

b) Muitos aproveitam a fragilidade em que são jogados os trabalhadores em tempos de crise para desconstituir direitos, desregular a legislação trabalhista, possibilitar a dispensa em massa, reduzir benefícios sociais, terceirizar e mitigar a

⁷⁷ ROVER, Tadeu. Ministros do TST reagem a uma possível "desconstrução do Direito do Trabalho". Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-jun-10/ministros-reagem-possivel-desconstrucao-direito-trabalho>>. Acesso em: 19 nov. 2016.

⁷⁸ Constituição Federal, artigo 7º, “caput: São direitos dos trabalhos urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.”

responsabilidade social das empresas – momentos de crise são cenários ideais para oportunistas, para pessoas que, escondendo a verdade e detendo os valores da legislação social, aproveitam-se para aumentar suas taxas de lucro e potencializar a vulnerabilidade de todos aqueles que dependem da força de trabalho para sobreviver; é preciso atenção para que em tais momentos não se deflagrem patamares de direitos e relações que fiquem abaixo dos padrões de dignidade do homem, historicamente tidos como mínimos;

c) A desconstrução do Direito do Trabalho será nefasta sob qualquer aspecto – fazer ruir um cabedal de direitos sociais poderá consubstanciar uma autorização para toda sorte de exploração, sem que exista, paralelamente, possibilidades jurídicas de recomposição do patrimônio lesado; faz-se imperioso, assim, um cuidado com a desconstrução de direitos;

d) O Direito do Trabalho é essencial para a valorização social do trabalho e da livre iniciativa e para a construção da cidadania – na promoção da cidadania os direitos sociais atendem tanto aos empregados celetistas como aos autônomos, aos empresários e outras formas legítimas de exercício da atividade trabalhista;

e) Como afirma Hannah Arendt, mesmo nos tempos mais sombrios, é possível ver alguma luz. Nosso caminho de defesa dos direitos sociais trabalhistas é irrenunciável e só conseguiremos sucesso se mantivermos nossa união e nossos princípios – direitos sociais devem ser defendidos; sempre há possibilidade de construção de cenários favoráveis à pacificação dos interesses envolvidos; a união, inclusive na base dos princípios, é um pressuposto para a manutenção de conquistas e, pois, para a defesa de estágios de dignidade já alcançados.

f) A força da legislação trabalhista e o seu papel constitucional para o desenvolvimento do Brasil – uma legislação social, ou seja, normativas que subsidiam e regulam a “Relação Homem-Trabalho” constituem ferramentas que norteiam o desenvolvimento do País.

Em suma, com ancoragem neste “basta à precarização do trabalho”, nos valores ali incrustados, faz-se crucial, doravante, e com base em tudo o que se viu, a busca de referenciais basilares (ou categóricos) para a construção de um padrão de dignidade mínimo.

Tendo em conta o eixo temático desta investigação, o que se pretende agora é buscar formas, valores e princípios estruturantes de uma situação que garanta a proteção da vida e da saúde do trabalhador, algo que transite pelo universo de um trabalho realmente

seguro, que é, em verdade, o motivo principal do pensar relacionado à prevenção e à precaução.

Esses referenciais consubstanciarão razoáveis construtos ou elementos a fundamentar respostas a uma série de perguntas, das quais as mais importantes são as seguintes:

1. Está, hoje, em curso, uma nova institucionalização do trabalho?
- 2 O trabalho será de fato novamente institucionalizado?
- 3 Qual será a forma de trabalho ideal ou preponderante?
- 4 A relação de emprego está abalada?
- 5 O emprego regido pela CLT será modificado, suprimido, substituído?
- 6 A prevenção e a precaução hão de incidir sobre qual sorte de trabalho e sobre que espécie de trabalhador?
7. Em que medida a “Relação Homem-Trabalho” está relacionada ao contexto desses questionamentos todos?

Tomando como ponto de partida todos os argumentos e construções edificados até este momento, levando em conta o desejo da fixação de marcos categóricos mínimos de dignidade, ou seja, um padrão, modelo ou estandarte que, no processo de reconquista do amor do homem pela sua própria espécie, consubstancie uma autêntica reorganização ou concertação, uma trilha rumo à felicidade na seara da relação do ser humano com o trabalho, sob as bases da precaução e da prevenção, e elegendo inclusive como inspiração um normativo destinado a uma espécie de trabalho não regida pela CLT - o cabedal de direitos destinados aos cooperados, artigo 7º da Lei 12.690/2012⁷⁹, é possível identificar, no propalado “basta à precarização”, uma voz que clama o seguinte:

a) sem que haja proteção à vida e à integridade física, psicológica, social e espiritual não haverá trabalho seguro que se possa realizar;

⁷⁹ Exemplo escolhido “a dedo”, exatamente por conta de um cenário de enfraquecimento de outras figuras institucionalizadas de trabalho, e que concretamente demonstra como um padrão normativo mínimo de dignidade de trabalho, ainda que não regido por um estatuto público (liame estatutário) ou pela CLT, pode ensejar situação humanamente suportável.

b) sem que haja um salário mínimo e uma jornada máxima diária e semanal de trabalho, que não seja violada por necessidades de horas extraordinárias, com os riscos inerentes, não haverá atividade segura que se possa imaginar;

c) sem que exista uma justiça de remuneração, com acréscimos para atividades mais desgastantes, prejudiciais ou perigosas, não haverá labor seguro que se possa aceitar;

d) sem que se conceda ao homem um direito de descansar semanal e anualmente, não haverá emprego seguro que se possa sustentar;

e) sem que se faça presente, por fim, um mínimo de conteúdo institucional na “Relação Homem-Trabalho”, ou seja, uma regulação estatal de controle ao menos, com efetiva proteção ao homem, que é a parte mais vulnerável dessa relação, não haverá engajamento seguro apto a dignificar.

A vida e a integridade física, psicológica, social e espiritual do trabalhador, portanto, dependem da prevenção e da precaução. O trabalho não pode ser precário a ponto de ficar à margem da proteção dos direitos mínimos acima enunciados.

Mesmo a realização de horas extras, com a qual a massa trabalhadora se acostumou a ter como ordinária, sobretudo por conta da baixa remuneração e conseqüente necessidade de aumento de renda, não pode se sobrepor ao desiderato da limitação à prática de jornadas extenuantes.

A prevenção, elevada a princípio na Declaração de Estocolmo⁸⁰, e entendida como toda forma de rastreamento, diagnóstico e adoção de medidas tendentes à preservação da eclosão de eventos que possam, no universo organizacional da atividade trabalhista, macular a integridade biopsicossocial do trabalhador, a atuar no cenário daquilo que é previsível e passível de enfrentamento ou contingenciamento, deve se imiscuir em toda sorte de ação e em todo universo da atividade produtiva trabalhista, independentemente do liame

⁸⁰ Veja, por exemplo, o Princípio 24: “Todos os países, grandes e pequenos, devem ocupar-se com espírito e cooperação e em pé de igualdade das questões internacionais relativas à proteção e melhoramento do meio ambiente. É indispensável cooperar para controlar, evitar, reduzir e eliminar eficazmente os efeitos prejudiciais que as atividades que se realizem em qualquer esfera, possam Ter para o meio ambiente, mediante acordos multilaterais ou bilaterais, ou por outros meios apropriados, respeitados a soberania e os interesses de todos os estados”. DECLARAÇÃO de Estocolmo sobre o ambiente humano – 1972. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>>. Acesso em: 18 out. 2017.

legal ou contratual que rege a “Relação Homem-Trabalho”, e sempre na cadeia sequencial e gradual que visa:

a) eliminar ou ao menos isolar o agente danoso;

b) adotar medidas coletivas de proteção e ou organização da atividade produtiva, inclusive, vale enfatizar, na limitação do trabalho às jornadas máximas admitidas;

c) consubstanciar formas adequadas de concessão, fiscalização e uso de mecanismos de proteção individual aptos a neutralizar a ação dos agentes de agressão à saúde.

Por último, ou seja, somente quando ineficazes ou impossíveis todas as medidas anteriores, bem assim quando a atividade (perigosa, insalubre ou penosa) ainda que de risco, for indispensável à organização e à vida comunitária, a prevenção deverá visar:

d) uma importante majoração pecuniária no preço da atividade, mediante imposição de pagamento de adicionais de remuneração expressivos.

A precaução, por sua vez, encerrada, também como princípio, no tópico 15 da Declaração do Rio de Janeiro⁸¹, incide na incerteza ou na dúvida científica sobre a ofensividade de determinada atividade trabalhista, e preconiza que no contexto em questão, ou seja, quando a técnica não for suficientemente bastante para dizer, com precisão, sobre a sanidade ou insanidade de uma espécie de trabalho, seja pelo produto a manipular, seja pela forma empregada no processo produtivo, deve-se buscar alternativas economicamente viáveis para:

a) a substituição do produto ou do processo por outro, enfim, a busca de alternativas que possibilitem o atingimento dos mesmos resultados das atividades substituídas;

b) a contenção dos efeitos maléficos do processo;

⁸¹ Princípio 15 - Com o fim de proteger o meio ambiente, o princípio da precaução deverá ser amplamente observado pelos Estados, de acordo com suas capacidades. Quando houver ameaça de danos graves ou irreversíveis, a ausência de certeza científica absoluta não será utilizada como razão para o adiamento de medidas economicamente viáveis para prevenir a degradação ambiental. DECLARAÇÃO do Rio sobre meio ambiente e desenvolvimento. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2017.

c) a eventual decisão sobre a abolição da atividade, isso se ela não for tida como fundamental à vida social⁸².

Igualmente à prevenção, não existe critério razoável a justificar incida este princípio somente sobre a atividade trabalhista regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho ou por esse ou aquele outro estatuto, mas sobre toda e qualquer atividade humana que envolva o trabalho.

Em suma, se os riscos são cientificamente conhecidos, trata-se de preveni-los. Se não o são as decisões hão de transitar entre as três possibilidades acima mencionadas, mas sempre de forma que alguma ação, economicamente viável, seja tomada. A precaução, portanto, repele a inércia, ainda quando a Ciência não conseguiu delimitar cabalmente os efeitos da atividade na vida e na saúde do trabalhador.

Esses postulados, na linha argumentativa desenvolvida, são também emanções provindas de trabalhos legislativos fundamentados em valores constitucionais⁸³ e, sobretudo, infraconstitucionais, como foi com a Lei das Cooperativas, e mesmo como se deu com alguns dispositivos do Código Civil⁸⁴.

Ainda que todos esses movimentos legislativos tenham sido levados a efeito em momentos mais ou menos críticos, de reais vociferações de “bastas à precarização” ou de repulsas à agudização da vulnerabilidade crescente dos mais fracos, sabe-se que essas defesas, capitaneadas com maior amplitude pelo Direito, têm como pano de fundo as disputas das forças sociais subjacentes. E é exatamente assim mesmo que as concertações possíveis se viabilizam.

Em momentos como os vividos hodiernamente pela sociedade global, de crises, disputa por soluções ágeis e constantes “curtos circuitos” econômicos, os homens, em suas relações com o trabalho, seja no sistema cooperativo, seja no autônomo e empreendedor, seja no regime de emprego estribado na CLT ou em outro cabedal institucional, por si ou

⁸² Como se sabe de há muito, e as próprias reuniões das Nações Unidas de 1972 (Estocolmo) e 1992 (Rio de Janeiro) legitimam isto, a vida moderna e o desenvolvimento da economia tiveram como uma de suas consequências o incremento do risco. Com efeito, na busca de melhores e mais confortáveis condições de vida o homem passou a lidar com elementos desconhecidos também. E tudo isso gerou a necessidade de um cuidado crescente com a prevenção e, sobretudo, com os postulados da precaução.

⁸³ Valor social do trabalho e da livre iniciativa e função social da propriedade, para se trazer à baila apenas alguns postulados mais evidentes e encerrados na Constituição Federal do Brasil.

⁸⁴ É o que se vê, à guisa de exemplificação, nos dispositivos do Código Civil que se reportam à função social dos contratos e ao bem comum.

por intermédio de pessoas jurídicas, deve estabelecer negociações periódicas, sob as bases ora propostas. Só assim o trabalho será algo realmente dignificador.

1.2 Segurança e saúde biopsicossocial sob o viés da Psicodinâmica do Trabalho e as novas patologias sociais

Não há como investigar questões de segurança e saúde biopsicossocial no universo da atividade trabalhista sem incursões, também, na Psicodinâmica do Trabalho, que é a disciplina que de forma mais importante subsidia os estudos nesta seara.

A Psicodinâmica do Trabalho é a área da Ciência que se imiscui mais decisivamente nos processos intersubjetivos empregados no ato de trabalhar e também nos destinos possíveis das sensações experimentadas pelo trabalhador. Enfatiza o binômio prazer-sofrimento no ambiente das estratégias levadas a efeito para a promoção da felicidade ou para o enfrentamento das situações que levam à dor.

A atividade laborativa, sobretudo pela forma como ordinariamente é executada, interfere diretamente na saúde humana, seja para o bem, seja para o mal. A depender da organização empresarial da atividade e da forma de administração subjetiva de sua consecução real haverá o desencadeamento de saúde ou de doença, de vida ou de morte.

Dejours ensina que o trabalho, além do sofrimento puro e simples, pode sim ser fonte de realizações, enfim, promotor de saúde. Nisto residiria exatamente a característica mais importante da Psicodinâmica do Trabalho, a de ampliação de foco e da fuga de um olhar unicamente circunscrito às patologias ligadas ao trabalho, campo da chamada Psicopatologia do Trabalho⁸⁵.

Saúde, para Dejours, vale reiterar, ao contrário do propugnado pela Organização Mundial de Saúde, ou seja, o completo bem-estar físico, mental e social, e não somente a ausência de doença, é algo menos objetivo ou utópico⁸⁶. Associar-se-ia mais à ideia de

⁸⁵ DEJOURS. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. (Org.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo, 2015. p. 47-103.

⁸⁶ Muitos sustentam ser utópico o conceito veiculado pela OMS porque ele faz remissão à completude de bem-estar, algo por assim dizer inatingível. Nesse sentido é o texto de Marco Segre e Flávio Carvalho Ferraz. SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. O conceito de saúde. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 31, n. 5, p. 538-542, 1997. Dejours, bem antes (1982) já fazia crítica nesse mesmo sentido porque, em

construção, de edificação a partir do processo do trabalho em si, uma realidade resultante de situação de luta contínua, uma conquista, e não um simples resultado ou estado final⁸⁷.

O risco da doença e seu diagnóstico, para ele, sempre existirá, de sorte que ao homem subsiste o encargo de administrar situações de sofrimento e estratégias de defesa contra essa realidade. O propósito, diz, seria o de atingir um “equilíbrio instável”, ou seja, a busca de situações de normalidades ou de promoção de saúde, o quanto possível, e na medida do tempo possível.

Para a busca, no trabalho, de situações que ensejem padrões de sanidade, vários recursos podem ser empregados, entre eles, técnicas de cooperação e de reconhecimento do valor dos trabalhos executados.

Estratégias de defesa pautadas exclusivamente em estados de conformação, ou seja, na adequação do trabalhador à forma organizacional de trabalho exigida, não são as mais adequadas. Na verdade, essas estratégias, quando preponderantes, potencializam o surgimento das novas patologias sociais, favorecem a alienação ou o estranhamento do trabalho, e mais, dificultam o engajamento do trabalhador em estados que poderiam ensejar a modificação de situações degradantes no meio ambiente de seu trabalho.

Mendes e Araújo sustentam que trabalhar seria “enfrentar a distância entre o prescrito e o real”⁸⁸. Em outras palavras, o enfrentamento das dificuldades, e não propriamente a mera negação do fenômeno, seria a medida necessária para a busca de saúde.

As formas de gestão dos empreendimentos⁸⁹ mais comumente implementadas estão a contribuir para o surgimento de patologias sociais porque elas estão normalmente estruturadas em pressões de toda sorte, em ameaças de despedimento, no favorecimento do individualismo em detrimento do coletivismo, na intensificação do trabalho, em imposição de metas normalmente inalcançáveis e, ainda, em programas de qualidade total.

seu entender, “esse estado de bem-estar e de conforto é impossível de definir” e “... no fundo, esse perfeito e completo estado de bem-estar não existe”. DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v.14, n. 54, p.7-11, abr./jun. 1986. p. 8.

⁸⁷ Sobre isso, inclusive, já foi feita exposição mais minuciosa no início deste capítulo, com sintetização de um conceito e tudo o mais.

⁸⁸ MENDES, Ana Magnólia Bezerra; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis. Violência e sofrimento ético: contribuições da psicodinâmica do trabalho. MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010. p. 91-106.

⁸⁹ Haverá mais adiante, sobre as questões de gestão e organização da atividade, uma abordagem toda especial (subcapítulo 5.2).

Gerusa Menezes de Carvalho e Rosângela Dutra de Moraes, ao investigarem a implementação histórica dessas realidades todas no Polo Industrial de Manaus (PIM) relataram que

[...] a reestruturação produtiva do PIM, que teve lugar na década de 1990, manteve a estrutura fabril taylorista autoritária e acrescentou a exigência do engajamento subjetivo, característica do Toyotismo [...] Apesar de receberem maior cobrança, os operários continuam sendo mal remunerados. Tendo como base os indicadores de desempenho do PIM dos últimos 20 anos, observa-se que os gastos com salários e benefícios decresceram na última década, embora o faturamento haja quadruplicado [...] Um aspecto que se destaca no contexto de trabalho do PIM é a sobrecarga. A reestruturação produtiva foi marcada pela intensificação da automação que, além do desemprego estrutural para milhares de trabalhadores, aumentou a carga de trabalho para os remanescentes, porque os investimentos em aquisição de máquinas são seguidos da expectativa de redução de postos de trabalho e de custos com pessoas. Além disso, manteve-se a tradição autoritária do taylorismo, com pressão por metas, acrescentando-se a exigência da “qualidade total”, buscando tornar a meta de perfeição um compromisso do sujeito, valendo-se, para tanto, de técnicas do “modelo japonês”. Esse arranjo contribui para agravar o sofrimento, degradar as relações e aumentar os riscos de adoecimento por sobrecarga de trabalho.⁹⁰

A realidade identificada no Estado de Amazonas não é exclusiva daquela parte do país, mas sim algo já incrustado em todos os rincões onde a atividade produtiva desenvolve-se de maneira moderna.

Como decorrência desse estado de coisas pulveriza-se aqui e acolá as ditas novas patologias sociais, designadas como patologia da sobrecarga, patologia da servidão voluntária e patologia da violência, tudo a agravar o sofrimento da classe trabalhadora. “A patologia da sobrecarga decorre de uma carga de trabalho que extrapola a capacidade das pessoas; relaciona-se à intensificação do trabalho, sendo reforçada pela ideologia da excelência”⁹¹.

Essa patologia, além de agudizar problemas atrelados a Lesões por Esforços Repetitivos (LERs) e Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORTs)

⁹⁰ CARVALHO, Gerusa Menezes de; MORAES, Rosângela Dutra de. Sobrecarga de trabalho e adoecimento no polo industrial de Manaus. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 17, n. 3, p. 468-469, 2011.

⁹¹ *Ibid.*, p. 471.

concorre para o surgimento mais importante de *Burnout* (Síndrome de Exaustão Emocional Relacionada ao Trabalho) e mesmo do *Karoshi* (morte súbita decorrente de exaustão no trabalho).

Ela tem como característica a alienação do desejo individual do sujeito, que acaba por tomar como unicamente suas as metas da organização. E estas metas, uma vez alcançadas, são sucessivamente elevadas, tudo a contribuir para processo grave de adoecimento.

A servidão voluntária se caracteriza pela adesão servil do trabalhador às exigências impostas pela organização para a qual trabalha, quando, na verdade, não é exatamente esta a vontade do operário. Enseja, portanto, uma atitude de negação de subjetividade, que normalmente é levada a efeito pelas circunstâncias de receio da perda de emprego ou chance de promoção.

O empregado nessas condições, nada obstante experimente intenso sofrimento, busca mostrar-se feliz e harmonizado à situação que lhe foi oferecida. Posturas de adesão servil, aparentemente voluntárias, são bem vistas e valorizadas pelas organizações empresariais porque elas normalmente buscam trabalhadores com esse perfil, ou seja, pessoas que se engajam às atribuições ofertadas sem quaisquer questionamentos.

A patologia da violência, por sua vez, tem incidência quando já está completamente degradada a relação subjetiva com o trabalho. Manifesta-se em atos individuais de vandalismo contra a propriedade industrial, violência física dirigida a colegas de trabalho, assédio moral e mesmo suicídio motivado por causas profissionais.

Essas patologias todas, com dimensões psicológicas e físicas indissociáveis, guardam relação imediata com o problema das horas extraordinárias.

A intensificação do trabalho, a busca da excelência e o atingimento de metas impostas pelas organizações acabam por repercutir de maneira importante no aumento das jornadas de trabalho. Conseqüentemente, o enfrentamento da questão, pela imposição mais efetiva do direito à limitação de jornadas, redundará também na prevenção de adoecimentos dessas espécies.

Daí a importância da compreensão desse viés psicodinâmico do trabalho.

Segundo Philippe Davezies⁹², os danos à saúde associados às condições de trabalho podem ser divididos em três categorias:

a) danos diretos à integridade física: são os danos derivados dos riscos físicos e químicos⁹³, muito estudados pelo domínio tradicional dos médicos do trabalho, malgrado ainda seja enorme a desproporção de segurança entre os mais e os menos protegidos, ou seja, entre as pessoas que decidem sobre o processo produtivo, os pesquisadores e os trabalhadores;

b) danos devido ao excesso de solicitação dos seres humanos no trabalho: são aqueles danos derivados da grande quantidade de serviços, decorrente da exigência de produção mais acelerada, da densificação do trabalho e da sensível diminuição das margens de regulação obreira no plano individual ou coletivo da carga de trabalho, ensejando, por isso, prejuízos ao relaxamento nos momentos de descanso e de lazer e as consequentes sensações de esvaziamento existencial, dificuldade de relacionamento, isolamento e desânimo;

c) danos à dignidade e à autoestima: decorrem da desmedida exigência de cargas emocionais altíssimas para a consecução de tarefas, bem assim da característica de os organizadores da produção ficarem com os bônus decorrentes da melhoria da qualidade dos produtos, da redução de custos e da quantidade da produção e, com os trabalhadores, somente os elogios e agradecimentos pela contribuição que deram.

Nesse contexto encontram-se também os danos derivados de falsos elogios, que ao cabo produzem humilhação, bem como os associados ao encorajamento de maior produtividade sem a concessão de condições adequadas para a tarefa, ou seja, criação de discrepâncias entre meios e fins.

Os danos à dignidade e à autoestima geram queixas inespecíficas, entidades mórbidas por vezes não catalogadas pela Medicina, tudo a dificultar a detecção da doença. A ausência de diagnóstico correto é decorrência, ainda, do universo mais recorrente de

⁹² DAVEZIES, Philippe. **Evolution des organisations du travail et atteintes à la santé à la santé.** Contribution au séminaire interdisciplinaire «Nouvelles Organisations du Travail», CNAM Paris, 1997. Paris, Travailler, 1999, 3: 87-114. Disponível em: <http://philippe.davezies.free.fr/download/down/Evolution_des_organisations_1997.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2016.

⁹³ É importante lembrar que a classificação proposta por Philippe Davezies não contempla duas outras sortes de riscos, amplamente admitidos no Brasil, e inclusive consolidados em duas das Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego, números 15 e 17, riscos biológicos e ergonômicos, mais especificamente.

abordagem médica, qual seja, o de análises tradicionais, sem a atenção para as singularidades dessa nova patologia⁹⁴.

Essas espécies de queixas, inespecíficas, justificariam uma atenção médica etnográfica, ou seja, a adoção da metodologia da análise ergonômica do trabalho. É que o modo de as pessoas usarem suas competências físicas, cognitivas e afetivas foi transformado pela globalização e pelas facetas decorrentes desse processo, a flexibilização, a precarização das condições de trabalho, a supressão de direitos trabalhistas.

As reclamações dos empregados são pouco apreendidas porque se relacionam mais aos efeitos da corrida tecnológica e à falta de tempo para dar conta das metas e dos prazos impostos pelas organizações⁹⁵ que a outras condições ou peculiaridades relatadas pela doutrina médica tradicional.

A nocividade do trabalho estará sempre presente quando forem diminuídas as possibilidades de o trabalhador evitar a exposição ao fator de risco. Isto se dá, por exemplo, quando é imposto um limite temporal rígido para a realização de certas tarefas, ou mesmo quando se negligencia as correções dos movimentos que os trabalhadores, por si, fazem para compensar as situações de desequilíbrio ou riscos criados pelas atividades⁹⁶.

Os fatores de riscos e adoecimentos não estão muito nos trabalhos prescritos, mas sim nas atividades concretas, normalmente em situações não relatadas ou consideradas. É o caso, por exemplo, dos atendentes de *call center*, onde o risco à saúde está mais no receio subjetivo advindo do temor do desemprego decorrente do avanço das tecnologias que propriamente no tempo de atendimento e nas afetações negativas oriundas do atendimento de pessoas variadas.

Também é exemplo de risco advindo da atividade real aquele dos empregados de laboratório de análises clínicas, que está mais na pressão temporal relacionada ao tempo em que o material biológico pode ficar fora da geladeira, com as repercussões inerentes na intensidade de seus trabalhos, que na responsabilidade em si pelas análises e diagnósticos de doenças.

⁹⁴ ASSUNÇÃO, Ada Ávila. LIMA, Francisco de Paula Antunes. A contribuição da ergonomia para a identificação, redução e eliminação da nocividade do trabalho. In: MENDES, René. **A patologia do trabalho**. 2. ed. Belo Horizonte: Atheneu, 2003. p. 1767-1789.

⁹⁵ ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 1005-1018, 2003. p. 1009.

⁹⁶ *ibid.*, p. 1009.

Mais exemplos são os casos das professoras de ensino fundamental, onde as tensões se situam no controle da disciplina dos alunos, nas exigências vocais e na demanda pelo vencimento de conteúdos em prazos inadequados, e não em outras condições⁹⁷.

Nesse contexto, é necessária uma mudança de abordagem diagnóstica médica para possibilitar uma melhor investigação das origens das doenças, enfim, considerar o esforço humano levado a efeito pelos trabalhadores para driblar as deficiências dos equipamentos e da organização do trabalho que lhes é imposta.

Impõe-se, ainda, a superação da ideia simplista de que os acidentes são inevitáveis (teoria do “custo do progresso” ou do “custo social”). É fundamental, assim, uma mudança de perspectiva, a construção de um espaço de conhecimento onde se leve em conta o que os trabalhadores dizem e fazem, onde se respeite os seres humanos e as realidades por eles experimentadas, onde o enfrentamento dos problemas supere o dito conhecimento mutilado ou fragmentado. A solução disso tudo há de passar por uma simbiose entre os vários ramos da Ciência, pela adoção de uma visão mais plural, para além dos postulados europeus, enfim, pela admissão da existência de outros povos, outras culturas e outras formas de trabalhar e de lidar com a realidade do trabalho⁹⁸.

1.3 Ergonomia e análise ergonômica da atividade⁹⁹

Considerando os estudos teóricos abordados neste capítulo, relacionados à segurança e à saúde biopsicossocial, e interações com o universo organizacional do trabalho, onde está a questão das horas extraordinárias, não há como não tecer considerações acerca da Ergonomia e da forma de intervenção do profissional dessa seara, enfim, dos meios pelos quais este ramo da Ciência pode contribuir para a alteração de um ambiente desequilibrado pela constante violação do direito à limitação das jornadas.

⁹⁷ ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 4, p. 1005-1018, 2003. p. 1009-1011.

⁹⁸ *Ibid.*, p. 1013-1016.

⁹⁹ Este e o próximo subcapítulo (1.3.1) foi escrito preponderantemente com base nas lições extraídas do seguinte artigo: DANIELLOU, François; BÉGUIN, Pascal. **Metodologia da ação ergonômica: abordagem do trabalho real**. In: SZNELWAR, Laerte Idal (Coord.). **Ergonomia**. São Paulo: Blucher, 2007. Cap. 20, p. 281-301. Como as lições estão a permear a maioria das ideias desenvolvidas nesta parte da tese, sem, contudo, a utilização literal dos dizeres do autor, optou-se por essa remissão inicial em nota de rodapé, e isto já no título deste subcapítulo.

A Ergonomia visa a ação e leva em conta a relação subjetiva do trabalhador com a sua atividade, a sua interação com as máquinas e especialmente com o universo maior do meio ambiente de trabalho. Ela busca limitar os efeitos negativos do trabalho, favorecer a ideia de que o trabalho pode desempenhar um papel positivo na construção de saúde. Toda análise ergonômica busca esclarecer conjuntamente desempenho produtivo e os efeitos da atividade nas pessoas envolvidas. O foco da Ergonomia é entender a relação do homem com o trabalho, buscar a otimização dessa relação, harmonizar o conforto e o bem-estar com os desideratos da produção capitalista, ou seja, tem em consideração, a um só tempo, o desempenho produtivo e o custo da atividade para os trabalhadores.

A Ciência Ergonômica envolve várias áreas do conhecimento científico, mas com elas não se confunde. Não se circunscreve, ainda, somente ao seu método. Na realidade, consubstancia uma forma mais completa de analisar a questão do trabalho e suas singularidades. O objeto de estudo e da prática da Ergonomia é a atividade em situações de trabalho¹⁰⁰.

Quanto ao método, a Ergonomia se vale da observação participante e busca mais do que a consciência imediata e manifesta extraída da fala dos trabalhadores, mas sim a explicitação dos processos subconscientes que sustentará a regulação individual e coletiva da atividade de trabalho. Está fundamentalmente baseada em um princípio alicerçado na ideia de que os fenômenos humanos comportam um sentido, que organiza a ação, bem assim que tudo isso deve ser explicitado pela análise ergonômica. Busca enxergar o mundo dos trabalhadores com os olhos deles mesmos. O ergonomista objetiva superar a visão comum mediante a construção de uma perspectiva diferente, baseada também em princípio de sabedoria, qual seja, o de que é indispensável colocar-se no lugar do outro antes de julgá-lo¹⁰¹.

As abordagens ergonômicas têm em comum o fato de buscarem favorecer a consideração do trabalho real, contrapondo-o às exigências, normalmente impostas pelo mercado e pelos engenheiros, da prescrição rígida da atividade do trabalhador, da tentativa que eles fazem de sempre quererem estabilizar a atividade operária.

¹⁰⁰ LIMA, Francisco de Paula Antunes. A formação em ergonomia: reflexões sobre algumas experiências de ensino da metodologia de análise ergonômica do trabalho. In: KIEFER, Célia; FAGÁ, Iracema; SAMPAIO, Maria do Rosário (Org.). Trabalho – Educação – Saúde: um mosaico em diferentes tons. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego; São Paulo: Fundacentro, 2001. p. 133-147. p. 138.

¹⁰¹ Ibid., p. 141.

A Ergonomia propõe, em substância, ver o mundo dos trabalhadores, o mais possível, com os olhos dos próprios trabalhadores, eliminando o olhar meramente externo do consultor, do especialista, enfim, daqueles que normalmente se ocupam com a postura de julgar os atos dos outros ao invés de fazerem uma análise mais detida e desprovida de ideologias ou preconceitos.

Em outras palavras, a Ergonomia se dispõe a investigar e compreender a atividade no seu interior, a reconstituir a sua lógica em seu curso próprio de ação, tudo isso por intermédio da busca dos motivos do outro, do entendimento de suas razões e das possibilidades de ações, dos seus critérios de decisão e dos compromissos que assumiu face a objetivos tão conflitantes, como o são os desejos do capital e os do trabalho sadio.

É por tudo isso que não é possível análise ergonômica do trabalho sem a confrontação provinda de três perguntas ou níveis: a) operatório - o que o trabalhador faz? b) cognitivo - com qual finalidade, e para que, ele faz esse trabalho? c) ético - por que ele o faz?¹⁰²

No contexto da Ergonomia não há espaço, portanto, para a categoria da culpa¹⁰³. A base objetiva correta e mais precisa só vem à tona nos conflitos e nas contradições sociais, diante dos quais todos são obrigados a se posicionar, especialmente quando se está diante do trabalho e de seus operadores. É a partir desse terreno que a Ergonomia tenta extrair as suas conclusões¹⁰⁴.

Para uma adequada análise ergonômica da atividade real e de seus problemas é indispensável a compreensão da estrutura interna do ambiente de trabalho, de como os problemas recorrentes são tratados pelos operadores. Isso demanda, como regra, a observação de vários fatores: política da empresa; regras legais impostas; exigências de clientes; imposições advindas dos coletivos de trabalho; características pessoais do operador, denominada variabilidade¹⁰⁵. Nessa análise a Ergonomia leva em conta como fator

¹⁰² ASSUNÇÃO, Ada Ávila; LIMA, Francisco de Paula Antunes. A contribuição da ergonomia para a identificação, redução e eliminação da nocividade do trabalho. In: MENDES, René. **A patologia do trabalho**. 2. ed. Belo Horizonte: Atheneu, 2003. p. 1785.

¹⁰³ Modalidade de abordagem que inexoravelmente passa pelo olhar exterior, com tentativas de regular o comportamento e os atos do outro, com fins pecuniários e obrigacionais civis, criminais e administrativos, sem a busca, portanto, da base objetiva do comportamento.

¹⁰⁴ ASSUNÇÃO, Ada Ávila; LIMA, Francisco de Paula Antunes. op. cit., p. 1785.

¹⁰⁵ Sobre a variabilidade haverá uma abordagem mais específica no subcapítulo seguinte.

determinante, ainda, juntamente com a atividade que o operador realiza, aquilo que ele gostaria de poder realizar e é impedido.

O profissional da Ergonomia leva em consideração, também, os saberes dos outros profissionais, sobretudo daqueles que têm suas atividades analisadas por ele. É que seu trabalho parte de uma interação de atores. Ele deve se preocupar, além de tudo o que já foi dito, com questões deontológicas. Na consecução de sua análise o ergonomista deve expor, com clareza, seus objetivos, métodos, bem assim as ferramentas que mobilizará. Ele tem o dever de especificar as modalidades de restituição de sua intervenção no ambiente de trabalho ao estado original, isso como opção de correção de rumos indesejados.

Ainda no desenvolvimento de seu trabalho, o ergonomista há de cumprir com rigor as missões que lhe foram confiadas, inclusive com respeito às instâncias deliberativas dos trabalhadores, à busca de suas anuências nas intervenções que os envolva. Ele evita utilizar métodos invasivos ou traumatizantes e tem como expediente a participação dos resultados alcançados aos operadores diretamente envolvidos, bem assim a obtenção de suas autorizações para a divulgação dos fatos à direção da empresa. Isto, aliás, é cuidado que auxilia no aumento de confiança entre profissional e trabalhadores, facilitando o trabalho de diagnóstico de cenários.

Entre suas várias obrigações, o ergonomista, ao desenvolver seu trabalho, deve prestar informações ao médico do trabalho e ao empregador quando se deparar com situações em que tenha detectado riscos graves para a saúde. A prevenção e o cuidado com a saúde é atividade central do ergonomista, e, pois, móvel principal da Ergonomia.

A ação ergonômica transita em duas direções de antecipação de eventos acidentários: do singular para o geral e do geral para o singular. Ao invés de lidar mais com a análise de acidentes já consumados ela se volve preponderantemente às ditas situações fáticas de normalidades, para aí sim antecipar a eclosão de sinistros. É que normalmente os acidentes acontecem por conta de vícios detectáveis em circunstâncias tidas como seguras, mas que na verdade acobertam macetes¹⁰⁶, estratégias para fazer frente à falta de condições seguras ou adequadas para o desenrolar da atividade operária. É a dita situação de “acidente latente”.

¹⁰⁶ Na acepção popular: manha, jeitinho, malícia, técnica.

O ergonomista trabalha, ainda, com cabedal de informações colhidas no decorrer dos anos de seus trabalhos, fruto, portanto, da sua experiência profissional. Esse conjunto de saberes é denominado biblioteca de situações. Ela é a coleção histórica de várias análises ergonômicas. Consubstancia uma construção social e uma galeria de precedentes que pode balizar soluções mais rápidas em situações análogas.

São vários os métodos da Ergonomia para identificar os problemas existentes, inclusive os derivados da realização de horas extraordinárias. Podem ser descritos, entre outros métodos, a análise da demanda e sua reformulação, a instauração das estruturas de intervenção, a prévia identificação da rede de exigências e constrangimentos¹⁰⁷, a análise da atividade ou a caracterização das situações.

Relativamente aos destinatários da análise ergonômica da atividade, o ergonomista visa basicamente dois grupos de interlocutores, normalmente situados no plano da gestão da empresa: os que podem influenciar uma transformação, ainda que mínima, no curto ou médio prazo, das situações envolvidas em sua intervenção; aqueles que, de alguma maneira, têm um papel estratégico de definição de orientações no longo prazo.

A Ergonomia, por fim, não desconsidera a existência de uma realidade progressiva e dinâmica. Suas intervenções podem balizar ações para o futuro ou, com o tempo, pela modificação das situações fáticas, desafiar nova intervenção.

Um bom conhecimento da Ergonomia, concretizada por uma análise acurada dos ambientes de trabalho, portanto, pode colaborar para legitimar uma melhor distribuição das atividades dos trabalhadores, enquadrando-os a determinados limites de trabalho, e isto sem prejuízo da persecução do lucro que move a ação empresarial.

1.3.1 Variabilidade do trabalhador e do trabalho

Antes de qualquer coisa, importa identificar aqui o referencial teórico ergonômico que serviu de base às considerações aqui lançadas e a lançar.

¹⁰⁷ Informações sobre história da empresa, do contexto econômico e regulamentar, do meio ambiente geográfico, da demografia da empresa, das relações sociais, das evoluções organizacionais, dos dados coletivos sobre a saúde, dos processos técnicos.

Há basicamente duas vertentes na Ergonomia, complementares em verdade, uma de origem anglo-saxônica, outra de origem francesa. Ambas preocupam-se com a interação do homem com o meio ambiente do trabalho, os efeitos positivos e negativos dessa relação, e ambas têm como objetivo harmonizar o trabalho ao homem, intuindo, ao fim e ao cabo, proporcionar-lhe conforto, bem-estar, prevenção de acidentes, rendimento mais qualificado e também um grau mais elevado de satisfação com o trabalho.

Enquanto a vertente anglo-saxônica preocupa-se com os métodos, processos e técnicas empregadas no contexto do trabalho, com foco marcante na adaptação das máquinas ao homem, sob uma vertente, poder-se-ia dizer, física dessa interação toda, a atuar no dimensionamento, no controle e na discriminação dos processos, a vertente francesa ocupa-se das análises de situações reais de trabalho, o conhecimento haurido a partir da observação daquilo que efetivamente se sucede no meio ambiente do trabalho, com expertises relatadas inclusive pelos próprios trabalhadores. A preocupação desta abordagem, portanto, é a organização do trabalho, sob a perspectiva de quem faz, como faz e o que faz. É, conseqüentemente, uma abordagem mais singularizada, cognitiva e até psicológica, em contraposição à vertente anglo-saxã, fundamentada mais em questões antropométricas e fisiológicas.¹⁰⁸

Não há como afirmar seja uma vertente melhor que outra. Nesta tese, entretanto, optou-se por se utilizar como referencial ergonômico o modelo francês, entendendo-se que esse referencial seria o viés mais harmonizado aos pormenores da investigação que se propôs levar a efeito.

A singularidade do ser humano, característica que o dignifica como a criatura mais rica criada por Deus, repercute na realização material do trabalho, por maior que seja o esforço da Engenharia¹⁰⁹ na harmonização da atividade à prescrição desejada pelo setor produtivo.

¹⁰⁸ ALMEIDA, Rodrigo Gomes de. A ergonomia sob a ótica anglo-saxônica e a ótica francesa. **Revista Vértices**, Campos de Goytacazes, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 115-126, jan./abr. 2011.

¹⁰⁹ Os engenheiros, na verdade, não negligenciam a variabilidade das situações de trabalho. Eles, por desejarem a estabilidade da produção (uniformidade de produção e cambialidade perfeita) tentam identificar qualquer forma de variabilidade para controlá-la e regulá-la. Os princípios de suas atuações são: a) pode-se definir do exterior o comportamento do sistema comandado; b) é possível buscar a previsão e a estabilidade de um ambiente supostamente conhecido e perfeitamente categorizável; c) o objetivo é o da padronização de procedimentos e normalização do trabalho e sua organização. A Engenharia, ao reconhecer determinados limites de tolerância, e ao excluir, com o uso das estatísticas, desvios de rumos (“pontos fora da curva”) reconhece a variabilidade das atividades. Tanto isso é verdade que ela trabalha com desenvolvimentos contínuos de modelos com o objetivo de aperfeiçoar o método operatório (Princípio da Melhoria Contínua).

Se assim o é, não há como desconsiderar as peculiaridades de cada situação, a diversidade de agentes e a variabilidade das atividades obreiras. Estas vicissitudes opõem-se, conseqüentemente, a intervenções baseadas em métodos *tayloristas*, lastreadas, por assim dizer, na noção de “homem médio”¹¹⁰.

Há diversidade e variabilidade nas situações produtivas. São diferentes e variáveis os produtos, as demandas de clientes, a limpeza do lugar de trabalho, os incidentes de produção, a variação de tolerância das matérias-primas, os horários de trabalho etc.

O trabalho prescrito não corresponde ao real. As prescrições têm fontes descendentes, provenientes da estrutura organizacional, e ascendentes, oriundas das características materiais das situações, dos trabalhadores e mesmo dos clientes.

Estas lições foram extraídas de LIMA, Francisco de Paula Antunes. Norma e atividade humana: modelos dinâmicos da prescrição e historicidade das situações de trabalho. In: DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Trabalho e abordagem pluridisciplinar**: estudos Brasil, França e Argentina. São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT, 2005. p. 51-54.

¹¹⁰ Concepção fundada na ideia de que o trabalho precisa ser estruturado e sistematizado em fases de especialização, com controle rígido e cronometrado do tempo de cada atividade, a estimular produção uniformizada e em massa. O *fordismo* derivou da aplicação dos métodos do *taylorismo* e se apoiou em cinco transformações principais, todas baseadas na racionalização do trabalho: 1 produção em massa para mitigação do tempo de produção e barateamento do produto final, com combate aos desperdícios de tempo, portanto; 2 parcelamento das tarefas no sentido propugnado por Taylor, quando então o trabalhador deixa de ser artesão e pode desenvolver as tarefas sem qualquer qualificação, dada a inespecificidade e a repetitividade do trabalho; 3 por meio de esteira rolante, as atividades são ligadas, com a impregnação de uma cadência na consecução das tarefas e com limitação de estoques e de transporte entre operações; 4 padronização de peças para melhorar a adaptação delas ao produto (veículos automotores, no caso) e aquisição das fábricas produtoras de peças, ou seja, uma padronização mediante decisão vertical, de aglutinação de propriedades; 5 automatização de linhas de produção. O *toyotismo*, sistema que substituiu o fordismo, atua por três meios principais: a) intensificação do trabalho com a sobrecarga correspondente do operário (densificação do trabalho, mediante aligeiramento das atividades e supressão de “tempos mortos”) e com a assunção de novas tarefas (por exemplo, o controle de qualidade do que produz e manutenção das máquinas que opera); b) redução de salários e degradação da proteção social (terceirização – precarização das condições de trabalho e mitigação da resistência profissional); c) divisão dos trabalhadores (alocação em empresas menores). A história de Ford revelou as seguintes lições: 1 a empresa que busca organizar sua produção com vistas à eficiência e à adaptação às demandas assume a liderança; 2 as transformações no plano organizacional devem preceder a introdução de novas técnicas; 3 uma nova organização do trabalho implica certa adesão dos operários; 4 os concorrentes são obrigados a seguir quem faz as coisas de maneira planejada e de modo mais bem sucedido; 5 quando todos trabalham da mesma forma e não é mais possível fazer a diferença pela organização da produção a competição fica mais acirrada, quando então a melhoria de resultados somente é possível com a redução de custos, o que rende ensejo à piora nas condições de trabalho. Os postulados centrais do *toyotismo* são resumidos em seis pontos: 1 a demanda é que fixaria a quantidade de coisas a produzir; 2 combate a toda forma de desperdício de tempo; 3 flexibilização da organização do trabalho (um homem é treinado para cuidar/operar, por exemplo, cinco máquinas; há estímulo ao trabalho em equipes); 4 instalação do “kanban”, uma espécie de placa ou senha de comando que orienta a reposição de peças utilizadas no sistema produtivo; 5 uma mesma linha de montagem produz diversos veículos; 6 subcontratações com imposição de condições (com a conseqüente redução de direitos sociais – 30 a 50%) e rígida fiscalização. Em suma: zero atrasos; zero estoques; zero defeitos; zero panes; zero papéis. Ensinamentos extraídos de GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999. p. 18-41.

A atividade real se realiza no universo de contextos específicos. Por mais que se tente controlar tudo e todos, as máquinas desgastam, a matéria-prima não chega na quantidade e com a qualidade desejada, colegas de trabalho faltam ao serviço, trabalhadores desenvolvem sua atividade dessa ou daquela forma conforme evolui o seu cansaço, a qualificação para a atividade aumenta com o passar do tempo, mas o mesmo se sucede também com a idade e a disposição do trabalhador, e por aí vai. A atividade, portanto, não é um conjunto de regras conhecidas previamente, mas algo contextualizado, em que singularidades de variação do ambiente e do próprio trabalhador incidem a todo instante¹¹¹.

As prescrições de trabalho são muitas vezes contraditórias e é necessário analisar os procedimentos levados a efeito pelos trabalhadores para darem coerência, em suas operações, a esse paradoxo, inclusive quando, para harmonizarem essas coisas, eles assumem riscos de acidentes.

O automatismo suporta frequentemente a interferência da ação dos operários. Em sistemas complexos serão geralmente nos momentos de pequenas falhas, muitas vezes não aparentes e ou detectáveis pelos dispositivos de segurança automatizados, que as ações antecipadas dos trabalhadores irão atuar para contornar os desvios¹¹².

Quando o fluxo da produção tem que ser interrompido impõe-se a análise calma do evento, isso para a identificação da pane, ao contrário do que apregoa a racionalidade técnica, a saber, o apelo a métodos indutivos ou dedutivos para a identificação do problema, bem assim para o rápido restabelecimento do fluxo. O evento, diferentemente da simples operação, está vinculado ao homem e à situação¹¹³.

Trabalhar unicamente com questões mensuráveis objetivamente, tal como se dá com o tempo cronometrado para essa ou aquela atividade, normalmente calculado com base na média despendida por um grupo de trabalhadores, pode ensejar resultados irreparáveis. Em contextos como esses, o que acontece normalmente é a utilização da seguinte técnica: o trabalhador mais experiente aumenta a densidade de sua atividade, com os riscos decorrentes, para ter sobras de tempo necessárias ao contorno dos problemas “imprevistos”

¹¹¹ ASSUNÇÃO, Ada Ávila. LIMA, Francisco de Paula Antunes. A contribuição da ergonomia para a identificação, redução e eliminação da nocividade do trabalho. In: MENDES, René. **A patologia do trabalho**. 2. ed. Belo Horizonte: Atheneu, 2003. p. 1780.

¹¹² LIMA, Francisco de Paula Antunes. Norma e atividade humana: modelos dinâmicos da prescrição e historicidade das situações de trabalho. In: DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Trabalho e abordagem pluridisciplinar**: estudos Brasil, França e Argentina. São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT, 2005. p. 57-58.

¹¹³ Ibid., p. 61.

que normalmente vêm à tona; os menos inexperientes, por sua vez, levam a efeito a mesma densificação, com os mesmos riscos, mas com outros propósitos, qual seja, o de conseguirem realizar a tarefa no tempo médio, fixado inclusive com base no exercício da atividade por aqueles que têm mais traquejo na função¹¹⁴.

Quando, no exemplo citado, a densificação da atividade e dos riscos de acidentes típicos ou doenças não se fazem presentes a solução ordinária encontrada é a realização de trabalho extraordinário, prática que também pode potencializar os indigitados riscos.

Os ergonomistas, analisando a atividade de trabalho e sua relação com o trabalhador, chegaram à conclusão de que a natureza das atividades e as formas de gestão empreendidas estão empiricamente relacionadas a sentimentos negativos que podem atingir as identidades dos trabalhadores envolvidos, colaborando, assim, com seus adoecimentos¹¹⁵. São questões mentais que afetam o trabalho físico, e físicas que repercutem na condição psicológica.

É justamente em razão dessas especificidades que a solução de problemas persistentes de saúde e segurança do trabalhador, associados à duração do trabalho, demandam, antes de tudo, a compreensão de que a atividade humana e mesmo o trabalho são dotados de variabilidades, sobre os quais o controle total é impossível.

1.4 Ações internacionais em segurança biopsicossocial

São várias as ações internacionais que visam a segurança biopsicossocial. Sem pretensão de um diagnóstico de tudo o que foi e é feito nesse particular, vale registrar algumas posturas que se mostraram relevantes para o enfrentamento das questões aqui debatidas.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, criada em 1996 pela União Europeia (EU - OSHA) faz múltiplas campanhas de promoção de segurança

¹¹⁴ LIMA, Francisco de Paula Antunes. A formação em ergonomia: reflexões sobre algumas experiências de ensino da metodologia de análise ergonômica do trabalho. In: KIEFER, Célia; FAGÁ, Iracema; SAMPAIO, Maria do Rosário (Org.). Trabalho – Educação – Saúde: um mosaico em diferentes tons. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego; São Paulo: Fundacentro, 2001. p. 133-147. p. 65.

¹¹⁵ ASSUNÇÃO, Ada Ávila; LIMA, Francisco de Paula Antunes. Aproximações da ergonomia ao estudo das exigências afetivas das tarefas. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther (Org.). **Saúde mental no trabalho**: da teoria à prática. São Paulo: Roca, 2010. cap. 11, p. 224-225.

psicossocial. Por si e por intermédio de parceiros governamentais e da sociedade civil realiza, entre outras inúmeras atividades, ações instrucionais relativas aos fatores de origens e mesmo à gestão do estresse no meio ambiente de trabalho. Até um guia eletrônico, disponibilizado em diversos idiomas, foi compilado pela instituição. O objetivo central é sensibilizar os atores sociais à necessidade da prevenção de agravos à saúde relacionados ao fenômeno.¹¹⁶

Na Campanha denominada “Locais de trabalho saudáveis contribuem para a gestão do stress”, anos de 2014 e 2015, a EU – OSHA esclareceu a sociedade sobre a circunstância de que o estresse no trabalho se dá quando as exigências impostas aos trabalhadores são superiores à capacidade que eles têm de dar respostas a essas demandas. Ensinaam que os trabalhadores, ao experimentarem um período prolongado de estresse, correm riscos acentuados de doenças físicas e psicológicas, bem assim que esses riscos, chamados psicossociais, estão associados a gestões desfavoráveis no local de trabalho e a um contexto social negativo derivado, entre outras, das seguintes condições:

- a) trabalho excessivamente exigente e ou tempo insuficiente para concluir as tarefas;
- b) exigências contraditórias e falta de clareza quanto ao papel a ser desempenhado pelo trabalhador;
- c) ausência de adequação entre as exigências do trabalho e as competências do trabalhador;
- d) subutilização das competências de um trabalhador;
- e) falta de envolvimento operário na tomada de decisões que afetam o seu trabalho e falta de influência sobre a maneira como o trabalho é realizado;
- f) trabalhar sozinho, especialmente em serviços que exigem contato com o público, quando então a sujeição a violências físicas, a agressões verbais e a assédios de toda sorte podem ser mais recorrentes.

Há relação de causa ou efeito entre as condições negativas do contexto social e o grande tema da duração do trabalho. Já houve alerta a respeito na introdução desta tese.

¹¹⁶ Informações extraídas e disponibilizadas, com maior rigor, no seguinte sítio: AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Riscos psicossociais e *stress* no trabalho.** <<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>>. Acesso em: 23.11.2016.

Aliás, sondagem sobre saúde e segurança no ambiente de trabalho revelou que 66% dos entrevistados associaram o estresse a horas de trabalho excessivas ou carga de trabalho¹¹⁷.

Quando os níveis de exigência do trabalho são muito acentuados e o tempo disponibilizado à execução da atividade é diminuto o recurso à realização de horas extraordinárias é expediente corrente.

A ausência de clareza quanto aos papéis a serem desenvolvidos pelo trabalhador, quanto àquilo que dele se quer, e mesmo a falta de participação obreira na delimitação dos rumos da atividade produtiva repercutem no aumento de horas trabalhadas. São pelo menos três fontes de problemas: tempo perdido na compreensão do trabalho, com necessidade posterior de compensação das horas perdidas; realização de horas extraordinárias para o refazimento de atividades mal executadas exatamente por conta na dita deficiência na pormenorização dos trabalhos que cada qual deveria fazer; mourejo sobressalente derivado de processos mal encaminhados, determinados sem a consideração da experiência profissional de quem executa a atividade e poderia sugerir melhores caminhos organizacionais.

Nas situações em que não se busca a adequação entre qualificação profissional e trabalho a realizar o aproveitamento do tempo ordinário da duração da jornada não é suficiente para a ultimação de todas as atividades demandadas, o que acaba por repercutir no trabalho sobressalente. A subutilização de determinados quadros, por sua vez, pode representar o aumento de trabalho para outros grupos de trabalhadores, com o aumento consequente de suas jornadas.

As experiências das vítimas de assédios no ambiente de trabalho, moral ou sexual, bem assim daqueles trabalhadores que, em dado momento, no trabalho ou em razão do serviço, foram alvos de violências de terceiros, físicas, psicológicas e ou verbais, interferem na consecução normal das atividades profissionais diárias. Esses profissionais, por viverem traumas, dores e sofrimentos no meio ambiente de trabalho normalmente necessitam, para darem conta das suas atribuições, despenderem maior esforço, com repercussões no crescimento qualitativo de suas jornadas (intensidade) ou mesmo no aumento quantitativo, quando as energias empregadas, ainda que maiores, não forem suficientes à ultimação de seus trabalhos no tempo originariamente previsto.

¹¹⁷ AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Sondagem de opinião pan-europeia sobre segurança e saúde no local de trabalho, 21 de março de 2013**. 2013. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures>>. Acesso em: 23 nov. 2016.

Vale ressaltar, ademais, que esses trabalhadores, exatamente por conta das interferências e violências de pares ou terceiros, também suportam, no dia em que tais atos se verificam, prejuízo ao tempo normalmente destinado aos serviços, tudo a ensejar o engrandecimento posterior das jornadas.

É por isso que ações internacionais como as levadas a efeito pela EU – OSHA, a incidir no ambiente interno de várias empresas da Europa e, por via reflexa, nas organizações europeias ramificadas pelo mundo, podem auxiliar bastante na prevenção tanto de acidentes como de doenças ocupacionais relacionadas com o trabalho extraordinário.

Os trabalhos da EU- OSHA compreendem, em substância, o raciocínio de que ações concretas demandam preparação teórica, e mais, conhecimento das realidades e dos riscos. Ela inclusive promove, com forte apoio de mídias eletrônicas e impressas, concursos internacionais de boas práticas, onde os concorrentes são avaliados até quanto ao potencial de repercutirem a prática premiada em outras regiões do planeta. Daí a relevância dessas ações e a correspondente escolha para registro nas presentes linhas.

Outras ações internacionais importantes são levadas a efeito pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Cumprindo sua missão institucional de estabelecimento de condições mínimas de dignificação do trabalho humano no mundo¹¹⁸, a OIT não se eximiu da responsabilidade de ditar regras sobre a questão da duração do trabalho e suas repercussões na saúde e na vida do trabalhador.

No aspecto da redução dos limites de horas de trabalho por semana no mundo, Sangheon Lee, Deirdre Mccann e Jon Messenger lembraram, naquilo que diz respeito à OIT, das regras encerradas em convenções editadas ainda no início do século passado, quando a Organização iniciava, por assim dizer, suas atividades:

De modo claro, leis e regulamentos que estabelecem limites para as jornadas de trabalho – como o limite de 48 horas da Convenção sobre as

¹¹⁸ A OIT se desvencilha de sua missão basicamente por dois movimentos: quando, acerca de determinado assunto, antevê disparidades econômicas, políticas e sociais muito grandes entre os seus membros, a inviabilizar consensos quanto a direitos mínimos, edita Recomendações, consubstanciadas em diplomas de exortação dos parlamentos dos países membros a posturas legislativas que auxiliem a construção de cenários melhores à relação entre capital e trabalho; quando, por outro lado, o consenso no plano internacional é mais factível, ela edita instrumentos normativos próprios, as Convenções Internacionais, para ulterior ratificação e implementação pelas nações que a integram. Paralela e concomitantemente a esses movimentos a OIT desenvolve estudos em diversas frentes, sem se descuidar dos procedimentos de fiscalização do cumprimento das obrigações internacionais assumidas por cada país que ratifica suas normativas ou se propõe a melhorar seus contextos sociais internos a partir das exortações oriundas das Recomendações.

Horas de Trabalho (Indústria)¹¹⁹, 1919 (nº 1) e da Convenção sobre as Horas de Trabalho (Comércio e Escritórios), 1930 (nº 30)¹²⁰, e o limite de 40 horas da Convenção sobre as Quarenta Horas, 1935 (n.º 47)¹²¹ – representam uma condição mínima necessária para restringir jornadas de trabalho excessivamente longas¹²².

A Convenção 155 da OIT¹²³, denominada “Convenção sobre Segurança e Saúde do Trabalhador, 1981”, aplicável aos empregados e funcionários públicos de todas as áreas da atividade econômica (Art. 1) prescreve que saúde, naquilo que se relaciona ao trabalho, abrange não somente “[...] a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos

¹¹⁹ “Art. 2º – “Em todos os estabelecimentos industriais, públicos ou particulares, e suas dependências, de qualquer natureza que sejam, e com exclusão daqueles em que se achem apenas empregados membros de uma mesma família, o período de trabalho do pessoal não poderá exceder oito horas por dia e quarenta e oito por semana, salvo as exceções abaixo previstas.” Texto no original português da época. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção sobre Duração do Trabalho (Indústria) 1919**. Genebra: OIT, 1919. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.ht>. Acesso em: 23 nov. 2016.

¹²⁰ “Artículo 3º - Las horas de trabajo del personal al que se aplique el presente Convenio no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día, reserva de las disposiciones de los artículos siguientes. Artículo 4º - Las horas de trabajo por semana previstas en el artículo 3 podrán ser distribuídas de suerte que el trabajo de cada día no exceda de diez horas.” “Artigo 3º- as horas de trabalho do pessoal ao qual se aplica a presente Convenção não poderão exceder de quarenta e oito por semana e oito por dia, salvo as disposições dos artigos seguintes. Artigo 4 – As horas de trabalho por semana previstas no artigo 3º poderão ser distribuídas de sorte que o trabalho de cada dia não exceda de dez horas.” Texto original em espanhol. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção sobre horas de trabalho (Comércio e Oficinas) 1930**. Genebra: OIT, 1919. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030>. Acesso em: 23 nov. 2016.

¹²¹ “Artículo 1º - Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se declara en favor: (a) del principio de la semana de cuarenta horas, aplicado en forma tal que no implique una disminución del nivel de vida de los trabajadores; (b) de la adopción o del fomento de las medidas que se consideren apropiadas para lograr esta finalidad, y se obliga a aplicar este principio a las diversas clases de empleos, de conformidad con las disposiciones de detalle que prescriban otros convenios ratificados por dicho Miembro”. “Artigo 1º - Todo Membro da Organização Internacional do Trabalho que ratifique a presente Convenção se declara a favor: (a) do princípio da semana de quarenta horas, aplicado de forma tal que não implique uma diminuição do nível de vida dos trabalhadores; (b) da adoção ou do fomento das medidas que se considerem apropriadas para lograr esta finalidade, e se obriga a aplicar este princípios às diversas classes de empregos, de conformidade com as disposições específicas prescritas em outros convênios ratificados por dito Membro”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção sobre as quarentas horas, 1935**. Genebra: OIT, 1935. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047>. Acesso em: 23 nov. 2016.

¹²² LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009. p. 151.

¹²³ Convenção aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, havida em Genebra, 1981. Entrou em vigor internacional em 11.8.83. No Brasil sua aprovação se deu pelo Decreto-Legislativo nº 2, de 17.3.92, do Congresso Nacional. Sua ratificação no País verificou-se em 18 de maio de 1992. Já a sua promulgação deu-se por meio do Decreto nº 1.254, de 29.9.94. A vigência nacional iniciou-se em 18 de maio de 1993. Disponível em: <file:///C:/Users/alexandremedeiros/Downloads/OIT_-_Organizao_Internacional_do_Trabalho_-_Escritrio_no_Brasil_-_Segurana_e_Sade_dos_Trabalhadores_-_2011-07-28.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2016.

físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho” (Art. 3, “e”).

Referido instrumento normativo, em seu artigo 4, obriga os países que ratificaram a sobredita normativa a estabelecerem políticas nacionais de segurança e saúde do trabalhador, de manutenção hígida do meio ambiente do trabalho, focadas na prevenção de danos e na redução dos riscos inerentes a esse meio, isto na medida do razoável e do quanto possível (Art. 4.2).

Naquilo que interessa ao objeto desta parte específica da investigação, o referido diploma, em seu Art. 5, “b”, ao fazer remissão às grandes esferas de atuação, é expresso quanto ao cuidado que se deve ter também com a “a adaptação do tempo de trabalho” às necessidades físicas e mentais dos trabalhadores envolvidos, o que vem ao encontro dos esforços internacionais de gestão equilibrada do meio ambiente de trabalho sob o viés da saúde biopsicossocial e organizacional.

Essa Convenção, importante ação na esfera da saúde e segurança do trabalhador, fez integrar ao sistema normativo dos países que a ratificaram um direito conhecido como recurso à greve ambiental trabalhista, ou direito de resistência ambiental trabalhista. Veja-se, nesse sentido, o texto do artigo 13, combinado com a alínea “f” do artigo 19, bem assim com o artigo 21 da mesma normativa:

Art. 13 - Em conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde. Art. 19, “f” - O trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde. Art. 21 - As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.

Há, no plano normativo interno brasileiro, disposições parecidas em algumas constituições estaduais, como é o caso da Constituição do Estado de São Paulo, que contém

disposições inclusive sobre efeitos interruptivos da paralisação nas obrigações oriundas dos contratos de trabalho¹²⁴.

Independentemente das discussões quanto à possibilidade de os Estados Federados brasileiros legislarem sobre meio ambiente de trabalho¹²⁵, o que importa mesmo, neste momento, é o registro de que uma ação internacional, iniciada, no caso da Convenção 155 da OIT, no seio de debates internacionais lá nos idos dos anos 70 e 80, fez despertar a bom tempo a preocupação com a sanidade física e psicológica do trabalhador, proporcionando a internalização formal em vários países dessa regra fundamental à dignidade da pessoa humana.

É necessário, doravante, que a normativa em questão seja de fato aplicada às situações de manifestos riscos à incolumidade dos trabalhadores, inclusive naquelas questões em que o direito à limitação a uma dada jornada máxima diária e semanal estiver sendo violado. Para isso será imprescindível a colaboração de todos, sejam os agentes públicos, seja a sociedade civil. Sobre a efetiva internalização de normas internacionais ligadas à saúde e à segurança biopsicossocial do trabalhador, enfim, sobre a sua concreção, haverá mais algumas ponderações e sugestões no subcapítulo 5.3.4 desta tese.

¹²⁴ “Artigo 229 - Compete à autoridade estadual, de ofício ou mediante denúncia de risco à saúde, proceder à avaliação das fontes de risco no ambiente de trabalho e determinar a adoção das devidas providências para que cessem os motivos que lhe deram causa. § 1º - Ao sindicato de trabalhadores, ou a representante que designar, é garantido requerer a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo o ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou a saúde dos empregados. § 2º - Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco. § 3º - O Estado atuará para garantir a saúde e a segurança dos empregados nos ambientes de trabalho. § 4º - É assegurada a cooperação dos sindicatos de trabalhadores nas ações de vigilância sanitária desenvolvidas no local de trabalho”. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil: atualizada até a Emenda Constitucional n. 88, de 7 de maio de 2015; Constituição do Estado de São Paulo: atualizada até a Emenda Constitucional n. 40, de 9 de abril de 2015**. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2015. Disponível em: <https://www.imprensaoficial.com.br/downloads/pdf/Constituicoes_declaracao.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2016.

¹²⁵ Isso parece possível, diante da previsão encerrada nos incisos VI e VIII, bem como nos parágrafos ora transcritos do art. 24 da Constituição Federal, que versa sobre a competência legislativa concorrente: “Art. 24. Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: [...] VI - florestas, caça, pesca, fauna, conservação da natureza, defesa do solo e dos recursos naturais, proteção do meio ambiente e controle da poluição; [...] VIII - responsabilidade por dano ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico; [...] § 1º No âmbito da legislação concorrente, a competência da União limitar-se-á a estabelecer normas gerais. § 2º A competência da União para legislar sobre normas gerais não exclui a competência suplementar dos Estados”. § 3º Inexistindo lei federal sobre normas gerais, os Estados exercerão a competência legislativa plena, para atender a suas peculiaridades. § 4º A superveniência de lei federal sobre normas gerais suspende a eficácia da lei estadual, no que lhe for contrário. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 23 nov. 2016.

Por fim, como fonte de inspiração para ações futuras, e mesmo como mais um exemplo de trabalho internacional tendente a impulsionar o cuidado do homem com a própria espécie, vale a pena transcrever um artigo específico e algumas das considerações prévias à Declaração Universal sobre Bioética e Direitos Humanos de 2015, da Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO):

Considerando os rápidos avanços na ciência e na tecnologia, que progressivamente afetam nossa compreensão da vida e a vida em si, resultando em uma forte exigência de uma resposta global para as implicações éticas de tais desenvolvimentos. Reconhecendo que questões éticas suscitadas pelos rápidos avanços na ciência e suas aplicações tecnológicas devem ser examinadas com o devido respeito à dignidade da pessoa humana e no cumprimento e respeito universais pelos direitos humanos e liberdades fundamentais [...] Artigo 8 – Respeito pela Vulnerabilidade Humana e pela Integridade Individual. A vulnerabilidade humana deve ser levada em consideração na aplicação e no avanço do conhecimento científico, das práticas médicas e de tecnologias associadas. Indivíduos e grupos de vulnerabilidade específica devem ser protegidos e a integridade individual de cada um deve ser respeitada.¹²⁶

E sob a ótica de quem pensa sobre o trabalho, sobre o homem e suas relações com o capital, não há como não concluir que as ações de segurança biopsicossociais não de considerar que o elo mais vulnerável nesse contexto, a merecer proteção, é mesmo o homem, ou melhor, o trabalhador.

¹²⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO. Ciência e Cultura. Comissão Nacional da UNESCO, Portugal. **Declaração universal sobre bioética e direitos humanos**. Lisboa: Comissão Nacional da UNESCO, 2006. Disponível em <<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001461/146180por.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2016.

2 HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Ao se buscar uma investigação mais direcionada à “hora do acidente”, e ao se sugerir que infortúnios podem se dar, com mais recorrência, nos limites de horários próximos aos extremos das jornadas, não haveria como ingressar na análise dos dados oficiais sem fazer antes um estudo detalhado sobre o universo doutrinário e jurisprudencial das horas extraordinárias.

O objetivo deste capítulo é tratar sobre os principais assuntos que circundam e sustentam o instituto das horas extras, correlacionando-o com as questões inerentes da limitação das jornadas de trabalho sob as feições pecuniárias, sanitárias e, principalmente, inserindo todas essas questões, o quanto possível, em formas diferenciadas de equacionamento jurídico.

A ideia central, dito de outro modo, é abordar essas realidades sob a perspectiva do grande tema da saúde e segurança biopsicossocial do trabalhador, e mais, compreender como se dão os reflexos disso tudo na sociedade.

Após uma contextualização ligada à evolução da compreensão sobre o instituto serão administradas as situações ligadas à limitação das horas de trabalho, o recorrente apelo ao simples pagamento das extraordinárias como forma de resolução de todos os problemas e a repercussão negativa do instituto da compensação de horários de trabalho na saúde e no bolso do trabalhador. A parte final deste capítulo cuidará de uma série de questões sociais ligadas a essa temática, inclusive as doenças associadas.

2.1 Compreensão do instituto

Jornada, em acepção ampla, resume-se ao caminho de um dia, a uma viagem ou empreita, a uma batalha e até a um encontro acadêmico. Normalmente a jornada é tida como o lapso de tempo correspondente ao dia, ao interstício que se situa entre o nascer e o pôr do sol. Para os propósitos desta tese ela é o período de duração do trabalho de uma pessoa, compreendido entre o início e o término das atividades obreiras ao longo de um dia. Todavia,

em razão de especificidade do idioma português e mesmo da cultura jurídica trabalhista brasileira, admite-se também a remissão a jornadas semanais, mensais e até anuais¹²⁷.

Extraordinário é o que supera o ordinário, o usual ou o previsto. Hora extraordinária, conseqüentemente, é a medida de tempo que ultrapassa aquilo que foi estipulado na Constituição Federal, na lei ou no contrato de trabalho.

O sistema jurídico brasileiro, malgrado admita algumas situações especiais, em que o tempo é considerado como de trabalho mesmo sem que o trabalhador, de fato, esteja à disposição para o trabalho efetivo ou potencial¹²⁸, tem como regra a ideia de que são inclusos na jornada todos os momentos em que o obreiro esteja efetivamente engajado na atividade, aguardando ou executando ordens. É a dicção expressa do art. 4º da CLT¹²⁹.

Segundo Maurício Godinho Delgado

O tema da jornada ocupa, em conjunto com o tema referente ao salário, posição de nítido destaque no desenvolver da história do Direito do Trabalho. Salário e jornada sempre foram, de fato, os temas centrais e mais polarizantes brandidos ao longo das lutas trabalhistas que conduziram à construção e desenvolvimento desse ramo especializado do Direito.¹³⁰

Levando em consideração determinadas singularidades, entre elas, o raciocínio de que salário e unidade de tempo de dedicação ao trabalho são realidades que caminham juntas, e mais, que a medida do envolvimento com a atividade trabalhista significa, inversa e proporcionalmente, a quantidade de tempo para coisas pessoais, fica fácil compreender os motivos pelos quais a matéria chamou tanto a atenção do homem e mesmo contribuiu de maneira decisiva para a evolução do Direito do Trabalho.

¹²⁷ Tanto isso é verdade que além das acepções amplas, lembradas no corpo do texto, há remissões legais, por exemplo, a jornadas semanais, tal como pode ser visto no texto do § 2º do art. 59 da CLT.

¹²⁸ A hipótese do intervalo prescrito no art. 72 da CLT é uma dessas situações em que o tempo do intervalo é considerado como tempo de trabalho, mesmo quando o trabalhador, efetivamente, não esteja à disposição do empregador: “Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.” BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 7 nov. 2016.

¹²⁹ “Art. 4º: Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 7 nov. 2016.

¹³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 862.

Conseqüentemente, no desenvolvimento do mencionado ramo do Direito, e mais, no evoluer específico do instituto das horas extras, discussões sobre valores adicionais a receber, limitação do horário de trabalho e direito ao descanso sempre estiveram associados.

Amauri Mascaro Nascimento, ao escrever sobre o tema, dá especial ênfase ao direito de descanso, deixando claro como se dá a relação entre as realidades acima descritas:

[...] o lazer atende à necessidade de libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea, e é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano de encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios¹³¹.

A evolução e mesmo a compreensão desse instituto remete a vários fatores importantes que derivam do entrelaçamento entre necessidades individuais e sociais, da harmonização de consensos na busca dos interesses econômicos maiores de um país ou bloco econômico de nações, e, paralelamente, na administração dos antagonismos resultantes daquelas situações mais circunscritas à luta entre capital e trabalho, da elevação da remuneração de um trabalho mais desgastante ou de maior valor em contraposição ao desejo da diminuição de custos e aumento dos lucros.

Compreender o instituto das horas extras demanda também um olhar para o passado, uma preocupação por assim dizer histórica, postura fundamental para um melhor direcionamento futuro.

A história, até mesmo a recente, nos mostra que o trabalho, normal ou extraordinário, sem controle ou limitações, foi e é associado a punições. A Adão, considerado pelos tementes a Deus como o primeiro homem na Terra, por conta do descumprimento de ordem divina, qual seja, a de não comer do fruto da árvore do conhecimento do bem e do mal, foi cometido o trabalho como um castigo. Nesse mesmo contexto punitivo se veem os famigerados trabalhos forçados, impostos em sistemas de penitência de alguns países, bem assim algumas sortes de trabalhos ilegítimos, que ao arripio de ordenamentos jurídicos nacionais se realizam em condições análogas à do trabalho escravo, onde o número de horas trabalhadas é sempre alto, seja porque vinculado ao sabor

¹³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 767.

daquele que explora a atividade, seja porque a forma de remuneração normalmente é associada à produção do trabalhador.

Aliás, uma compreensão adequada do instituto das horas extras e suas significações mais modernas demanda também o entendimento cada vez maior do universo do trabalho por produção, onde os ganhos se vinculam a percentuais, a comissões, a tarefas, a peças. Há importante relação entre essas formas de remuneração e o engajamento obreiro em jornadas excessivas e mesmo a supressões de pausas destinadas ao descanso, sempre na busca irrefletida do imediato aumento de renda.

A realidade dos canaviais e dos laranjais paulistas nas últimas três décadas dá conta de como um sistema construído sob o binômio da contraprestação salarial exclusivamente calculada por tarefa, comissão ou percentual empurra o trabalhador ao desenvolvimento de longas jornadas, à supressão de intervalos intrajornadas, com os riscos inerentes, além, é claro, de assumir, por via transversa, parte relevante dos riscos econômicos do empreendimento.

A história nos remete, ainda, à relação entre trabalho extraordinário e sua vinculação a determinados estratos sociais e profissionais.

No passado, com relativa frequência, o mourejo, na acepção de muito trabalho ou de um trabalho árduo vinha associado mais às realidades dos trabalhadores braçais, a singularidades próprias daqueles que executavam atividades menos elaboradas.

Com a revolução técnica e a substituição do homem pela máquina, ou mesmo com as metamorfoses das atividades, onde se viu a falência de algumas e o surgimento de outras tantas, notou-se que profissionais com atividades mais intelectualizadas e ou vinculadas à informática e à rede mundial de computadores tiveram seus domicílios invadidos pelo trabalho extraordinário, e tudo isso em um contexto de uma relação de trabalho mais efêmera e precária.

Acrescentaram-se, portanto, determinados segmentos sociais, mas permaneceu a realização do mourejo sobressalente.

É de Amauri Mascaro, também, a seguinte lição, que contempla parte importante da história e dos fundamentos em que a limitação da duração do trabalho se viu inserida nos últimos séculos:

Nem sempre, na história da humanidade, os homens puderam contar com um tempo livre. Na Antiguidade, somente uma elite socioeconômica o desfrutava. Na Idade Média, poucas foram as modificações, apesar do maior respeito pelo homem. Novas convicções desenvolviam-se no pensamento humano. Na Idade Moderna, o movimento trabalhista modificou substancialmente a atitude dos homens diante do problema, com a ação vigorosa pela limitação das horas diárias de trabalho e com um início, posterior, incipiente, de participação dos operários em pequenas atividades culturais e esportivas, nos países de maior desenvolvimento, e com as invenções do rádio, cinema, televisão etc. Aos poucos a necessidade de dosagem entre tempo de trabalho e tempo livre passa a constituir uma exigência legal, de tal modo que hoje ninguém mais duvida da imperatividade desse equilíbrio, meio de eficaz e salutar evolução dos povos [...] Relembre-se que as condições de trabalho do século XVIII eram totalmente adversas para a aceitação de jornadas de trabalho reguladas pelo Estado. Os princípios da economia liberal, opondo-se a qualquer interferência na livre estipulação dos horários de trabalho, sustentavam que era lesiva da liberdade e da autonomia, que deviam presidir a ordem social, qualquer interferência. A liberdade de fixar a duração diária do trabalho não tinha restrições. Os empregadores tomavam a iniciativa de, segundo os próprios interesses, estabelecer o número de horas de trabalho que cabia aos empregados cumprir. Não havia distinção entre adultos, menores e mulheres. As primeiras leis na Inglaterra, França, Itália e Alemanha limitaram a jornada dos menores e mulheres. Com o Tratado de Versailles (1919) o controle da jornada normal diária de 8 horas ganhou dimensão universal. No Brasil, o Decreto n. 21.186, de 1932, regulamentado pelo Decreto n. 21.364, do mesmo ano, fixou a jornada diária em 8 horas. Surgiu legislação esparsa para categorias profissionais específicas, unificada em 1940 pelo Decreto-lei n. 2.308, reproduzido, em grande parte, pela CLT (1943). A Constituição de 1934 (art. 121) fixou, também, a jornada diária em 8 horas, mantida daí por diante, inclusive pela Constituição de 1988 (art. 7º, XIII) que, no entanto, reduziu a jornada semanal para 44 horas.¹³²

Esse cenário, em suma, possibilita a constatação de que o tema das horas extras e a sua evolução transita no próprio universo e no tempo do desenvolvimento do trabalho e do Direito do Trabalho, além de aglutinar questões que envolvem interesses individuais e coletivos, de pessoas e de nações, do capital e do trabalho.

¹³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 771-773.

Sem a compreensão desses fatores, e mesmo que se consiga demonstrar “a hora do acidente”, não será possível refletir, argumentar, enfrentar e propor correção de rumos socialmente impactantes.

2.2 Limitação e monetização

Em um mundo onde os valores são cada vez mais construídos ao redor do dinheiro e de tudo aquilo que ele representa, para o bem ou para o mal, as horas extraordinárias não ficaram imunes.

Há momentos em que o amor pela moeda parece até obscurecer o amor que o homem tem pela sua própria espécie. Prova disso são as constantes exortações encerradas em textos religiosos e em vários documentos de publicação internacional, como é o caso da Declaração de Filadélfia de 1944, que foi anexada à Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e que ressalta não ser, o trabalho, uma mercadoria¹³³.

Poucos se deram conta de que o assunto deve ser debatido com mais equilíbrio, exatamente por tocar questão que não transita unicamente no preço do trabalho, mas também pelas repercussões da prática na vida singular e coletiva do trabalhador. Bem por isso Godinho Delgado ensina que:

Efetivamente, os avanços dos estudos e pesquisas sobre a saúde e segurança laborais têm ensinado que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes ou atividades. Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais — necessariamente — normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.¹³⁴

¹³³ Anexo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, I, “a”: “A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes: a) o trabalho não é uma mercadoria;” Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2018.

¹³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 863.

Sangheon Lee, Deirdre MacCann e Jon C. Messenger, além de abordarem a questão da duração do trabalho sob a perspectiva da busca de um trabalho decente, e sem o desprezo dos contextos econômicos, políticos e sociais das várias nações, disseram o seguinte:

Preservar a saúde do trabalhador e a segurança do local de trabalho é o mais fundamental dos objetivos subjacentes às políticas de duração do trabalho e tem sido, desde o início, um dos propósitos centrais das medidas que tratam das jornadas longas. De fato, a limitação da jornada semanal pode ser vista como a resposta básica à advertência da literatura sobre saúde e segurança contra jornada regular de trabalho superior a 50 horas por semana, tanto na forma de um limite de 48 horas com restrições severas ao trabalho extraordinário quanto na de um limite mais baixo¹³⁵.

E mais, ao tecerem considerações sobre as várias questões que podem influenciar a extrapolação das jornadas previstas e mesmo o descumprimento das normativas tendentes a limitar o mourejo extraordinário¹³⁶, suas ineficácias, lembraram-se, em conclusão, da questão relativa ao dinheiro, ao pagamento por essa sorte de labor:

Finalmente, pode-se esperar que a influência dos níveis salariais sobre a jornada de trabalho exerça um papel particularmente importante no sentido de solapar os limites estatutários. A relação entre esses elementos essenciais da vida do trabalho tem, inevitavelmente, um significado profundo nas economias em desenvolvimento e em transição, nas quais as jornadas longas e o trabalho extraordinário, em particular, são frequentemente utilizados para compensar baixos salários. Os salários devem, portanto, ser colocados no âmago das tentativas de reduzir jornadas. Deve-se notar, em particular, que não se pode esperar que os trabalhadores sejam favoráveis a uma redução de jornada que os amplia de ganhar um salário decente e que o imposto dessa redução seja desprezível onde a diminuição dos limites das jornadas legais (normais) alimentar o aumento do recurso às horas extras. A atenção às políticas salariais e, em particular, a introdução de um salário mínimo ou a manutenção dele como padrão significativo pode assim representar contribuição importante no sentido de romper o círculo vicioso de baixos salários e jornadas longas.¹³⁷

¹³⁵ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Brasília: OIT, 2009. p. 149.

¹³⁶ Apenas a título de elucidação, é bom explicar que essas “normativas”, ou seja, as leis e regulamentos, de origem estatal ou negociada nos seios das categorias, que visam limitar a duração das jornadas e, pois, o trabalho extraordinário, são designadas, pelos autores citados, como “estatutos”.

¹³⁷ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. op. cit., p. 151-152.

Sobre esse contexto, aliás, foi precisa a crítica de Arnaldo Sussekind:

A legislação brasileira, como a de outros países, não atendeu às restrições impostas ao trabalho extraordinário pela mencionada Convenção, possibilitando que o empregado trabalhe *permanentemente* em horas suplementares, não superiores a duas, desde que com isto concorde expressamente e receba majorado o salário a elas correspondente. É certo que nosso País não ratificou a precitada Convenção Internacional; mas constitui hoje questão incontroversa que a jornada superior a oito horas é prejudicial ao trabalhador, à produção e à coletividade. Demais disto, releva ressaltar que o empregado, levado pela necessidade de obter maiores salários, acorda quase sempre em prorrogar indefinidamente sua jornada normal de trabalho. Daí por que, em nosso País, o trabalho extraordinário vem sendo desmesuradamente utilizado, concorrendo para agravar o desemprego, ampliar os infortúnios do trabalho, tornar o trabalhador um aposentado precoce e reduzir-lhe o tempo de convívio familiar. Criticável, por isto mesmo, que a nova Constituição, ao invés de restringir as hipóteses permissivas do trabalho extraordinário, tenha simplesmente majorado o valor do adicional.¹³⁸

Diante disso, faz-se necessário, em um debate mais elevado, galgar passo acima, ou seja, buscar um equilíbrio entre valores humanos e econômicos, entre a preocupação com a limitação da duração do trabalho e o desejo imediato pela contraprestação pecuniária das horas de trabalho ou do tempo à disposição, ou entre o tempo de trabalho e a preocupação com os custos da mão de obra.

O *caput* do artigo 59 da CLT (CLT)¹³⁹ prescreveu sobre a possibilidade de realização de horas extraordinárias, até o máximo de duas, desde que prevista a prática em acordo individual ou coletivo.

Independentemente do viés empregado a esta tese, de que as horas suplementares, inclusive as inseridas no limite de duas por dia, podem incrementar os riscos de acidentes, algumas coisas merecem ser ressaltadas já neste capítulo, mais especificamente, a questão dos limites impostos ao labor sobressalente, com as inter-relações decorrentes da faceta pecuniária do assunto.

¹³⁸ SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 812. No trecho, Sussekind se reporta à Convenção nº 1º da OIT, de 1919, que por sua vez fazia remissão às horas extraordinárias e às suas autorizações como situações precárias e temporárias, nunca como algo permanente.

¹³⁹ “Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”. BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 21 jun. 2016.

Ponto interessante, que muitas vezes passa despercebido, é que o legislador faz remissão à duração normal do trabalho e não a uma jornada máxima legal e permitida, tudo a apontar, até pelo princípio derivado do *caput* do artigo 7º da Constituição Federal, a melhoria da condição social do trabalhador, para a ideia de que horas extras são aquelas que superam não somente o legalmente permitido (a máxima jornada legal) mas também as que excedem a jornada contratualmente estabelecida, seja por contrato escrito, seja por verbal, seja, ainda, por intermédio de pacto tácito. Disso advém a conclusão de que se trabalhador e empregador ajustarem jornada inferior à máxima diária legalmente permitida, como, por exemplo, sete horas por dia, serão tidas como suplementares todas as que lhe sucederem¹⁴⁰. Esta singularidade, é bom dizer desde já, interessa aos propósitos deste trabalho, sobretudo a reflexões ligadas à demonstração que adiante se fará, ou seja, sobre a hora em que os acidentes mais recorrentemente acontecem.

Uma outra situação interessante, e que também advém da remissão à “duração normal do trabalho”, refere-se àquelas categorias que, na CLT ou em legislações extravagantes, têm jornada máxima legal inferior às mais comumente praticadas, de oito horas. Exemplo típico são os bancários cuja jornada máxima legal é de seis horas, aqueles trabalhadores que não exercem atividades de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenham outros cargos de confiança, isto quando o valor da gratificação não é inferior a um terço salário do cargo efetivo¹⁴¹. Nestes casos a limitação das horas extraordinárias também foi fixada em duas diárias. Sobre essa especificidade, Homero Batista Mateus da Silva assim se pronunciou:

Houve também, em tempos remotos, uma controvérsia sobre a carga de duas horas suplementares, de que fala o art. 58, quando aplicada sobre jornadas reduzidas. Há pertinência no debate, embora subdesenvolvido. Ora, se a Consolidação das Leis do Trabalho contempla duas horas suplementares para a carga de oito horas, é razoável pensar que o esforço do trabalhador era apenas um quarto acima de seu cotidiano normal de oito horas, não se devendo falar em quantidade abusiva de prorrogação. Ao revés, se a jornada cotidiana é de quatro ou cinco horas, as duas horas suplementares representam metade ou mais do que um terço do esforço diário, o que não deixa de ser intrigante. Porém, como a redação do art. 59 foi no sentido de que duas horas suplementares podem ser requeridas sobre qualquer duração normal de trabalho, prevaleceu o entendimento de que a

¹⁴⁰ “Se o contrato de trabalho estabelecer a jornada normal de sete horas para o empregado sujeito ao regime geral de duração do trabalho, extraordinário será o serviço prestado depois de esgotada a sétima hora”. SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 811.

¹⁴¹ É o que prescreve o § 2º do art. 224 da CLT.

base sobre a qual se apoiam os serviços suplementares é irrelevante, podendo ser jornada de oito, sete, seis ou menos horas.¹⁴²

Tal como externado nas linhas em questão, o debate sobre a peculiaridade da desproporção do limite de duas horas para jornadas maiores e menores, além de subdesenvolvido, gera situações muito intrigantes mesmo.

Se, nos casos das reduções legais das jornadas máximas a seis por dia, como são os casos dos bancários que não ganham gratificações e não exercem funções de chefia, bem assim de todos aqueles trabalhadores submetidos a turnos ininterruptos de revezamentos, o motivo determinante para a redução da duração normal do trabalho foi a agressividade à saúde do trabalhador, com o aumento do risco de acidentes típicos e doenças, enfim, os reflexos no dito “relógio biológico”, a repercussão danosa de um trabalho realizado em tais condições¹⁴³, como admitir que justamente essa parcela de trabalhadores, por conta da mesma lei, despenda, em comparação com aqueles que trabalham em jornada de oito horas, um percentual maior de suas energias vitais, e isto justamente no momento em que já está mais vulnerável, ou seja, nos limites finais de suas jornadas?

Como ressaltado no texto do professor Homero, e a repetição serve para dar ênfase à questão, esse grupo de trabalhadores, no cotejo com aqueles que trabalham em jornadas maiores e em atividades menos danosas às incolumidades físicas e psíquicas, podem, extraordinariamente, avançar em campos equivalentes à terça parte de suas jornadas normais, enquanto aqueles atingem, no máximo, a quarta parte.

Considerando, nesse contexto, que o foco da análise diz respeito a questões de riscos de doenças e acidentes típicos, mais ainda, a equacionamentos e raciocínios jurídicos que, de alguma maneira, campeiem um terreno doutrinário que promova a prevenção de agravos à saúde, não há como não pensar, sob o prisma da proporção, na quebra do princípio da igualdade de tratamento¹⁴⁴.

¹⁴² SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Curso de direito do trabalho aplicado**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015. v. 2. p. 61.

¹⁴³ No caso dos bancários, os agravos decorrentes das pressões das filas de clientes, dos costumeiros assédios morais, relacionados ao desejo de maior produtividade, dos meios técnicos de digitação e informatização de dados, da labuta diária com valores financeiros, onde o risco de erros em operações gera prejuízos econômicos e descontos salariais efetivos ou potenciais.

¹⁴⁴ Constituição Federal, artigo 5º, *caput*: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”. BRASIL. **Constituição (1988)**. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil –

O que se quer dizer, em outras palavras, é que trabalhadores com jornadas de seis e de oito horas, independentemente das profissões exercidas, sob o viés do direito à tutela de suas vidas e saúdes, merecem tratamento jurídico isonômico. E, no cenário aqui desenhado, sob um debate, poder-se-ia dizer, mais desenvolvido, o artigo 59 da CLT não encontraria fundamento de validade ou legitimação constitucional.

Nesta situação específica, por conseguinte, inexistindo um tratamento proporcional da questão no plano legislativo, e havendo manifesto cenário de dúvida quanto à efetiva relação entre mourejo extraordinário e acidentes, ou entre trabalho suplementar e doenças, seria possível sustentar que há argumentos juridicamente plausíveis para a apologia da proibição das horas extras. Poder-se-ia inclusive agregar à questão da quebra da isonomia constitucional os postulados do Princípio da Precaução, sob os fundamentos estudados no capítulo anterior.

Levando em conta não somente a realidade acima descrita, mas principalmente tudo aquilo que move a concepção e a ideia das horas extraordinárias, e ainda rejeitando a discussão mais recorrente, atrelada inexoravelmente ao plano da monetização, do direito ao pagamento das horas suplementares, impõe-se também um volver de olhares para a questão do que realmente consubstancia o alicerce desse instituto, a limitação da jornada.

Jorge Luiz Souto Maior, ao criticar um exemplo em que a ideia de horas extras era associada a algo unicamente circunscrito à expressão econômica do direito, ensina que

[...] o exemplo é extraído de uma concepção teórica de que o direito do empregado é o de receber horas extras, mas as horas extras não são o direito do empregado. O direito envolvido na situação, que reflete uma superexploração do trabalho e uma agressão à condição humana, é o da limitação da jornada de trabalho, visto como direito fundamental. Não se deve dizer que o empregado tem o direito de receber horas extras. O empregado tem o direito à limitação da jornada. O pagamento do tempo trabalhado além do limite com um adicional de 50% sobre o valor que se paga ao tempo inserido na jornada legal (e não “normal”, como se costuma dizer) é o efeito previsto em lei pelo ato ilícito cometido pelo empregador, na medida em que desrespeitado o direito do empregado à limitação da jornada de trabalho. Vistas as coisas desse modo, tem o empregador o direito de pleitear que o efeito de seu ato ilícito seja apenas o previsto na lei? É evidente que não, pois isso conduziria as horas extras à esfera da licitude e a limitação da jornada de trabalho deixaria de ser um direito. Ora, o efeito desse modo de ver as coisas é o de que o direito conferiria ao empregador o direito de desrespeitar o direito dos trabalhadores e uma vez que a consequência possível fosse apenas pecuniária ter-se-ia, em

conclusão, que o empregador teria o direito de pagar pelo desrespeito ao direito do trabalhador, ou, em outras palavras, que poderia comprar tais direitos. Os direitos trabalhistas, que são fundados no princípio de que o trabalho humano não é mercadoria de comércio, traria em si uma contradição insuperável, vez que, apesar de preconizarem um valor humanístico, estariam à venda!¹⁴⁵

Arnaldo Sussekind explica que a limitação do tempo de trabalho possui alguns fundamentos:

- a) *de natureza biológica*, eis que visa a combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;
- b) *de caráter social*, por isto que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos, e convivendo, enfim, com sua família;
- c) *de índole econômica*, porquanto restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior, na execução do trabalho.¹⁴⁶

Depois de fazer uma minuciosa análise da história legislativa sobre a questão da limitação da jornada, Sussekind concluiu que:

De todas essas disposições legais, que tão bem caracterizam a implantação do Direito do Trabalho no Brasil, cumpre destacar que nenhuma delas estabeleceu jornada normal de trabalho superior a oito horas; que, nas casas de diversões, a jornada dos artistas e dos operadores cinematográficos não podia ultrapassar seis horas; que, nas casas de penhores, o dia de trabalho era de sete horas; que, nos bancos, casas bancárias e serviços de telegrafia, radiotelegrafia e radiotelefonía, a duração diária de trabalho foi fixada em seis horas; e que para os jornalistas e professores, a duração diária foi limitada a cinco horas e a seis aulas, respectivamente.¹⁴⁷

A própria construção jurisprudencial relacionada à compensação de horas sobressalentes, da qual participou ativamente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) Súmula 85, por mais conservadora que tenha sido quanto aos seus efeitos práticos¹⁴⁸, enxergou na paradoxal realidade da “prestação de horas extras habituais”, ou seja, na

¹⁴⁵ Este texto foi extraído de parte de um conteúdo maior, que correspondeu ao Módulo 2 do curso não presencial, administrado pela Escola Judicial do Tribunal do Trabalho da 15ª Região no interstício de 06 de setembro a 04 de outubro de 2016, denominado “**Direito do trabalho: uma visão bem crítica – processo de execução (Magistrados)** em que o Dr. Jorge Luiz Souto Maior foi o conteadista e tutor. O texto não foi publicado e ficou restrito à coletividade dos alunos do referido curso, entre eles, o autor desta Tese.

¹⁴⁶ SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: Ltr, 1997. p. 783.

¹⁴⁷ *Ibid.*, p. 787.

¹⁴⁸ Sobre esse assunto haverá uma digressão mais detalhada no subcapítulo seguinte, inclusive sobre os reflexos oriundos da Reforma Trabalhista de 2017.

transformação do extraordinário em ordinário, motivo bastante para a descaracterização ou invalidação de sistemas de compensações de horários, tudo a apontar para a circunstância de que a limitação da prática das horas extras deveria ser o primeiro norte.

A abordagem levada a efeito neste subcapítulo, portanto, tem por fito relatar a existência de um desvio axiológico preocupante no instituto da limitação das horas de trabalho, qual seja, a preponderância da questão econômica em detrimento dos móveis originários e mais elevados do instituto, que, em sua concepção, intuía proporcionar ao trabalhador a famigerada tríade das oito horas de trabalho, oito de lazer e oito de descanso efetivo.

A intenção é que essa realidade, contextualizada na grande seara da “hora do acidente”, possa chamar a atenção da sociedade e de suas estruturas de poder para que venham, pelo menos no médio prazo, absorver uma correção de rumos, a mais desejável, a da busca da supressão das horas extraordinárias, levando a cabo, com isso, o resgate concreto do instituto da limitação.

2.3 Compensação e prorrogação

O parágrafo segundo do art. 59 da CLT prescreve que:

Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.¹⁴⁹

Nas redações anteriores o período máximo para a compensação era a semana e, depois, após alteração levada a efeito pela Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1988, passou a ser o interstício de cento e vinte dias.

As discussões doutrinárias e jurisprudenciais, por muito tempo, ocuparam-se da interpretação mais adequada para o instrumento jurídico apto a legitimar a prática da

¹⁴⁹ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 27 out. 2016. O referido parágrafo segundo, na redação transcrita, passou a ter vigência em 24 de agosto de 2001, com a publicação da Medida Provisória 2.264-41.

compensação, se acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho ou se acordos individuais, mais ou menos o mesmo problema com o qual o hermenêuta já lidava quando precisava aplicar os incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal.¹⁵⁰

Maurício Godinho Delgado, ao discorrer sobre as inovações legislativas havidas em 1998, ao mesmo tempo em que criticava a falta de sensibilidade para um tratamento social da questão da duração do trabalho e suas interferências no mercado de emprego, mostrava o que, de fato, ocupava a mente dos agentes políticos quando estavam a deliberar sobre as questões relativas às horas extras e aos regimes de compensações. Eles preferiram ampliar o módulo temporal para a compensação, estimulando, por assim dizer, o trabalho extraordinário, e não propriamente inibir a prática ou contribuir para o aumento da oferta de postos de trabalho:

Cabe notar, é bem verdade, que o legislador do Brasil contemporâneo não tem se mostrado sensível a conferir relevância à equação jornada-emprego. Ao contrário. De fato, por exemplo, a Lei n. 9.601, de 21 de janeiro de 1998, oriunda de mensagem do Poder Executivo e oficialmente defendida como programa emergencial para combate ao desemprego, não estipulou qualquer medida redutora da duração do trabalho (construindo, em contrapartida, incentivos à base da precarização dos direitos trabalhistas no contrato provisório que regula). Preferiu o novo diploma, ao revés, ampliar os critérios de pactuação [*sic*] de horas suplementares por regime de compensação (instaurando o regime anual de compensação de horas de labor), além de não restringir a prática de horas suplementares no cotidiano do mercado laborativo [*sic*].¹⁵¹

A Súmula 85 do TST¹⁵², que toca a questão do regime de compensação, concebida antes da Reforma Trabalhista de 2017, prescreve o seguinte:

COMPENSAÇÃO DE JORNADA. I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de

¹⁵⁰ Respectivamente, a remissão, nos incisos, aos termos “convenção ou acordo coletivo”, “acordo ou convenção coletiva” e “negociação coletiva”.

¹⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 865-866.

¹⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Resolução 209/2016, Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 1º, 02 e 03 de junho de 2016 (inserção do inciso VI). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em: 30 nov. 2016.

compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva. VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

Esse verbete, nada obstante o valor natural que lhe é ínsito, de colaborar com a promoção da uniformização da jurisprudência no país, consubstanciou incentivo importante para a continuidade da prática das horas extras, e isto por intermédio do incremento de sistemas de compensações.

Sistemas de compensações, no Brasil, tem sido a forma dita flexível de realização de horas extraordinárias sem que o pagamento delas seja necessário. A ideia de fundo, aparentemente razoável, é a de harmonizar os interesses da produção capitalista, que são sazonais e atrelados a custos e lucros, aos da classe trabalhadora, de se ver inserida nesse sistema sem suportar prejuízos.

Todavia, ao se refletir sobre a medida dos mencionados prejuízos, percebe-se que a harmonização de interesses, no particular, é muito difícil. Na realidade, existe uma grande desproporcionalidade entre capital e trabalho, arcando os trabalhadores, como ordinariamente acontece em casos de conflitos dessa estirpe, com os ônus.

Ao legitimar, por interpretação judicial e consolidação sumular, pactos de compensação de horas extras individuais e até tácitos, o que o TST acabou fazendo foi impor a realização de horas sobressalentes, normalmente não participadas previamente, ao sabor das decisões organizacionais superiores, tudo a consubstanciar uma quebra na organização da vida pessoal de cada trabalhador.

Com efeito, em um cenário como esse, onde na prática há horário para iniciar o trabalho, mas não uma hora certa para findá-lo, não é possível àquele que vive do trabalho estabelecer rotinas previsíveis, por exemplo, para levar ou buscar um filho à escola, para praticar atividades esportivas, de lazer etc., de onde aflora um prejuízo manifesto, não circunscrito a uma expressão monetária propriamente dita. Em síntese, tempo de descanso ou pagamento de horas singulares e ou acrescidas de adicionais não conseguem fazer frente a prejuízos dessas sortes.

Observe-se que nem a previsão encerrada no inciso IV da Súmula 85, a invalidação do acordo de compensação para os casos de realização habitual de horas extras, caracteriza proteção suficiente. Além de ser fluído o conceito do que é ou não habitual, ou seja, além de esse conceito depender de uma interpretação subjetiva e variável conforme o módulo temporal da rotina de trabalho, ele é somente utilizado ou avaliado após a execução do trabalho em si; e a habitualidade, quando reconhecida, não implicará a chamada, no inciso III, “repetição” do pagamento, quando não ultrapassadas as horas do módulo semanal, dando ao trabalhador somente o “direito”¹⁵³ à faceta pecuniária do trabalho, o acréscimo do adicional de hora extra, no mínimo 50%.

Matematicamente, esse entendimento traduz-se no pagamento de um terço do valor de uma hora extra. Fosse esta hora paga com base em um entendimento mais razoável, ou seja, sob o seu valor mínimo constitucional, por ter havido, de fato, a superação da oitava no dia em que foi executada, o valor final seria três vezes maior.

Mesmo a previsão constante no mencionado inciso III da Súmula causa certo espanto quando alcinha de “mero” o efetivo descumprimento das exigências legais. Com efeito, a mais alta Corte Trabalhista do país sugere, ali, que o descumprimento da lei, no contexto da compensação de jornadas, é algo menor e passível de ser relevado.

Outra questão que, malgrado a sua relevância, suscita poucas discussões é a relativa ao tempo de compensação de horas extras nos regimes de compensações.

A remissão encerrada no parágrafo segundo do art. 59 da CLT, acima reproduzido, à expressão “correspondente diminuição” é interpretada de forma excessivamente apegada ao vernáculo, sem uma atenção legal, e constitucional, mais acurada.

Se a hora extraordinária, por ser mais desgastante, detém expressão pecuniária superior a no mínimo 50% superior ao valor da hora normal, a melhor significação de correspondência não poderia ser outra que não a de que a cada hora suplementar houvesse, para compensação, direito mínimo a uma hora e trinta minutos.

¹⁵³ A expressão foi grafada entre aspas (“direito”) por conta da crítica, feita por Jorge Luiz Souto Maior em texto reproduzido anteriormente, com a qual o autor desta Tese concorda, de que o direito, em verdade, seria o da limitação à jornada, não à sua expressão econômica. E a anuência ao entendimento citado é ainda mais forte quando se verifica, no caso em questão, que a expressão econômica do direito, pelo entendimento sumular, foi vilipendiada em dois terços ou mais.

Inexplicavelmente, contudo, essa singularidade não é, na maior parte das vezes, negociada abertamente, postulada judicialmente ou até reconhecida de ofício em julgados.

A Reforma Trabalhista de 2017 tornou ainda mais agudos os problemas dos regimes de compensação. A redação do artigo 59 da CLT foi alterada em alguns pontos. Houve a revogação do parágrafo 4º, que vedava a realização de horas extraordinárias em jornadas a tempos parciais, a alteração do texto do parágrafo 3º e a inserção dos parágrafos 5º e 6º:

Art. 59. [...] § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. § 4º (Revogado). § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. § 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.¹⁵⁴

Comparando o novo texto com o anterior, as inovações mais importantes dizem respeito à possibilidade da instrumentalização de bancos de horas (§ 2º) e regimes de compensações (§ 6º) de horários por meio de acordo individual.

No caso do banco de horas resultante de acordo individual foi estabelecida a forma necessariamente escrita, e mais, prescreveu-se a necessidade de a compensação se verificar em no máximo seis meses. Para compensações em interstícios superiores, até um ano, haverá necessidade de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

O parágrafo 6º declarou ser lícito o regime de compensação encetado mediante acordo individual escrito ou tácito, quando a compensação se der dentro do mesmo mês, ou seja, com a consideração dos limites máximos diários (dez horas) e mensais previstos (220, mais recorrentemente). A diferença, neste ponto, além do período menor de um mês, é a admissão da forma tácita para o acordo individual, ou seja, a conclusão, independentemente de arranjos verbais ou escritos, quanto à existência de ajuste de compensação entre

¹⁵⁴ BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Diário Oficial da União (14.7.2017). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 11 set. 2017.

trabalhador e tomador de serviços pela simples verificação do que ordinariamente acontece na relação entre períodos de excesso e de mitigação das jornadas dentro de um mesmo mês.

A Reforma Trabalhista, naquilo que toca ao preceito legal ora examinado, continuou a deixar o trabalhador à mercê da vontade do empregador. Com efeito, o descompasso econômico entre capital e trabalho não possibilita uma negociação efetiva, enfim, acordos de vontades livres, mas sim o contrário, é dizer, a imposição de formas e registros de compensações de horários que atendem prioritariamente ao interesse daquele que toma os serviços.

Reconhece-se, todavia, que o texto legal, em sua nova formatação, ficou mais claro e objetivo. Agora é possível saber o que pode e o que não pode, o que é ou não legítimo ou autorizado. É que no texto anterior, como é sabido, havia dúvidas quanto à legalidade da utilização do acordo individual escrito ou tácito, bem assim sobre as consequências no pagamento de horas extraordinárias não compensadas, ou adicionais de horas extraordinárias, quando adotada alguma prática tida como ilegítima, dúvidas abrandadas com o tempo mediante a ação jurisprudencial, com a adoção dos entendimentos uniformizadores do TST, mais especificamente, a indigitada Súmula 85.

Perdeu-se a oportunidade, contudo, de se potencializar a clareza do texto quanto à questão da correspondência entre hora de compensação e de trabalho, ou seja, se a correspondência deveria equivaler à relação mínima de uma hora e meia de compensação por cada hora extra mourejada (até para fazer frente a um trabalho manifestamente mais desgastante, e mesmo para que tudo ficasse harmonizado com a regra constitucional de remuneração 50% superior, no mínimo, do trabalho extraordinário) ou à razão de hora de trabalho por hora de compensação mesmo. Pelo viés empregado à dita Reforma, preponderantemente favorável ao capital, isso era até esperado. Essa omissão, no contexto de tudo o quanto se está a expor por aqui, entretanto, pode até ser boa. É que haverá espaço, sob a égide do novo texto legal, e após esse período tenso de crise econômica brasileira (onde se quer a todo custo desonerar as despesas com a produção) para uma hermenêutica e uma consolidação jurisprudencial que contemple o entendimento aqui defendido.

Se o texto do artigo 59 da CLT for cotejado com o vigente anteriormente, bem assim com o entendimento consubstanciado em alguns incisos da Súmula 85 do TST, II e V mais especificamente, observar-se-á outras questões importantes ainda, entre elas, a singularidade de que os acordos coletivos de trabalho ou as convenções coletivas não podem

mais dizer sobre a proibição da adoção de regimes de compensação ou bancos de horas por acordos individuais escritos ou tácitos. Antes da Reforma, esses ajustes individuais escritos ou tácitos poderiam ser tidos como inválidos se os convenientes, mediante instrumentos normativos, negociados coletivamente, assim pactuassem.

O novo artigo 59-B, inserido na CLT pela Reforma Trabalhista, trouxe também importantes reflexos na questão da compensação de jornadas. Ele foi redigido da seguinte maneira:

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.¹⁵⁵

O dispositivo em tela, *caput* e parágrafo único, é uma reprodução, com alterações prejudiciais ao prestador de serviços, dos incisos III e IV da Súmula 85 do TST, transcritos linhas acima.

A comparação dos textos ressalta, por si só, onde houve sensíveis alterações. A situação jurídica do trabalhador em um contrato de emprego ficou, com esse preceito, mais vulnerável.

O único ponto razoável neste texto foi não ter se apropriado da expressão “mero” porque a ausência do atendimento das exigências legais, na prática, o descumprimento da lei para a validação do regime de compensação de jornada não pode, como já foi explicado antes, ser considerado como algo menor. Esta questão, todavia, não retirou do trabalhador os ônus de ter, em qualquer circunstância, que pagar o preço de ver o extraordinário tornar-se ordinário (horas extraordinárias habituais ou ordinárias) e, o que é especialmente grave, o peso de suportar os prejuízos físicos e mentais decorrentes sem uma contraprestação pecuniária ao menos proporcional à situação e ou ao esforço de um trabalho manifestamente mais desgastante.

¹⁵⁵ BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Diário Oficial da União (14.7.2017). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 25 set. 2017.

Objetivamente, aquele tomador de serviços que, sem respeitar as exigências legais para a compensação de jornadas, portanto, aquele que descumpra a lei trabalhista, e mais, aquele que faz das horas extras algo ordinário (parágrafo único) é premiado da seguinte maneira: a) se não houver superação do módulo semanal da jornada máxima, ele não terá que pagar como extraordinária aquelas horas que superarem as máximas diárias previstas, mas somente o valor do adicional de horas extraordinárias, portanto, cerca de dois terços a menos do que pagaria em uma situação mais justa, ou seja, o pagamento integral da hora extraordinária diária; b) mesmo que o tomador de serviços descumpra as exigências legais e faça do extraordinário o ordinário, nem o sistema de compensação nem, agora também, o banco de horas serão descaracterizados, entenda-se, declarados nulos e sem efeitos jurídicos. A única sanção será, além do pagamento do adicional, o pagamento das horas extras que excederem o módulo semanal previsto (caso do sistema de compensação) e, na situação específica do banco de horas, pelo que se depreende do silêncio do texto, sequer isto, ou seja, aguardar-se-á, no caso, a verificação do que acontecerá no futuro, ao término do módulo eleito para fechamento da relação de crédito e débito de horas no banco, para só então saber se haverá pagamento, compensação, e em que termos isso acontecerá.

As perguntas que não de ser colocadas aqui, em tom provocativo, são as seguintes: no que toca à observação das exigências legais para a compensação de jornada, de que valerá, no contexto do que foi comentado, cumprir a lei? Deixar de pagar o ínfimo valor do adicional de horas extraordinárias e, ainda assim, somente se isso for levado à Justiça do Trabalho, com possibilidade de conciliação e discriminação de verbas entre salariais e indenizatórias?

Esse regime legal precisa, evidentemente, ser melhor pensado. A permanecerem estas regras a única salvação para a busca de um equilíbrio razoável na relação entre o capital e o trabalho será aguardar, com base nas supracitadas provocações, uma interpretação e aplicação dessas regras todas de uma forma mais consentânea às aspirações do legislador constitucional, a melhoria, e não a mitigação da condição social do trabalho e do trabalhador. O tempo, as práticas administrativas e a jurisprudência dirão sobre quais serão os caminhos adotados.

Vale discutir ainda uma outra súmula do TST, qual seja, a que trata da jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, seja pela sua relação de proximidade com a questão da compensação das horas extras, seja pelas incursões que o legislador reformista fez nesta seara também.

A Súmula 444 do TST tem o seguinte texto:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. 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.¹⁵⁶

O texto dessa súmula, sem rodeios, declara a validade de uma jornada manifestamente ilegal. Parece haver no verbete, inclusive, uma dose de constrangimento jurídico interpretativo quando ele tributa a legitimidade da jornada de doze horas a uma situação de excepcionalidade.

Ao comparar a súmula em questão com o texto da Súmula 85 identifica-se até um maior rigor, pelas remissões a previsões legais, a ajustes coletivos, a remunerações dobradas dos trabalhos em dias feriados. Entretanto, sua parte final externa a preocupação real do entendimento, que é o de não onerar financeiramente a organização produtiva, levar a efeito o pagamento, como extraordinárias, da décima primeira e da décima segunda hora de trabalho, exatamente aquelas horas que violam tanto a prescrição do *caput* quanto a parte final do § 2º do art. 59 da CLT, e que justamente por isso deveriam ser remuneradas sob bases mais rígidas e dispendiosas que as extraordinárias praticadas em consonância com a lei.

Na prática, além da constrangedora legitimação jurisprudencial de uma ilegalidade, do rompimento da sustentação fundamental do instituto das horas extras, que é a limitação da jornada a patamares máximos e intransponíveis, o que a Súmula 444 faz é agravar o prejuízo daquele que realiza horas extraordinárias, maculando até mesmo o “direito” à expressão pecuniária do labor sobressalente.

Dizendo de outro modo, o TST, pela súmula 444, cedendo a apelos empresariais, atribui maior importância a um dos direitos sociais do art. 7º da CF, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, previsto no inciso XXVI, descontextualizando-

¹⁵⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Resolução 185/2012, Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 25, 26 e 27 de setembro de 2012 (republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 30 nov. 2016.

o de uma série de outros cabedais normativos, entre eles, e com destaque, aquele exteriorizado na própria cabeça do indigitado art. 7º, a melhoria da condição social do trabalhador, proporcionada, no caso, justamente pela limitação das extras a duas por dia.

A gravidade da situação adquire contornos ainda maiores se esse contexto interpretativo jurisprudencial for analisado a partir da realidade das práticas e das profissões que estão envolvidas com as jornadas de doze horas.

Normalmente, além dos vigilantes patrimoniais, pessoas responsáveis pela segurança de pessoas e de seus bens, despontam como líderes na realização de tais jornadas as categorias do pessoal ligado a serviços de enfermagem, de medicina, enfim, o pessoal e os empregadores do setor da saúde. Os enfermeiros e os médicos, como é sabido e consabido, são, por assim dizer, os responsáveis últimos pela tomada de decisões que podem levar pessoas à morte ou à continuidade de suas vidas, enfim, daqueles que acorrem a hospitais e clínicas de saúde.

É importante lembrar que esses trabalhadores geralmente não fruem as trinta e seis horas de descanso intercalares, tão alardeadas pelos defensores da súmula 444 como motivo de melhoria das condições sociais obreiras. Em realidade, considerando os baixos valores de seus salários, eles acabam se engajando, nos dias tidos como de folgas, em um outro emprego, da mesma natureza o mais comum, na busca imediata de aumento da renda familiar, de sorte que esses profissionais estão sujeitos, e o que é mais grave, sujeitam os destinatários de seus serviços, aos riscos próprios, e diários, desse sistema de trabalho.

Esse regime, por conta dos motivos econômicos que justificaram a Reforma Trabalhista, foi ainda mais agravado, na medida em que a CLT pós reforma tem agora um preceito legal específico a legitimar a prática, exatamente o art. 59-A, modificado inclusive pela Medida Provisória número 808, de 14 de novembro de 2017, ora transcrito:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. § 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73. § 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas

ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.¹⁵⁷

Esse artigo, sem dúvida, é um dos que ensejará mais discussões jurídicas e maiores preocupações materiais.

Primeiro, o texto do artigo faz remissão a um regime de exceção ou excepcional, mas não se reporta, objetivamente, ao que será tido ou considerado como de exceção. Neste particular, ou seja, no que diz respeito à exceção, a prescrição legal em questão não é muito diferente daquela externada na Súmula 444 do TST. Tanto a Súmula como o novo artigo de lei geram, pelo conceito aberto do que seria o mencionado regime de exceção, o risco de o excepcional virar habitual ou ordinário.

Na verdade, e para além do constrangimento acima referido, o recurso à locução “em exceção” só teve mesmo o propósito de compatibilizar regimes inconciliáveis, ou seja, harmonizar o artigo 59-A com o artigo imediatamente anterior, que fixava em dois o número máximo de horas extraordinárias diárias.

Note-se que o precitado risco de tornar ordinária a jornada de doze horas foi incrementado em um dos segmentos profissionais em que referida sorte de jornada mais se dá, e onde essa sorte de mourejo é a que mais gera riscos ao trabalhador e aos destinatários de seus serviços (área da saúde) exatamente pela abertura da possibilidade de ajuste dessa jornada por simples acordo individual escrito, onde a vontade patronal, sabe-se, se sobrepõe de maneira irresistível. Vale observar que no entendimento consubstanciado na Súmula 444 do TST a jornada em questão somente seria permitida mediante negociação coletiva (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho) o que em tese dificultava um pouco mais a sua implantação e, pois, contribuía, em certa medida, para a sua excepcionalidade. Isso não acontecerá, todavia, em um dos setores profissionais mais importantes, e onde, via de regra, o trabalho nessas condições é, preocupantemente, o mais disseminado.

De forma avassaladora, e aqui sim de maneira bastante objetiva, o legislador da Reforma Trabalhista estipulou expressamente, também, que os feriados e dias de repouso semanais remunerados estariam regularmente pagos no bojo do salário mensal, bem assim

¹⁵⁷ BRASIL. **Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Diário Oficial da União (14.11.2017). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art1>. Acesso em: 23 nov. 2017.

compensados, nesse sistema, os feriados eventualmente trabalhados e mesmo, quando acontecessem, as prorrogações de trabalho noturno previstas no artigo 70 e no § 5º do art. 73 da CLT, situações bem piores que as consolidadas na Súmula 444 do TST, que ou assegurava o pagamento, em dobro, dos feriados trabalhados, ou silenciava sobre a questão da compensação, deixando para que as situações fossem resolvidas casuisticamente, sem os riscos do famigerado pagamento complessivo. No ponto a insegurança jurídica grassa de modo irresistível, na medida em que essas previsões desafiarão infundáveis discussões judiciais.

O art. 59-A da CLT, para além de todos os propósitos assinalados, teve o manifesto intento de atribuir vantagens econômicas imediatas aos segmentos do capital, além de tentar legitimar no plano legal infraconstitucional uma jornada cuja validade desde há muito é contestada nos tribunais trabalhistas.

O preço imediato dessa inserção legal será, certamente, pago com o sacrifício não somente do bolso, mas do corpo e da alma dos trabalhadores. Somente de maneira oblíqua as empresas serão afetadas, com a queda na qualidade de seus produtos e serviços, situações que somente são detectadas bem depois. Talvez elas também suportem ônus econômico, em eventuais condenações judiciais, mas isso dependerá de uma série de coisas, até mesmo a superação das várias tentativas de restrição de acesso ao Judiciário que a Reforma Trabalhista opôs àquele trabalhador que, despedido, tentar buscar seus direitos.

Espera-se, contudo, que o dador dos serviços, ainda que mediatamente, perceba essas questões todas e, fazendo concreta a exortação constitucional à função social da propriedade e da empresa, opte por não escolher esse regime de horários para a organização de sua atividade.

Por fim, e ainda neste tema das jornadas diárias de doze horas e às repercussões dessas questões na saúde e na segurança do trabalhador, houve mais uma situação, trazida pela Reforma Trabalhista, digna de nota, a saber, a levada a efeito pela inserção de um parágrafo único ao artigo 60 da CLT. A nova redação desse artigo passou a ser a que se segue:

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de

trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim. Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.¹⁵⁸

A inserção do parágrafo único ao artigo 60 da CLT, excluindo a exigência de licença prévia das autoridades competentes para questões de higiene do trabalho, é muito preocupante também. O raciocínio há de ser o mesmo desenvolvido preteritamente, é dizer, não é razoável que em uma jornada excepcional e mais desgastante, até pelo maior número de horas, e que se torna, por isso, ainda mais agressiva à incolumidade física e mental do trabalhador em razão da insalubridade, não se exija licença prévia ou o controle governamental dos locais, métodos e processos de trabalho. Em suma, vale reiterar: a excepcionalidade da jornada, prorrogada em quatro horas para além das oito tidas como ordinárias, está a exigir um maior controle, e não o contrário.

A prescrição em questão ofende o programa traçado no *caput* do artigo 7º da Constituição Federal, consubstanciado na melhoria da condição social do trabalhador, além de afrontar, por assim dizer, o próprio inciso XXII do mesmo artigo 7º, é dizer, o móvel da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Neste ponto, aliás, o que o parágrafo único do artigo 60 da CLT fez foi justamente o oposto porque consubstanciou o desprezo ao objetivo que norteou a própria redação da cabeça do artigo, ou seja, o maior cuidado com a prorrogação de jornadas em atividades comprovadamente nocivas à saúde do trabalhador, com os riscos inerentes.

O que se quis, em realidade, foi legitimar, com amplitude máxima, por ajuste individual (setor da saúde) ou por negociação coletiva (demais atividades) a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso em atividades insalubres. É uma anomalia e tanto essa tentativa de legitimação, especialmente se for considerado o fato de que essa jornada deveria ser excepcional.

É deveras estranho o critério adotado, como estranha e desprovida de razoabilidade serão os efeitos concretos da situação. Um empregador, por exemplo, que tome

¹⁵⁸ BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Diário Oficial da União (14.7.2017). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 25 set. 2017.

serviços de médicos e enfermeiros em ambientes de pacientes isolados e com doenças infectocontagiosas, trabalhadores que, em consequência, detêm o direito ao adicional de insalubridade de grau máximo, 40% sobre o valor do salário mínimo, e que venha a organizar suas atividades em jornadas normais de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, dependerá de licença prévia para os casos de necessidades de prorrogação de jornadas. Se, por outro lado, adotar o regime de 12 X 36 ele não precisará de qualquer sorte de autorização administrativa governamental para a efetivação de prorrogações.

A normativa em comento se incompatibiliza, ainda, por via oblíqua, com a literalidade ou com o próprio “espírito” ou princípio que emana do inciso XVII do art. 611-B da CLT, inserto na CLT também pela Reforma Trabalhista, que proíbe negociação coletiva que enseje a supressão ou redução de direitos previstos em leis ou normas regulamentadoras, que digam respeito, em ambos os casos, a assuntos de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Por uma questão de harmonia legislativa, e mais do que isso, por uma questão de valores mesmo (porque sobre o risco à saúde e à vida do trabalhador não se pode transigir) valores, é bom dizer, alçados a grau de importância suprema pelo próprio legislador constituinte originário, não é razoável permitir que nem os sujeitos da relação de emprego nem o legislador possam, unicamente por um critério de horas de trabalho e distribuição de jornadas ao longo de módulos temporais, colocar os trabalhadores em risco.

Vale reiterar comentários já feitos em outros pontos deste trabalho, que a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso (12 X 36) diante do baixo valor dos salários dos trabalhadores, acaba “empurrando” o operariado à administração de dois vínculos de emprego ou à concertação entre vínculo de emprego e os famigerados “bicos”, de sorte que os efeitos esperados do descanso de trinta e seis horas ininterruptas acabam não se verificando. Na prática os trabalhadores não fruem o ventilado descanso, trabalhando em todos os dias, ora para um ora para outro tomador de serviços.

Por fim, é importante lembrar que no dia da efetivação da jornada de doze horas, agora, com a nova Reforma, inclusive com a possibilidade de indenização do intervalo para refeição não fruído total ou parcialmente, o prestador de serviços em atividade insalubre mourejará, diante da previsão do citado parágrafo único, quatro horas em prorrogação. É, com certeza, um incremento e tanto do risco à sua vida e saúde. Também neste ponto, portanto, foi aumentada a vulnerabilidade social do trabalhador. Além disso, há impactos econômicos importantes também.

A assunção de mais de um posto de trabalho por uma mesma pessoa implica necessariamente a redução contextual de postos de trabalho e, pois, um impacto depreciativo nas remunerações ofertadas.

Um melhor equacionamento da questão, mais preocupado com as repercussões da matéria na saúde e segurança dos trabalhadores, daqueles que recebem seus serviços, e mesmo com as matérias ligadas à oferta de postos de trabalho, por certo prestigiaria uma correção de rumos, resgatando o autêntico sentido da limitação das jornadas. Este equacionamento, ao invés de dar proeminência ao módulo semanal da jornada em toda e qualquer hora, atribuiria maior relevância à jornada de oito horas diárias quando as exigências legais não fossem respeitadas, ou quando a não eventualidade na realização das horas extras se fizesse presente, com a adoção, por sugestão, das seguintes medidas:

a) apresentação de um conceito objetivo de habitualidade, tal como aquele atrelado à realização de horas extras por mais de dois dias por semana, em uma ou mais semanas do mês;

b) imposição de pagamento de horas extras e seus adicionais (e não somente os adicionais de horas extraordinárias) quando a lei, no particular, não fosse observada, ou quando a habitualidade se verificasse, o que em si pelo menos mitigaria um pouco os manifestos prejuízos sociais, acima relatados, cujo dinheiro, sozinho, não consegue compensar;

c) confecção de uma súmula com o entendimento de que a correspondência compensatória entre uma hora extraordinária se faça, no mínimo, pela diminuição de hora e meia de trabalho;

d) proibição, em quaisquer circunstâncias, de jornadas extraordinárias superiores a duas, com a declaração rígida de que jornadas de doze horas, ainda que sucedidas de trinta e seis horas de descanso, são ilegítimas.

2.4 Repercussões sociais, econômicas e jurídicas

Relatos individuais, que se fazem cada vez mais recorrentes em diversos segmentos das atividades profissionais e econômicas, consubstanciam amostras qualitativas com alto teor de cientificidade. A transcrição de ao menos um deles, impactante até pela

autoridade de quem o citou, bem demonstra a realidade dos dramas sociais próprios dos trabalhadores que se veem mergulhados na prática constante de horas extraordinárias, a demonstrar, portanto, a repercussão social correspondente:

Faz cinco anos que eu não tiro férias, pois minha empresa deve a todo custo ganhar a batalha contra os concorrentes e precisa de todas as suas forças para chegar lá. Faz cinco anos que eu chego mais tarde todas as noites, pois faço horas extras, e estou tão cansado que me atiro imediatamente na cama, sem me mover e sem refletir. Na verdade, praticamente já não vejo minha família. E dentro de cinco anos irei para um asilo, pois estarei tão esgotado que já não serei útil em parte alguma.¹⁵⁹

Relembrando o dito linhas acima, o acréscimo no número de horas dedicadas ao trabalho repercute diretamente, e em sentido inverso, no tempo de convívio com familiares e na satisfação das demais necessidades vitais e alheias ao universo do trabalho.

O texto acima reproduzido, se lido com mais atenção, mostra que não existe somente esta relação de acréscimo/diminuição entre horas de trabalho e horas para outros afazeres, mas sim uma sobreposição da primeira realidade sobre a segunda, sobretudo se forem consideradas as palavras finais, muitas vezes tornadas concretas em diversas vidas.

O trabalho, em determinadas condições, poderá importar a invalidação do ser humano não somente para a atividade profissional, mas também em uma incapacitação para todos os atributos da vida.

Amauri Mascaro Nascimento faz uma abordagem da situação no contexto daquilo que é debatido mundo afora:

Discute-se se a redução da jornada de trabalho pode contribuir para o mesmo fim. Isso tem motivado iniciativas, em alguns sistemas jurídicos, de experiências para a diminuição do tempo semanal de trabalho. A redução, na França, com um grau acentuado de atenção do Governo e de planejamento legal, tem sido cenário, ultimamente, de pleitos sindicais crescentes e de inúmeros debates, técnicos e ideológicos, manifestando variedades de enfoques. A proposta de redução do tempo de trabalho não se limita à função social de melhoria da qualidade de vida. Outros fins são acoplados ao mesmo pleito. O segundo deles é a redução do desemprego como forma de repartir os empregos para que o maior número de pessoas possa ter acesso ao emprego. Estudo cuidadoso sobre o tema é o de Albert Recio, professor do Departamento de Economia Aplicada da Universidade Autônoma de Barcelona, com o título *La jornada laboral: una cuestión multiforme*, publicado no livro *Sindicatos y cambios económicos y sociales* (Salamanca, 2002). O autor mostra que a questão é complexa e

¹⁵⁹ GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999. p. 114. (Coleção Mundo do trabalho).

deve fazer parte de uma política de tempo que leve em consideração diversos fatores, como a variedade das atividades humanas, pois algumas pessoas têm jornadas excessivamente altas na conformidade do setor de atividade em que trabalham, bastando comparar o trabalho doméstico com o bancário: mulheres dedicam a maior parte do tempo ao trabalho e não a serviço dos seus familiares, tudo revelando uma desigualdade endêmica que deve combinar-se para alcançar um nível de vida e participação social aceitáveis.¹⁶⁰

No Brasil, ora de uma maneira mais forte, ora em discussões mais rarefeitas, atreladas normalmente a palanques políticos, há remissões a políticas econômicas e sociais atreladas à diminuição do módulo semanal da duração máxima das jornadas, de quarenta e quatro para quarenta e duas ou quarenta horas, sempre sem redução do salário, isso como forma de resolver o problema da falta de emprego principalmente.

Em momentos tidos como de crise, tal como o que se acentuou em 2016 no país, setores do segmento industrial, impulsionados pelo risco iminente de derrocada nos negócios, viram na ampliação do módulo semanal e, pois, na diminuição de gastos com pagamento de horas extraordinárias, a panaceia para todas as coisas. Até a apologia a um módulo semanal de sessenta horas foi divulgada em determinados veículos de imprensa, isso no bojo das discussões sobre a reforma trabalhista desencadeada pelo governo federal¹⁶¹, o que ensejaria, por certo, repercussões jurídicas importantes, na medida em que as reformas em tela somente poderiam se verificar mediante a reestruturação de toda a base constitucional e legal relacionada ao tema.

As discussões sobre a duração do trabalho e suas repercussões jurídicas e sociais não se circunscreve unicamente ao ambiente empresarial e econômico, mas demanda uma análise profunda, que se imiscui também em questões familiares, educacionais, em questões de consideração de diversidades de vida, até em questões de gênero:

A extensão do tempo de disponibilidade humana em decorrência do contrato laboral implica repercussões no plano da saúde do trabalhador, no plano de sua educação e também no contexto de suas relações com a família e correspondentes crianças e adolescentes envolvidos. Implica ainda repercussões no tocante à candente equação social do

¹⁶⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 768.

¹⁶¹ CNI cita carga de sessenta horas semanais ao falar sobre jornada de trabalho. **Correio Braziliense** Brasília, 7 de jul. 2016. Disponível em: <http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2016/07/08/internas_economia,539567/cni-cita-carga-de-60-horas-semanais-ao-falar-sobre-jornada-de-trabalho.shtml>. Acesso em: 22 fev. 2017>.

emprego/desemprego, além de ter importante impacto no mercado econômico interno.¹⁶²

Estudos mais minuciosos, que levam em conta inclusive as diferenças entre várias situações de cultura e desenvolvimento econômico mundiais, apreciam a questão sob uma ótica mais alargada, considerando as imbricações que existem entre tempo de trabalho e tempo dedicado à família, ao lazer, à execução das outras necessidades humanas:

É evidente que o reconhecimento de que as jornadas de trabalho remunerado devem ser palatáveis à vida familiar se mostra desigual entre as diferentes regiões do mundo, tendo sido convertido em políticas e medidas concretas basicamente no mundo industrializado e, em particular, na Europa. A relação entre jornada de trabalho e cuidado e trabalho doméstico, no entanto, é igualmente forte em outras regiões. Os Capítulos 4 e 5 ressaltaram a força dessa relação e suas consequências nos países em desenvolvimento, na configuração dos baixos níveis de participação das mulheres na força de trabalho e na concentração de jornadas curtas entre as mulheres em empregos informais. Esses dados confirmam as conclusões de pesquisas anteriores no sentido de que a responsabilidade das mulheres pelo cuidado com os filhos e pelo trabalho doméstico é fator importante para compeli-las a se retirar do mercado de trabalho ou a trabalhar em tempo parcial ou em bases eventuais, além de fornecer base empírica para observações anedóticas feitas anteriormente sobre o fato de que o trabalho na economia informal é essencial como método para se combinar trabalho pago e doméstico no mundo em desenvolvimento. Nossa sugestão é que a resposta apropriada para tais tendências é fazer da harmonização do trabalho com a vida familiar uma preocupação importante das políticas econômicas e sociais dos países de todos os níveis de desenvolvimento e de que a necessidade de preservar tempo suficiente para combinar o trabalho remunerado com o cuidado dos filhos, dos idosos, além de outras obrigações domésticas e familiares, deve ser elemento essencial dessas políticas.¹⁶³

Para a concretização de situações que consigam harmonizar os interesses de grupos lastreados na relação trabalho-família com outros, inclusive empresariais, várias soluções são propostas. Elas passam por ações que envolvem tanto iniciativas dos atores sociais como movimentos governamentais:

Com tal objetivo, toda a série de políticas até agora desenvolvidas para ajudar o equilíbrio trabalho-família estão disponíveis para ser utilizadas e adaptadas às particularidades nacionais. Oferecem elas um rol de opções, inclusive reduções de jornadas por ajustes coletivos, esquemas de horário de trabalho flexível, licenças para atendimento de emergências familiares,

¹⁶² DELGADO, Maurício Godinho. Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. Brasília, **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 75, n. 2, abr./jun. 2009. p. 26.

¹⁶³ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009. p. 152.

trabalho em tempo parcial, direito de trabalhadores individuais para modificar suas jornadas por motivos familiares e esforços para sincronizar diversos acordos comunitários de horário, tais como jornada de trabalho e horário de início de aulas nas escolas.¹⁶⁴

O perfeito entendimento do problema e a busca de alternativas para resolução demanda, ainda, em casos de países menos desenvolvidos e ou de regiões que cometem às mulheres as maiores responsabilidades domésticas, o reconhecimento da informalidade existente no mercado de trabalho. É que essas mulheres, não tendo um mercado de trabalho formalizado que favoreça a combinação entre horas de trabalho e necessidades da administração dos serviços residenciais, acabam por se lançar nesse mercado por absoluta falta de opção. Daí a necessidade, em processo de transição, de buscar uma formalização que se amolde a essas peculiaridades também:

Ao mesmo tempo, muitos países, especialmente os de nível de renda muito baixo (isto é, os países menos desenvolvidos), também necessitam de medidas de tipo diferente daquelas mais destacadas no mundo industrializado e tais medidas não se incluem de forma adequada nos debates sobre políticas de duração do trabalho [...]. Além disso, políticas de duração do trabalho e estratégias para a formalização da economia informal podem ser dispostas em conjunto, para benefício de ambas. Isso envolveria, num primeiro passo, reconhecer o aspecto do trabalho informal que é tão caro às mulheres: a flexibilidade que lhes proporciona de combinar o trabalho remunerado com o trabalho fora do mercado. Desse modo, a preservação desse aspecto dos empregos informais durante o processo de formalização não apenas beneficiaria os trabalhadores, e as mulheres em particular, mas poderia também influir na facilitação desse processo.¹⁶⁵

Ainda no que tange a matéria da distribuição dos horários de trabalho, vertente qualitativa que repercute diretamente na boa compreensão do instituto das horas extras, é importante lembrar do denominado banco de horas que, a depender do sistema em que é estruturado para a construção da relação de crédito e débito de horas, poderá ensejar danos de toda sorte, pecuniários e não pecuniários, inclusive os existenciais provindos da supressão das horas de convívio familiar e social.

¹⁶⁴ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada.** Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009. p. 153.

¹⁶⁵ Ibid., p. 153.

Em suma, por conta de todos os elementos acima referidos, é possível compreender como a grande questão da duração do trabalho e, de forma reflexa, a matéria relativa à execução de horas extraordinárias se relacionam com a vida humana.

A compreensão dessas inter-relações, portanto, é um pressuposto fundamental para o perfeito entendimento do problema e a busca de soluções para a “hora do acidente”, especialmente naquilo que se relaciona ao módulo normal ou sobressalente da execução de uma atividade trabalhista.

2.5 Intensidade, cadência, ritmo e pausas. Norma regulamentar número 17 do Ministério do Trabalho e Emprego (NR 17)

A questão do trabalho extraordinário há de ser abordada também sob olhares paralelos ou laterais indispensáveis. Para além da questão do alargamento puro e simples de uma jornada há outras realidades que, quando bem entendidas, podem melhorar a visão do instituto e favorecer equacionamentos tendentes a contribuir com a saúde e a segurança do trabalhador.

As referências, neste ponto, iniciar-se-ão com aspectos de intensidade, cadência e ritmo de trabalho, associados, todos, às paradas das atividades deflagradas no curso de uma jornada, intervalos intrajornadas, portanto. Depois buscar-se-á fazer um paralelo desses assuntos com as questões próprias da Norma Regulamentar número 17 do Ministério do Trabalho e Emprego (NR 17) propondo-se, em todos os momentos das abordagens, uma hermenêutica diferenciada.

Dar atenção a esses outros planos, ultrapassando a visão quantitativa linear, significa estudar as facetas qualitativas das jornadas e, pois, entender a realidade da duração do trabalho de uma maneira sistêmica.

Quando necessário, até para fins de melhor equacionamento dos estudos e da leitura, serão abertos subitens neste subcapítulo.

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, ao fazer a introdução de artigo científico acadêmico em que fez abordagem pormenorizada sobre as pausas, assim se pronunciou:

De todos sabido que os acidentes no ambiente de trabalho são um fenômeno multicausal, havendo inúmeras causas contribuindo para o “sucesso” do infortúnio. Destarte, não é possível afirmar que somente as jornadas de trabalho extensas são as responsáveis pela ocorrência de

acidentes e adoecimentos no mundo do trabalho. De outra parte, não se pode afastar essa causa como uma das mais importantes para a ocorrência dos infortúnios laborais. E quando se fala em excesso de jornada de trabalho não se pode ter em conta apenas seus aspecto quantitativo – a quantidade de jornada praticada, subtraídos os intervalos e pausas -, mas também, em igual medida, a vertente qualitativa dessa jornada, que compreende três aspectos principais: 1º) o relativo à distribuição dos horários de trabalho e às pausas durante a jornada – porque há clara diferença para a saúde e para a vida pessoal do trabalhador entre se praticar uma jornada em turno fixo ou em turnos ininterruptos de revezamento; mediante acordo de compensação para não se trabalhar aos sábados ou em regime de banco de horas com alternâncias bruscas de dias e horários de trabalho; em jornadas em que se respeitam os intervalos intrajornada e entre jornadas, bem como as pausas necessárias, ou em jornadas em que essa observância não ocorre; 2º) o relacionado ao tempo de trabalho efetivo – pois quando não se considera como tempo de trabalho uma série de tempos em que o trabalhador permanece à disposição do empregador, como ocorre com o tempo de espera do motorista profissional, ou com o tempo de sobreaviso, isso também se reflete na saúde e na vida pessoal do trabalhador; e 3º) o aspecto pertinente à intensificação do trabalho – que diz respeito à exigência de metas e ao aumento da produtividade, que, por sua vez, implicam em invisível aumento da jornada de trabalho, pois o trabalhador passa a produzir mais no mesmo quantum de jornada “mensurável”.¹⁶⁶

Sob a vertente da intensidade, cadência e ritmo do trabalho, muitos exemplos poderiam ser descritos também. As referências do texto de José Antonio nesse particular, mais especificamente, as remissões a metas e aumento de produtividade, proporcionam lembrança de exemplos importantes, a abrangerem qualquer atividade em que a planta produtiva seja organizada em esteiras ou equipamentos que demandem atividade sequencial em linhas.

Dejours, ao tecer considerações sobre a “aceitação do trabalho sujo”, à racionalidade estratégica a que se apegam as organizações empresariais, faz uma remissão interessante, relacionada exatamente ao tema da intensificação, cadência e ritmo de trabalho:

Também entre os operários, vimos que a ameaça de demissões individuais, por vezes associada à ameaça de falência da empresa, permite obter deles mais trabalho e melhor desempenho, quando não sacrifícios, sob pretexto de que é preciso fazer, individual e coletivamente, um “esforço extra”. “Se vencermos essa etapa difícil, poderemos tornar a fazer contratações” – falamos antes. Operários e gerentes aceitam trabalhar ainda mais. Logo em seguida, porém, aproveita-se esse novo desempenho para transformá-lo em norma e justificar um novo enxugamento de pessoal. Além disso, a ameaça recrudescer e não traz a segurança tão desejada com relação ao emprego.

¹⁶⁶ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Horas extras pela supressão dos intervalos e pausas: por um olhar sistêmico. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 81, n. 4, p. 182-183, out./dez. 2015.

Assim tem sido quando se intensifica o ritmo de trabalho, desde que passou a vigorar o sistema fordiano. Todos o sabem, todos o temem, e, no entanto, todos consentem.¹⁶⁷

Com efeito, trabalhadores engajados nesses sistemas de trabalho são normalmente forçados a se ativarem sob determinada pressão de tempo para cada uma de suas operações. Se, por qualquer motivo, um dos operadores se ausenta do setor, situação havida inclusive para os casos de falta sem substituição, a eventual ausência de redução nos serviços e ou em sua velocidade resultará no incremento proporcional da atividade física e psicológica de cada um dos presentes na seção, na exata medida da subtração das energias físicas emocionais daquele trabalhador que se fez ausente. Nesses casos, de dimensão qualitativa da jornada e da força empregada na execução dos serviços, decorrente exatamente da distribuição injusta da quantidade de serviço, normalmente não se cogita de aumento do valor da hora de trabalho.

Impõe-se, diante de tudo o que se está a abordar por aqui, uma visão mais particular sobre essa questão, ao menos para que haja, inicialmente, uma maior reflexão sobre ela, considerando que esse viés qualitativo da jornada, não raro, é propositalmente esquecido. E em evolução seria de bom tom que esse tipo de trabalho, mais desgastante, fosse remunerado com valor superior, no mínimo, a 50% do valor da hora normal e, o melhor, fosse mesmo limitado, rumo à supressão, este último estágio, sem dúvida, o melhor.

2.5.1 Intervalos para refeição e descanso

Sobre as pausas intrajornadas, o artigo 71 da CLT, antes da Reforma Trabalhista, que culminou na publicação, em 14 de julho de 2017, da Lei 13.467, assim prescrevia:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. § 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho. § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação

¹⁶⁷ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. p. 74.

de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. § 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. § 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.¹⁶⁸

Após a mencionada Reforma houve alteração no § 4º do referido artigo, que passou a conter a seguinte redação:

Art. 71. [...] § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.¹⁶⁹

Ainda sobre o tema, pelo menos dois dispositivos legais impactaram, também no bojo da citada Reforma, a matéria dos intervalos. Daí a necessidade de algumas transcrições, pelo menos nos pontos que se relacionam a questão ora analisada:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:[...] III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; [...] Art.

¹⁶⁸ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 fev. 2016

¹⁶⁹ BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Diário Oficial da União (14.7.2017). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 11 set. 2017.

611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...] XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; [...] Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”¹⁷⁰

Leitura atenta dos artigos em questão indica uma série de circunstâncias que afetam a vida do trabalhador, dentro e fora da relação que ele mantém com aquele que toma seus serviços.

O legislador, ao estabelecer períodos mínimos e máximos de pausas para refeição e descanso, fixou, objetivamente, limites de horas de trabalho a exigirem períodos de paralisação. Por exemplo, quando foi estipulada, no § 1º, a previsão de trabalho de até seis horas, o limite de quatro foi o previsto para a imposição de um intervalo mínimo de quinze minutos. Superado este limite, uma pausa de quinze minutos seria exigida. A mesma ideia é extraída do disposto no *caput*, em situações de mourejo superior a seis e duração normal da jornada em oito horas.

Uma singularidade que, entretanto, pode passar despercebida é que a fixação desses limites há de vir acompanhada de uma interpretação e aplicação legal que estimule fortemente o cumprimento da norma.

Assim, se um trabalhador com jornada contratual ou legal de oito horas trabalhar doze ou mais horas de trabalho, em ofensa à regra do número máximo de extraordinárias, seria correto o entendimento de que o tempo mínimo de intervalo para alimentação e descanso fosse o de duas horas, ou seja, sessenta minutos a cada módulo de seis horas de trabalho. Observe-se que esse raciocínio quase nunca é realizado. Se o fosse de maneira mais recorrente haveria, por certo, uma preocupação maior com essas jornadas de trabalho tão alongadas, tudo a repercutir na melhoria da condição social do trabalhador.

A jurisprudência trabalhista e a correspondente consolidação sumular do TST, depois de anos de debate sobre a questão do intervalo e sobre a melhor interpretação do art.

¹⁷⁰ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 24 nov. 2017.

71 da CLT, atenta à dimensão preventiva geral e especial, consagrou o seguinte entendimento, consubstanciado na Súmula 437 do TST:

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais números 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva. III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.¹⁷¹

Além da preocupação com a majoração do valor remuneratório dos intervalos, fixando que o pagamento se daria como se eles fossem horas extras, e isto mediante tratamento equivalente nas ilegítimas supressões parciais ou totais dos tempos mínimos, o entendimento sumular compreendeu que a questão do tempo mínimo de descanso era de ordem pública e, portanto, infensa, como regra, à negociação entre tomadores e prestadores de serviços.

Referida súmula teve o mérito, também, de fazer a correta distinção entre os institutos das horas extras e dos intervalos, reportando-se, no seu inciso IV, à remuneração “como” horas extras, bem assim explicitando, no inciso I, que o tempo de trabalho exercido no momento do intervalo suprimido seria contado normalmente na duração da jornada,

¹⁷¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Resolução 185/2012, Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 25, 26 e 27 de setembro de 2012 (república em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 22 fev. 2017.

levando à ruína a tese de que haveria, na prática de vanguarda adotada antes da consolidação sumular, “bis in idem”.

Todavia, o raciocínio de que a uma jornada alargada desmedidamente, tal como a citada no exemplo supra, trabalho de doze horas, por exemplo, deveria corresponder uma majoração proporcional do tempo mínimo de descanso, não foi contemplado pelo entendimento sumular, tudo a indicar que faltou, sob os aspectos e fundamentos já explicados, um adensamento na visão sistêmica do instituto.

O Poder Legislativo, entretanto, levando a efeito a dita Reforma Trabalhista, compreendendo que alterações normativas no cabedal de direitos mais importante da regulação das relações entre o capital e trabalho, a CLT, seria fundamental para a superação da crise econômica brasileira, houve por bem desprezar o que a doutrina e a jurisprudência trabalhista diziam ser o ideal nesses assuntos, e isto mediante a introdução de uma série de alterações prejudiciais aos trabalhadores. Importa, por isso, analisá-las.

A nova redação do § 4º do art. 71 da CLT acerta, tecnicamente, ao conceituar como indenizatória a parcela devida pelo empregador ao empregado quando há supressão, total ou parcial, do tempo mínimo destinado à alimentação e descanso do trabalhador. Esta questão relativa à natureza da parcela gerou muitas discussões porque o pagamento, compensatório de um mal impingindo à saúde do trabalhador, não detinha outra natureza que não a de ressarcimento ou de indenização mesmo, mas o verbo “remunerar”, encerrado na redação do antigo § 4º do art. 71, ainda que utilizado apenas como sinônimo de “pagar”, ensejava muitas controvérsias e acabou desafiando uma ação uniformizadora de entendimento jurisprudencial.

O TST, assim, para pacificar a questão, e levando em conta o mal que a prática estava a ensejar à saúde dos trabalhadores, houve por bem atribuir expressa natureza salarial à parcela (inciso III da Súmula 437) equiparando-a às horas extras, mas ressalvando que os intervalos não se confundiam com as extraordinárias, mesmo porque o tempo suprimido e o seu pagamento não prejudicariam a consideração do trabalho na jornada para fins de pagamento das horas suplementares, quando devidas.

Agora, com a Reforma e a nova configuração do § 4º do art. 71 da CLT, o empregador estará obrigado ao pagamento unicamente do tempo suprimido. A interpretação do TST, aglutinada também na Súmula 437, exigia o pagamento, como se fossem horas extras, do tempo mínimo de intervalo, invariavelmente, fosse a supressão igual ou menor

que o referido tempo. Foi uma opção interpretativa levada a efeito pelo órgão trabalhista de cúpula para que o empregador, ao ser mais onerado economicamente, optasse por não permitir a supressão da pausa intervalar, ainda que de poucos minutos, ou seja, para que o tomador dos serviços não preferisse o pagamento à organização de sua atividade com o desrespeito dessa importante pausa.

Este cenário, com efeito, preocupa todos aqueles que, de uma forma ou de outra, lidam com as consequências nefastas do trabalho, sob o viés da intensidade, do ritmo, da cadência e das pausas, na saúde do trabalhador, enfim, preocupa as pessoas que estudam e labutam com a grande seara da jornada quantitativa, e mais, da jornada qualitativa de trabalho.

A alteração § 4º do art. 71 da CLT potencializa os efeitos de outras alterações derivadas da Reforma Trabalhista, tais como as previstas nos artigos 611-A da CLT, inciso III, acima transcrito, a saber, a possibilidade da redução dos intervalos intrajornadas em todas as atividades cuja jornada diária seja superior a seis horas, mediante prévia negociação coletiva, até o mínimo de trinta minutos, e 611-B, parágrafo único, do mesmo diploma, também reproduzido linhas acima, que faz referência expressa à circunstância de que será possível levar a efeito negociação coletiva em questões de saúde e segurança do trabalhador, inclusive as relativas à duração da jornada e aos intervalos intrajornadas, matérias que não seriam tidas como de higiene, saúde e segurança do trabalhador para os fins do indigitado artigo. Uma negociação coletiva desse tipo não seria considerada ilegítima, pois.

Também consubstancia preocupação, e agudiza de maneira importante os efeitos da alteração legislativa no § 4º do art. 71 da CLT a previsão, encerrada no artigo 59-A da CLT reformada, reproduzido linhas acima também, enfim, a possibilidade de indenização, ou seja, de simples pagamento dos intervalos intrajornadas para os casos de jornadas de doze horas de trabalho e trinta e seis de descanso subsequentes.

Leitura isolada do referido artigo 59-A da CLT, aliás, pode conduzir a interpretações perigosas. Na questão dos intervalos para refeição e descanso, por exemplo, o texto em si sugere a possibilidade de suas observações ou indenizações, neste caso, com a supressão do gozo. Todavia, a melhor interpretação para essa questão, e mesmo a consideração da importância do direito à pausa intrajornada, fundamental à higidez física e psicológica do trabalhador, deverá ser outra, mesmo porque a excepcionalidade de uma

jornada tão longa, e a própria razão, mais apontam para a necessidade de pausa para descanso que para a sua supressão e indenização.

Vale insistir: se o legislador infraconstitucional, ao dispor sobre intervalos no artigo 71 da CLT, elegeu como seis horas o limite a partir do qual a hora mínima intervalar seria devida, e isto, é bom lembrar, imaginando ele (o legislador) que a jornada seria a ordinária de oito horas, o entendimento mais harmônico com o regime constitucional da melhoria da condição social, e mesmo o mais razoável a partir da estrutura interna da própria Consolidação das Leis do Trabalho, seria o de que em jornadas excepcionais e mais desgastantes, de doze horas, fosse respeitado ao menos duas horas de pausa, sequenciais ou intercaladas ao longo da jornada, ou seja, uma hora de pausa para cada módulo de seis trabalhados.

Entretanto, como este entendimento nunca vingou, mesmo antes da Reforma, quando os operadores do Direito do Trabalho se orientavam, no particular, somente pela orientação da Súmula 444 do TST, parece que haverá dois caminhos interpretativos para esses tempos de crises econômicas e necessidades vorazes de diminuição dos custos da produção: a) extrair, da disposição encerrada no inciso III do novel artigo 611-A da CLT reformada, o princípio de que ao menos trinta minutos de intervalo seriam devidos; b) concluir, com base no mesmo artigo 611-A da nova CLT, combinado com o mencionado artigo 71 da CLT, que no mínimo sessenta minutos intervalares seriam devidos, no caso da remissão ao artigo 611-A, considerando que a cada módulo de seis horas deveria corresponder o mínimo de trinta minutos de descanso.

Em qualquer um dos casos, ou seja, em intervalos de duas horas ou de uma, e mesmo em intervalos de trinta minutos, sempre será mais adequado, e aqui a apologia é neste sentido, que se dê prevalência à fruição das paradas, e não ao pagamento de cunho indenizatório.

A intenção do legislador reformista, vale reiterar, foi a de mitigar os ônus financeiros da produção em tempos de crise econômica, de sorte que independentemente dos contornos judiciais que a questão assumir, até a consolidação final das situações, enfim, até que posturas sejam moldadas pela repetição de julgados, já se sabe que na prática, a partir da vigência dos novos dispositivos insertos na CLT, haverá tendência inicial de o tomador dos serviços indenizar os intervalos, a trinta minutos na maior parte dos casos, com o acréscimo mínimo de 50%, sempre que, em análise imediata e descomprometida com a

segurança e a saúde do trabalhador, os ganhos oriundos da adoção dessa jornada de doze horas superaram os estímulos com as indenizações pecuniárias dos intervalos.

Em verdade, o legislador que aprovou a Reforma Trabalhista, preocupado exclusivamente com questões financeiras, relegou a um segundo plano o direito ao descanso no transcurso de uma jornada de trabalho, sempre imprescindível para a recomposição da higidez física e mental do trabalhador, acreditando que tudo pode ser resolvido com o pagamento de alguns reais. Neste ponto, aliás, se não for feita uma hermenêutica mais progressista, com a preservação do ônus financeiro ao empregador que reduz ou suprime o intervalo intrajornada, o que acontecerá é que a partir da vigência do novo texto legal, o valor a ser pago ao trabalho o será em valores ainda menores, considerando que parcelas indenizatórias não geram reflexos em outras verbas salariais e nem consubstanciam base de cálculo de FGTS, imposto de renda e contribuições previdenciárias.

Uma interpretação mais consentânea ao objetivo constitucional de melhoria da condição social do trabalhador, ou pelo menos mais próximo do ideal de preservação de um patamar sustentável de dignidade, e que talvez significasse uma maior razoabilidade na distribuição dos ônus suportados entre capital e trabalho em um momento de crise econômica, poderia caminhar para a tentativa de manter os valores econômicos destinados ao trabalhador, com certa mitigação das importâncias devidas pelo tomador dos serviços que preferisse pagar a organizar sua atividade com a manutenção dos intervalos mínimos tradicionais. Isto significaria dizer que o valor do montante da indenização, aritmeticamente, poderia corresponder ao valor calculado como se a parcela detivesse natureza salarial, na forma do entendimento sumulado pelo TST, destinando-se ao trabalhador, também, se o caso de incidências, os valores derivados de reflexos em verbas trabalhistas, os correspondentes às contribuições previdenciárias (ambas as cotas, se ambas forem individualizáveis, conforme regime de tributação) ao FGTS e ao imposto de renda, o que em si compensaria, em certa medida, os contornos legais posteriores à Reforma, qual seja, o pagamento com base exclusivamente no tempo suprimido. Ao tomador dos serviços, por sua vez, a mitigação das importâncias financeiras adviria deste mesmo fato, ou seja, justamente do pagamento com base no tempo realmente suprimido da pausa, valor inferior porque a sistemática pretérita levava em conta, em qualquer caso, de supressão parcial ou total da pausa, o pagamento total do período mínimo de intervalo legalmente estipulado.

Vale reiterar, ainda como sugestão interpretativa de elevação da condição social do trabalhador, a possibilidade de o tempo mínimo de intervalo respeitar o módulo temporal máximo para a deflagração do direito às pausas de descanso e alimentação mínimas, exatamente na forma acima preconizada.¹⁷²

2.5.2 Os artigos 8º, 611-A e 611-B da CLT

Ainda sobre as questões relativas aos dias e horários de trabalho, à intensidade do trabalho, sua cadência, ritmo e pausas, vale levar a efeito mais algumas reflexões sobre os artigos 611-A e 611-B da CLT, com a necessária observação, em adição, do art. 8º do mesmo diploma, este em sua configuração pós Reforma. Seguem os textos, em suas integralidades:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. § 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (NR) Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III –

¹⁷² Se a jornada máxima contratual de determinado trabalhador for de oito horas, com intervalo mínimo legal de uma hora, o trabalho de doze horas ou mais ensejaria intervalos mínimos de duas horas, enfim, um módulo mínimo de uma hora a cada um de seis horas trabalhadas, na medida em que jornadas superiores a seis horas geram o direito a uma hora intervalar, no mínimo, segundo doutrina e arcabouço legal historicamente construído. Igual entendimento se daria para um trabalhador com jornada máxima contratual ou legal de seis horas, que viesse a trabalhar oito horas ou mais. O intervalo mínimo legal deveria ser tido como de trinta minutos ou mais, com aumento de quinze minutos a cada módulo de quatro horas, isso porque é a partir da superação da quarta hora que o intervalo mínimo de quinze minutos passa a ser exigido. E nos casos em que houvesse negociação coletiva de intervalos mínimos legais de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, o raciocínio haveria de ser o mesmo, é dizer, considerar-se o mínimo de trinta minutos para cada módulo de seis horas efetivamente trabalhadas, de sorte que em jornadas de doze horas seriam necessários ao menos dois intervalos de meia hora.

intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de trabalho; XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa. § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV – salário mínimo; V – valor nominal do décimo terceiro salário; VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII – salário-família; IX – repouso semanal remunerado; X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI – número de dias de férias devidas ao empregado; XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX – aposentadoria; XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos

após a extinção do contrato de trabalho; XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício; permanente e o trabalhador avulso; XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX – tributos e outros créditos de terceiros; XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.¹⁷³

O parágrafo único do artigo 8º da CLT foi transformado no § 1º, com supressão importante: a remissão específica à possibilidade da utilização do direito comum como fonte subsidiária apenas naquilo que não fosse incompatível com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Do artigo 8º da CLT, e também de um seu correlato na seara processual trabalhista, o art. 769 da CLT, este, inalterado pela Reforma Trabalhista, se extrai uma espécie de doutrina sobre os requisitos para a subsidiariedade do direito material e processual comum, a saber, a omissão ou lacuna, com seus vieses normativos, ontológicos e axiológicos, e a compatibilidade. Ambos eram somados, ou seja, exigia-se a presença concomitante deles.

Princípios, emprestando o ensino de Miguel Reale, são "verdades fundantes" de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido

¹⁷³ BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Diário Oficial da União (14.7.2017). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 29 set. 2017.

comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da *praxis*.¹⁷⁴

A ausência de remissão à necessidade de compatibilidade entre o dispositivo subsidiário e os princípios do Direito do Trabalho preocupa e, pelo que se pode verificar principalmente no texto do parágrafo 3º do artigo 8º, a supressão em questão foi proposital, é dizer, ela se deu exatamente para legitimar ou atribuir certa coesão entre o “caput” e os parágrafos do artigo. Com efeito, seria muito difícil compatibilizar o principal princípio de Direito Material do Trabalho, o da Proteção do Trabalhador, sob as roupagens da norma mais favorável, condição mais benéfica e favorecimento do trabalhador na dúvida, com o criado Princípio da Intervenção Mínima na Autonomia da Vontade Coletiva, ou mesmo com a prevista incursão jurisdicional limitada, nas discussões envolvendo a validade de acordos coletivos ou convenções coletivas de trabalho, aos elementos essenciais do negócio jurídico, é dizer, análise circunscrita a agentes capazes, objetos lícitos, possíveis, determinados ou determináveis, e formas prescritas ou não proibidas por lei, enfim, a um exame jurídico superficial e meramente formal¹⁷⁵.

O Princípio da Proteção está alicerçado na ideia de que a diferença econômica existente entre os sujeitos da relação de trabalho, o prestador e o tomador dos serviços, e o estado de sujeição que decorre dessa circunstância, deve ser compensada com uma desigualdade jurídica para que haja mínimo equilíbrio no negócio.

Nada obstante o Direito Civil, a partir das prescrições dos artigos 421 a 424 do Código Civil, venha continuamente dando destaque à função social dos contratos, à probidade e à boa fé, e mais, embora, nesses mesmos dispositivos, ele tente proteger aquele que adere a contratos de adesão, onde cláusulas são previamente estipuladas e, por assim dizer, impostas, ainda prepondera por ali o postulado de que as negociações se dão em igualdade de condições. Prepondera ali, ainda, a realidade de que as grandes corporações,

¹⁷⁴ REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2001. p. 285.

¹⁷⁵ Aliás, quanto a este aspecto, o legislador da Reforma Trabalhista, por via indireta, negando a possibilidade de o hermenauta fazer análise de fundo sobre o conteúdo dos instrumentos derivados de negociação coletiva, quis criar uma magistratura menor, exatamente a magistratura trabalhista, o que não se harmoniza com a estrutura do Poder Judiciário, plasmada de maneira objetiva e clara na Constituição da República. Foi o mesmo que aconteceu naquilo que toca as disposições dos artigos 223-A a 223-G, relativos ao dano extrapatrimonial, onde somente ao julgador trabalhista foram impostos aios rígidos para valores de condenações em indenização.

detentoras do capital, é que são as pessoas que mais buscam a Justiça para fazer valer seus direitos.

No Direito do Trabalho a realidade é bem diferente.

Além de seus contratos terem, não por força de um Código, mas desde os primórdios, inequívoca função social, por conta do trabalho e da contraprestação alimentar paga pela execução desse trabalho, a manifestação de vontade na discussão de cláusulas contratuais trabalhistas é sempre diminuta, para não se dizer nenhuma.

Não há, na seara trabalhista, igualdade de condições nas negociações, nem mesmo quando a vontade é coletivamente manifestada, especialmente pela falibilidade de uma representação sindical pautada na unicidade categorial, aliada à incapacidade não somente de negociar eficientemente, mas de buscar força e coesão na arregimentação de todos os verdadeiros integrantes da categoria, inclusive trabalhadores outros, não jungidos a uma relação de emprego, desempregados do mesmo segmento e mesmo os aposentados egressos da categoria que representa.

E não é só isso.

Os que se socorrem da Justiça, os que figuram como autores de ações trabalhistas, em sua grande maioria, são exatamente os menos favorecidos, aqueles que não detêm o capital.

A racionalidade da nova redação do artigo 8º avança, ainda, para a limitação ou para a restrição da atividade sumular dos tribunais trabalhistas.

O § 2º do novo artigo 8º impõe, em harmonia com as demais partes do artigo, uma razão civilista na atuação da judicatura trabalhista nos tribunais, impedindo criação de obrigações não previstas em lei, ou restrições de direitos legalmente previstos.

O Tribunal Superior do Trabalho e mesmo os Tribunais Regionais, no atual momento, e de uma forma ainda mais vigorosa, pela imposição legal de uniformização de suas jurisprudências, têm tentado, a todo custo, uniformizar entendimentos país afora, isso com o propósito de fazer frente ao sempre presente crescimento no número de demandas e mesmo ao desejo da duração razoável do processo. Sem querer criticar de maneira pormenorizada a eficiência desse modo de operação, que concentra poderes nos órgãos judiciais da cúpula do Judiciário e faz das instâncias inferiores órgãos de passagem ou de

mediação, conciliação ou homologação de acordos apenas, o que o legislador responsável pela dita Reforma Trabalhista quis mesmo, com o dispositivo em questão (que tem seu móvel, diga-se de passagem, mais bem estruturado em outros dispositivos da Reforma, como é o caso do art. 611-A e do 702 da CLT, alínea “f” e §§ 3º e 4º) foi impedir, não somente em casos de lacunas, mas em todo processo hermenêutico, qualquer sorte de atividade interpretativa criativa e mais amoldada às singularidades dos casos concretos, sob o pilar, ao fim e ao cabo, do sempre invocado argumento da necessidade de uma segurança jurídica. Mas segurança jurídica, é bom dizer, a atividade humana judicial nunca conseguirá proporcionar. O que poderia, em tese, dar algum grau de segurança jurídica a quem quer que seja seria o cumprimento dos deveres e obrigações legais, e não as decisões judiciais em si.

Há ainda outras questões importantes, e que consubstanciam sinais de alerta para o Direito Material do Trabalho, isso sob a perspectiva de uma ciência autônoma: como a realidade é sempre cambiante, e como a lei, em regra, não consegue, até pelas vicissitudes do processo legislativo, acompanhar a velocidade da transformação dos fatos sociais, o recurso à colmatação de lacunas é sempre crescente, de sorte que permitir a utilização inexorável do direito comum, nas lacunas legislativas trabalhistas, sem exame de compatibilidade com os fundamentos estruturantes do Direito do Trabalho, poderá fazer sucumbir esse Direito Especializado. E este parece ter sido o objetivo principal da Reforma Trabalhista, ou seja, a desregulamentação o tanto quanto possível, como passo importante para o fenecimento de todo um ramo do Direito.

Há, entretanto, três realidades inapeláveis e correlacionadas, que por certo vão balizar a atuação de todo aquele que for desafiado ao bom exercício da hermenêutica em questões trabalhistas:

- a) a vontade do legislador, pelo menos a imediata, a que se manifesta no momento da ultimação do processo legislativo, nem sempre é um recurso a que o hermeneuta vai se apoiar exclusivamente, especialmente quando a reforma tem origem em um momento todo especial no país, de crise política e econômica, de Brasil socialmente dividido, onde a vontade em questão, substancialmente, pode não ser a do povo, mas a de uma classe social que visa impor suas vontades a outra;
- b) o “caput” do art. 8º da CLT, que direciona, no processo interpretativo, a melhor hermenêutica para os parágrafos que dele são dependentes, remete à

primazia do interesse público, e não a um interesse menor, de classe, político e partidário, ou particular; assim, por exemplo, se uma análise detida de determinada convenção coletiva revelar sobreposição ou prevalência de interesses particulares, partidários ou de classes sobre o público, o intérprete e aplicador da lei, em técnica consagrada há décadas, poderá sim dar primazia ao interesse público, afastando a aplicação dos §§ 2º e 3º por desarmonia com a cabeça do dispositivo;

- c) mesmo na hierarquia dinâmica das normativas trabalhistas, o fundamento de validade de toda ação hermenêutica encontra respaldo em vários dispositivos constitucionais, inclusive no famigerado “caput” do artigo 7º da Carta Magna, que sintetiza, no plano da relação de trabalho, o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social, da Melhoria da Condição Social do Trabalhador, e não o contrário, de sorte que nem a Academia Jurídica nem os órgãos de Justiça Trabalhista deixarão de volver seus olhares para essa realidade.

Por fim, considerando que o artigo 8º da CLT versa sobre o recurso subsidiário ao direito comum quando, para decidir, a Justiça do Trabalho se deparar com lacunas legais ou contratuais, é importante lembrar, aliás como sugere a própria cabeça do mencionado artigo, que o Direito do Trabalho é muito maior que a lei ou o contrato que rege a relação de trabalho, de sorte que um processo de colmatação de lacunas (normativas, axiológicas ou ontológicas) recorrentemente pontual, não poderá nunca servir de pretexto ou estratégia para a desconstrução de um ramo autônomo da Ciência Jurídica.

Formuladas, assim, pela análise detida do art. 8º da CLT, as balizas fundamentais para uma compreensão adequada da hermenêutica que deverá vingar para a preservação das conquistas sociais trabalhistas, fica fácil equacionar as derivações desse dispositivo, estampadas no parágrafo 3º, mais precisamente, a prevalência do negociado sobre o legislado e as tentativas de limitação da atuação jurisdicional a eventuais negociações que toquem diretamente a supressão ou a redução de direitos. No ponto, o art. 8º e seu parágrafo terceiro se relacionam intimamente com os art. 611-A e 611-B da CLT, sobre os quais se justifica uma análise mais minuciosa.

A simples leitura do artigo 611-A da CLT, seus incisos e parágrafos, já demonstra, de maneira mais do que manifesta, a pretensão do legislador reformista. Em

suma, quis ele, em cenários de negociação coletiva, promover, em altos graus, a sobreposição da vontade do tomador dos serviços, com tolhimento rígido da livre manifestação de vontade dos prestadores do trabalho.

Não há como não sentenciar que o que se pretendeu foi tornar a condição do trabalhador ainda mais vulnerável, uma afronta, portanto, ao Princípio Constitucional da Melhoria da Condição Social.

Primeiro, é até engraçado como o artigo, que pelo seu texto e pela importância das matérias relacionadas em seus vários incisos, deixa transparecer intento de ser minucioso e exaustivo quanto às questões em que prevaleceria o negociado (entenda-se, a “vontade do capital”) sobre o legislado, ainda ousa em fazer abertura para outras searas ao prescrever a expressão “entre outros”. Realmente o legislador, no particular, não se contentou com as inúmeras benesses a somente um dos lados da relação capital e trabalho. Além do pernicioso processo legislativo feito em tempo recorde, sem espaços para diálogo sério e democrático, ele cuidou de levar a efeito um alargamento ou brecha para que outras atrocidades jurídicas, eventualmente esquecidas pelas mentes dos que capitanearam esse processo legislativo de reforma pudessem ser agasalhadas pelo mesmo dispositivo legal.

As questões sobre os dias e horários de trabalho foram quase todas encerradas na normativa em questão. Pactos de jornadas e instrumentos para compensações de horários (banco de horas) possibilidade de redução de intervalos para refeição e descanso a trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, delimitação de funções de confiança (historicamente excluídas do regime de controle e limitação da duração de jornadas) formas de controle de jornadas, prorrogação de jornadas em atividades insalubres independentemente de autorização governamental, disposições sobre o teletrabalho e sobre o regime de sobreaviso, questões de remuneração por produtividade, troca de dias feriados são, todas, questões que afetam diretamente as rotinas dos trabalhadores, o número de dias e horas de trabalho diário, semanal e mensal ao longo do contrato.

Diante desse cenário, considerando os comentários prévios e relativos ao artigo 8º da CLT, e mesmo as preocupações manifestadas de maneira mais do que cristalinas nos parágrafos 1º, 2º, 4º e 5º, ou seja, mesmo com as eventuais e cada vez mais dificultadas declarações de nulidade de cláusulas convencionais (que por certo contemplarão somente os interesses dos empresários) não há outro comentário ou conclusão a que se possa chegar:

interpretação literal do “caput”, incisos e parágrafos do art. 611-A da CLT poderá ensejar trabalho em condições análogas a de escravos.

Neste contexto todo se faz importante a seguinte indagação, sem uma resposta específica, mas como instigação a uma reflexão séria e responsável: se um empregador que, por força de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho substancialmente ilegítimos, mas formalmente perfeitos e de difíceis modificações (até por conta das próprias travas legais encerradas na CLT à declaração judicial de nulidades) submeter trabalhador a jornadas exaustivas ele poderá ser condenado criminalmente com base no art.149 do Código Penal? Ou a observação formal da lei excluirá qualquer sorte de responsabilização penal?

É relevante, também, comentar algo especificamente relacionado ao parágrafo terceiro do artigo 611-A da CLT, que versa sobre direito a estabilidade provisória do trabalhador no emprego. Alguns dirão que a previsão em tela é favorável ao trabalhador. Todavia, é importante observar que a garantia, além de limitada à vigência temporal do instrumento de negociação coletiva (acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho) foi prevista somente nas hipóteses de redução de salário e de jornada. Consubstancia, na verdade, uma estratégia para dissuadir o trabalhador de sua histórica resistência contra a redução de seus ganhos, já tão combatidos pelas crises econômicas cíclicas, pelo seu baixo grau de instrução e qualificação funcional e mesmo pelas regras impositivas do mercado. Impressiona, portanto, como o legislador reformista, para levar a efeito seus intentos escusos, faz parecer bom o que é substancialmente ruim para a mão de obra.

No caso, a proteção da despedida imotivada não é quase nada diante das comentadas situações de agudização de vulnerabilidades operárias, valendo acrescentar, ainda, em dose de necessária realidade, que proteção legal e a sua consumação formal em um instrumento coletivo de negociação não importarão necessariamente ações patronais harmônicas às garantias negociadas e respaldas no indigitado parágrafo. O que se quer dizer é que mesmo diante dessa proteção haverá movimentos patronais de inexoráveis rupturas contratuais, mesmo havendo o direito à estabilidade provisória no emprego. E como o tempo de estabilidade não será tão grande assim, dada a temporariedade da vigência dos instrumentos normativos negociais, as questões se resolverão normalmente pelo pagamento de indenização (e não por efetivas reintegrações ou manutenções nos postos de trabalho) indenizações estas, vale lembrar, pagas com base em um valor de salário já reduzido.

Por fim, importa analisar as questões relativas ao artigo 611-B da CLT. Esse dispositivo é um daqueles que mais causam estarecimento. Já em seu “caput”, em didática rasa, que despreza o bom senso de todo hermenauta do direito trabalhista, que sabe de há muito ser esse ramo do Direito dotado de uma característica tutelar marcante e indispensável, o legislador houve por bem relacionar matérias em que seria ilícita a negociação coletiva supressora ou redutora de direitos, como se isso fosse de fato necessário, e como se esses direitos não viessem, a maioria deles, expressos na Constituição Federal. Mas mesmo assim o legislador se dedicou ao trabalho de dizer que as seguintes matérias estariam protegidas de investidas supressoras ou redutoras de direitos: identificação profissional e anotações na Carteira de Trabalho, Seguro-Desemprego, depósitos do Fundo de Garantia e indenização correspondente, valor nominal do décimo terceiro salário, salário mínimo, hora noturna superior à diurna, proteção do salário e crime de sua retenção dolosa, salário-família, descanso semanal remunerado, remuneração do serviço extraordinário superior em 50% a do ordinário, número de dias de férias e remuneração do terço correspondente, licença-maternidade e direitos correlacionados, conforme artigos 39 e 392-A da CLT; licença-paternidade, proteção da mulher no mercado de trabalho, aviso prévio proporcional, normas de higiene, saúde e segurança; adicional de remuneração para trabalho penoso, insalubre e perigoso; aposentadoria; seguro contra acidentes de trabalho; direito de ação com as prescrições bienal e quinquenal; proteção de discriminação de salário e critérios de admissão de deficientes; proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre a menores de dezoito anos, e de qualquer trabalho a menores de dezesseis, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos; medidas de proteção legal a crianças e adolescentes; igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo permanente e o avulso; liberdade de associação profissional; direito de greve e conceito de atividades essenciais; tributos e outros créditos de terceiros; proteção da mulher contra discriminações, na forma do art. 373-A da CLT, de carregar determinados pesos, conforme art. 390 da CLT, de romper o contrato ou de ficar afastada do trabalho quando as especificidades da gestão assim o recomendarem, artigos 394 e 394-A, de licenciamento de duas semanas em caso de aborto, na forma do art. 395, direito de intervalos para amamentação e descanso, em locais adequados, conforme art. 396 e 400 da CLT.

Mais estarecedor mesmo foi o texto do parágrafo único do referido art. 611-B, que prescreveu não deterem, as regras sobre duração do trabalho e intervalos, para os fins do nele disposto, natureza de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, como se a

saúde e a segurança do trabalhador pudessem dar uma licença para o processo de negociação coletiva, frise-se, redutor e supressor de direitos conquistados ao longo de séculos.

Como ensina Guilherme Guimarães Feliciano em suas várias aulas sobre este assunto, se há um dispositivo legal que pode ser alcunhado de retrógrado e de macular visceralmente o Direito do Trabalho e suas conquistas sociais consagradas de longa data, retrocesso passível inclusive de ser medido em anos, é exatamente esse. Citando o denominado “Peel Act”, assim chamado porque uma decorrência de iniciativa do então Primeiro-Ministro britânico Robert Peel, em 1802, e lembrando que a normativa foi formalmente designada como “Moral and Health Act”, ou seja, Lei Moral e de Saúde, Feliciano lembrou que por essa lei a jornada de trabalho infantil foi limitada, à época, ao máximo de doze horas, tamanha era a exploração para limites humanamente insuportáveis.

Consequentemente, ensinou o professor Guilherme, se há mais de duzentos anos atrás a limitação de jornada já era tida como uma questão de saúde, como o legislador reformista da CLT, que apregoa querer modernizar o cabedal legislativo regulatório da relação entre o capital e o trabalho, pode aceitar como lícita uma negociação tangendo a redução e a supressão de direitos relacionados à duração do trabalho e aos intervalos para recomposição da higidez física e mental do trabalhador, e mais, como pode ele dizer que essa matéria não toca questões de saúde, segurança e higiene do trabalhador? Daí porque Guilherme Feliciano concluiu ensejar, este dispositivo específico, um atraso medido em anos, mais especificamente, em séculos, dois séculos para ser mais exato. É, de fato, um retrocesso colossal.

Aliás, fosse mesmo verdade o que o legislador quis fazer crer, ou seja, fosse mesmo possível dizer, por lei, que as regras relativas à duração do trabalho e aos intervalos não são o que de fato são, seria inócuo tratar da grande maioria das matérias debatidas nesta tese porque a identificação da hora do acidente não guardaria adstrição importante com a causa da prevenção de eventos que dizem respeito à incolumidade física, social, espiritual e psicológica do trabalhador.

2.5.3 O mundo da informática, dos sistemas de informações e do trabalho externo

Naquilo que toca a realidade do tempo de trabalho efetivo ou à disposição é importante refletir também sobre um outro exemplo moderno, incrementado pelo chamado mundo da informática e dos sistemas de informações, mais especificamente, as repercussões do trabalho no ambiente domiciliar.

Não é raro que, por conta das facilidades das correspondências eletrônicas empresariais, designadas e-mails funcionais, a separação entre tempo de trabalho ou à disposição no ambiente físico da empresa e esse mesmo tempo no ambiente domiciliar seja cada vez menor.

O computador, os smartphones, enfim, as mesmas ferramentas e aplicativos que possibilitam a comunicação familiar e social, a instrução educacional, enfim, a fruição de todas as necessidades humanas de um mundo cada vez mais digitalizado favorecem, instantânea e concomitantemente, a intensificação da relação do homem com o seu trabalho.

Em conversas havidas no almoço da família em dia de domingo um trabalhador, imerso também no dito mundo digital, se vê na contingência de tomar conhecimento de que na segunda-feira, logo no início da jornada, haverá uma dinâmica de trabalho crucial para o êxito de uma certa atividade de trabalho. Esse exemplo demonstra como um equipamento técnico, a um só tempo, enseja os benefícios da indispensável ciência prévia de um evento funcional importante e a frustração visceral das necessidades próprias da desconexão com o trabalho e interação familiar.

E o que se dirá, agora, com a entrada em vigência da CLT reformada, especialmente diante da disciplina prevista para o regime do teletrabalho? Haverá um incremento ainda maior do trabalho para além dos muros empresariais? Parece que sim. Observe o que prescreve o artigo 62 da CLT, em sua nova redação:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994); II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994); III – os empregados em regime de teletrabalho. Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o

salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).¹⁷⁶

Este artigo, que desde sempre excluiu diversos trabalhadores do Capítulo denominado Duração do Trabalho, e que há tempos, também, é recorrentemente invocado nos foros trabalhistas para fazer frente a pedidos de condenação ao pagamento de horas extraordinárias, recebeu mais um inciso, o III, com a inclusão dos empregados que labutam em regime de teletrabalho.

O artigo em referência, na realidade, mereceria supressão integral da CLT porque, objetivamente, é inconstitucional. Ele, por via oblíqua, nega vigência ao inciso XVI do art. 7º da CF e, o que é mais grave, vai de encontro a um dos institutos mais importantes do Direito do Trabalho, que é o direito à limitação da jornada às máximas legais, constitucionais ou contratualmente previstas, direito que ao fim e ao cabo guarda íntima relação com o direito à desconexão com o trabalho, com atributos essenciais à existência humana, o lazer, a interação familiar e social.

O dispositivo, baseando-se exclusivamente na, diga-se, falsa premissa da impossibilidade da aferição e fiscalização, por terceiros, do tempo de trabalho, nega a fidedignidade própria que permeia o contrato de emprego e a realidade de que o trabalhador, ainda que em ambientes outros, necessita de uma limitação de horas de trabalho, sem o que pode realizar, e não raro realiza, horas extraordinárias.

Além das sérias questões acima ventiladas, que maculam de inconstitucionalidade o art. 62 (todo ele, e não somente o novo inciso III) e mesmo o fazem, até, desprovido de qualquer razoabilidade, uma leitura honesta de seus dispositivos revela a sua fragilidade. Em um mundo altamente técnico, onde a informática, a telemática e as ciências correlacionadas têm condições de monitorar cada passo do ser humano, haveria mesmo trabalho externo incompatível com fixação de horário de trabalho ou, como diz a doutrina e a jurisprudência, com o controle da jornada de trabalho? E ainda que as ferramentas técnicas em questão, multiformes que são, não conseguissem viabilizar um

¹⁷⁶ BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Diário Oficial da União (14.7.2017). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 4 out. 2017.

controle efetivo, a fidúcia, base mestra de qualquer sorte de contrato de trabalho, não estaria a exigir do trabalhador os apontamentos, corretos, dos seus dias e horários de trabalho, mesmo que os apontamentos se dessem em simples papeletas, aqueles famigerados instrumentos por intermédio dos quais a marcação dos dias e horários de trabalho sempre foram possíveis em qualquer espaço físico?

Outra questão que mostra o quão desprovido de racionalidade é o artigo 62 da CLT diz respeito à fixação de um critério pecuniário ou gerencial para justificar a exclusão do direito à limitação de jornada e à remuneração do serviço extraordinário. Existiria mesmo motivo para que os gestores maiores das empresas e seus equiparados (diretores, chefes de departamento ou seção etc.) por um simples critério pecuniário (recebimento de gratificação de função igual ou superior a 40% do salário contratual) fossem excluídos do regime de limitação de jornadas? O cotidiano funcional de tal grupo de trabalhadores prova que eles são, em regra, os que mais detêm atribuições, os que maiores responsabilidades assumem e, por isso, os que mais realizam horas extraordinárias, ou seja, são eles aqueles que veem mais fortemente tolhidos seus direitos às limitações de jornadas.

Não é razoável, também, aceitar que uma gratificação de 40% sobre o salário, este, frise-se, normalmente baixo, seja tido como critério distintivo, enfim, motivo suficiente a justificar a exclusão desse grupo de trabalhadores do Capítulo da CLT que trata da Duração do Trabalho. Além do mais, essa fixação de critério pecuniário sugere a realização concreta e, o pior, com a legitimação legal, do odioso salário complessivo, ou seja, do pagamento de um valor (no caso, de uma gratificação de função não inferior a 40% do salário contratual) como substituto de todos os direitos previstos no capítulo referido.

Com o novel inciso III todos aqueles que trabalharem em localidades distintas da empresa, valendo-se de ferramentas que possibilitem a realização de atividades de maneira remota, estarão à mercê dessa situação injusta, excepcional e inconstitucional. E como o dispositivo é excessivamente aberto (empregados em regime de teletrabalho) é possível prever que muitos serão os tomadores de serviços que preferirão impor esse regime aos seus subordinados ao invés de administrarem a gestão das questões relacionadas aos dias e horas de trabalho.

A Reforma Trabalhista fez inserir na CLT, ainda, os artigos 75-A a 75-E, como forma justamente de regulamentar o regime do teletrabalho. Os dispositivos legais em tela ficaram assim redigidos:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado. Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.¹⁷⁷

De fato, como pode se ver, foi necessário um cuidado maior com a questão do teletrabalho, especialmente em razão da inserção do inciso III ao artigo 62 da CLT, acima discutido.

De uma forma bem objetiva estarão sob este regime todos aqueles trabalhadores que, apoiados em ferramentas técnicas e computacionais de informação e comunicação, desenvolverem suas atividades em ambiente diverso do da empresa, excetuando-se aqueles trabalhos classificados como externos por natureza, tal como o são, em exemplo, os serviços de fiscalização de atividades externas, os de construção civil, os dos motoristas, entre outros.

¹⁷⁷ BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Diário Oficial da União (14.7.2017). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 29 set. 2017.

Acessos à empresa para algumas atividades específicas, que demandem a presença do trabalhador nas dependências físicas do empregador, não descaracterizarão o regime em estudo.

Haverá a necessidade do entabulamento de um contrato escrito, com a especificação, entre outras coisas, das atividades cometidas ao empregado. Esse contrato deverá conter, ainda, cláusulas prevendo as responsabilidades pela aquisição e manutenção de todas as ferramentas, bem assim da infraestrutura para que os trabalhos nesse regime sejam levados a efeito, ou seja, se o computador será o do empregado, se, diversamente, a empresa fornecerá um, sobre quem é que pesará os ônus pelo pagamento da conta de energia elétrica, em que proporção isto se dará etc.

Sendo, as ferramentas de trabalho, em regra, subsídios para a consecução da atividade em si, é acertada a remissão do legislador quanto à impossibilidade da configuração do salário-utilidade. Entretanto, essa questão não estará inexoravelmente imune a questionamentos, mormente quando o trabalhador, com o assentimento patronal, expresso ou tácito, valer-se do aparato técnico eventualmente fornecido pela empresa para o desenvolvimento de atividade paralela que importe alguma espécie de proveito econômico.

É interessante a exigência de que o contrato escrito será individualmente entabulado, ou seja, exatamente na forma em que a vontade do trabalhador tem um peso muito pequeno, considerando que há desigualdades econômicas, a afetar as tratativas jurídicas. E este instrumento, onde o trabalhador se encontra à própria sorte, servirá de base para dispor inclusive sobre as transições de regimes (do presencial para o teletrabalho, e do teletrabalho para o presencial). A diferenciação dos textos dos parágrafos primeiro e segundo do art. 75-C, sobretudo quando faz remissão ao acordo mútuo, não representa, na prática, muita coisa. O empregado certamente ficará à mercê da vontade de seu empregador, sem possibilidade real de apresentar objeções, competindo ao Poder Judiciário, em discussões futuras colocadas à sua apreciação, e sempre ancorado no art. 468 da CLT (cujo texto, na substância, não foi alterado) verificar o que se deu ou não se deu em prejuízo do trabalhador, declarando ou não, se for o caso, as nulidades correspondentes.

Disposição que preocupa, e muito, todos aqueles que se zelam pela higiene, pela segurança e pela saúde do trabalhador é a encerrada no art. 75-E da CLT. Singela leitura deste artigo não deixa dúvidas: tentou-se cometer toda a responsabilidade concreta pela salvaguarda da integridade física e psicológica do trabalhador a ele mesmo. Ao empregador

competiria unicamente passar, de maneira ostensiva, as instruções, bem assim colher a assinatura do empregado em um documento (termo de responsabilidade de seguir as ditas instruções). Ao trabalhador, com todas as vulnerabilidades próprias de sua condição, ficariam, subentendido nas entrelinhas, as demais responsabilidades de observação concreta das citadas orientações.

As consequências destas últimas prescrições podem ser antevistas: incremento da quantidade de doenças e acidentes de trabalho. De qualquer maneira, a melhor hermenêutica caminhará por certo no sentido de que as previsões em questão não excluirão todas as responsabilidades histórica e legalmente impostas ao empregador naquilo que diz respeito à saúde e segurança dos trabalhadores. Não seria razoável deixar o trabalhador à sua própria sorte.

2.5.4 Intervenção, regulação, promoção de saúde e produtividade

A Norma Regulamentadora (NR) 17 do Ministério do Trabalho, sobre Ergonomia, pode ser considerada uma normativa que, na prática, busca intervir e regular situações críticas de organização do trabalho, intuindo, em última instância, a promoção da saúde do trabalhador, sem, entretanto, descuidar da busca da eficiência na atividade.

Já em seu item 17.1 a aludida norma declara seus propósitos, quais sejam o de estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente. Leitura de seus demais itens demonstra como a NR em questão, de maneira objetiva, alberga ambas as vertentes da Ergonomia. Entretanto, naquilo que mais se refere aos pontos abordados com ênfase nesta tese, vale destacar a previsão encerrada no item 17.6 e nos subitens 17.6.2 e 17.6.3, a seguir transcritos:

17.6.2. A organização do trabalho, para efeito desta NR, deve levar em consideração, no mínimo: a) as normas de produção; b) o modo operatório; c) a exigência de tempo; d) a determinação do conteúdo de tempo; e) o ritmo de trabalho; f) o conteúdo das tarefas. 17.6.3. Nas atividades que exijam sobrecarga muscular estática ou dinâmica do pescoço, ombros, dorso e membros superiores e inferiores, e a partir da análise ergonômica do trabalho, deve ser observado o seguinte: a) todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores; b) devem ser incluídas pausas para descanso; c) quando

do retorno do trabalho, após qualquer tipo de afastamento igual ou superior a 15 (quinze) dias, a exigência de produção deverá permitir um retorno gradativo aos níveis de produção vigentes na época anterior ao afastamento.¹⁷⁸

A leitura desses itens proporciona, com clareza, a identificação prática dos cuidados que toda organização do trabalho, sob o panorama do cuidado ergonômico, deve ter com as questões do tempo e do ritmo de trabalho, das pausas para descanso, dos conteúdos das tarefas e, o principal, dado o apelo imediato da renda que é fonte de custeio e sobrevivência dos trabalhadores, o zelo com a parametrização de sistemas remuneratórios que levem a saúde a ser, de fato, o valor preponderante. Em outras palavras, mesmo aquilo que imediatamente mais interessa a todos, capital e trabalho, as expressões pecuniárias do trabalho, salário e produção-lucro, devem se sujeitar aos móveis maiores da busca ou preservação da saúde do trabalhador.

A NR 17 do Ministério do Trabalho, portanto, é um bom referencial normativo para balizar a sã estruturação das organizações das atividades daqueles que tomam os serviços humanos, ponto crucial, conforme referido diversas vezes, não somente para o tratamento dos males, mas principalmente para a prevenção da eclosão de diversas doenças que tem na densificação do trabalho a sua origem.

2.6 Trabalho noturno e em turnos

A constituição biológica do ser humano favorece o desenvolvimento de atividades físicas e psicológicas nos períodos do dia, em que a luz do sol se faz presente, e quando a própria condição de temperatura corporal se faz propícia a rotinas que demandam maiores doses de energia. Há também uma tendência natural do corpo humano a se acostumar, após decurso de certo lapso de tempo, a determinadas rotinas de trabalho, em horários precisos e sob certas condições de adversidade.

¹⁷⁸ BRASIL. Ministério do Trabalho. NR 17 – Ergonomia. **Portaria GM 3.214, de 08 de junho de 1978, com redação dada pela Portaria MTPS 3.751, de 23 de novembro de 1990.** Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17.pdf>>. Acesso em: 8 mar. 2017.

O trabalho noturno e sob variação de horários em turnos são situações que rompem com as condições ideais de trabalho, ontológicas ou criadas, e, por isso, geram riscos:

A fadiga advinda da alteração do ritmo vigília-sono ocorre porque os seres humanos, em sua grande maioria, têm atividades durante o período diurno e durante o período noturno apresentam uma maior disposição para o repouso (sono), inclusive pelas alterações de sua temperatura corporal. Por isso, nem todos os trabalhadores se adaptam ao trabalho noturno, pois as mudanças no modelo já referido normalmente conduzem a alterações do comportamento, principalmente em relação ao sono, o que se torna um fator de risco para o aumento de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.¹⁷⁹

Essa sorte de trabalho e sua organização, impostos pela dita moderna forma de viver e pelo desejo da maximização da produção com o uso maior e mais perfeito possível das vinte e quatro horas do dia, trouxe à sociedade alguns desafios, entre eles, a criação de alternativas de prevenção que pudessem conferir ao homem um adequado padrão de segurança.

O mundo está cada vez mais estruturado para a distribuição do trabalho em todas as horas do dia. Somente para citar alguns exemplos importantes, quase todos os serviços de processamento de dados e telecomunicações, e mesmo os serviços ligados ao lazer, ao entretenimento, como bares, restaurantes, academias têm se estruturado para o atendimento nas vinte e quatro horas diárias. Isso tudo acaba repercutindo na distribuição das jornadas dos trabalhadores, com o incremento dos turnos da noite.

As observações científicas iniciais e mesmo as constatações empíricas sem métodos bem delimitados convergiram para padrões demonstradores de que o trabalhador, sem estratégias de defesa a atividades em horários variáveis, diurnos e, sobretudo, noturnos, deixam de cumprir regras procedimentais básicas de serviço, muitas delas ligadas à atenção, à concentração, com repercussões preocupantes nos riscos e mesmo nos eventos acidentários.

Exemplo simples, que extrapola a ciência dos que militam exclusivamente no universo trabalhista e atinge a sabença da coletividade em geral, são os efeitos deletérios do

¹⁷⁹ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol. São Paulo: Ltr, 2013. p. 146.

sono e os perigos decorrentes sobre aqueles que dirigem veículos automotores à noite. A realidade, no particular, prova o quão degradante pode ser o mourejo sob essas condições, seja para o motorista, seja para terceiros que transitam nas mesmas vias.

Consequentemente, não há como não concluir que para a segurança e saúde do trabalhador os trabalhos em turnos e noturnos devem, o mais possível, serem evitados. E se assim o é a realização de horas extras, em tais condições, há de ser exceção por igual. Aliás, como se sabe, estes são alguns dos motivos pelos quais há previsão, na Constituição Federal, da limitação máxima a seis horas por dia nos trabalhos realizados sob forma de turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV do art. 7º) e mais, previsões na CLT (art. 73, *caput* e parágrafo primeiro) de adicionais de remuneração para trabalhos noturnos, bem assim a ficção de hora com cinquenta e dois minutos e trinta segundos para os trabalhadores urbanos que exercem atividades entre 22h de um dia e 5h do outro.

No bojo do que se está a escrever, portanto, é perfeitamente compreensível porque o TST, no inciso II de sua súmula 60¹⁸⁰, consolidou entendimento de que é devida uma remuneração maior das horas prorrogadas para além de jornadas noturnas, isso como medida desestimuladora de um trabalho executado em condições mais desvantajosas. A observação concreta desse procedimento, entretanto,

[...] é considerada insuficiente para compensar o desgaste decorrente do esquema de trabalho. De fato, as medidas de compensação são objeto de profundas mudanças, havendo atualmente crescente conscientização de que pagar um extra ao indivíduo que trabalha à noite não o ajuda a dormir melhor, nem a lidar melhor com eventuais problemas familiares a que ele se expõe.¹⁸¹

Considerando a importância da questão para o desenvolvimento desta tese, especialmente naquilo que a relaciona com a incidência dos acidentes em situações nestes ou naqueles horários do dia ou da noite, tem-se como relevante, ainda, relacionar as

¹⁸⁰ ADICIONAL noturno. Integração no salário e prorrogação em horário diurno (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.; II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Resolução 185/2012, Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 25, 26 e 27 de setembro de 2012 (republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 23 fev. 2017.

¹⁸¹ MORENO, Cláudia Roberta de Castro; FISCHER, Frida Marina; ROTENBERG, Lúcia. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 1, jan./jun. 2003. p. 42.

estratégias individuais e coletivas mais recomendadas pelos cientistas como formas de enfrentamento das adversidades próprias do trabalho noturno e em turnos.

Cláudia Roberta de Castro Moreno, Frida Marina Fischer e Lúcia Rotenberg, ao elegerem como objeto de estudo exatamente o trabalhador na sociedade que denominaram “24 horas”, demonstraram que fatores como idade, gênero, papel social e familiar, além de algumas características individuais são decisivos para a maior ou menor adaptação das pessoas a jornadas cambiantes e noturnas.¹⁸²

Explicaram que na medida em que um trabalhador envelhece a tendência é desenvolver de forma mais recorrente hábitos de atividade matutina, antecipando o horário de dormir ao final do dia. Em razão disso, a maior parte dos operários com cinquenta anos ou mais costumam suportar sofrimento maior na execução de trabalhos noturnos e em turnos variados.

Ressaltaram ainda que as mulheres, principalmente nas culturas em que a vida delas é mais associada aos cuidados dos filhos e afazeres domésticos, tendem a privilegiar estas responsabilidades, normalmente diurnas, ainda que isso importe em prejuízo do sono reparador do cansaço proporcionado por jornadas noturnas e ou em revezamento. Dessa peculiaridade decorre uma maior dificuldade delas na adaptação à rotina dos trabalhos noturnos e em turnos.

Pessoas com características maiores de introversão e que têm suas necessidades de lazer e entretenimento mais dissociadas dos relacionamentos sociais, tal como as que buscam relaxamento e diversões em filmes, videogames etc., disseram as mencionadas pesquisadoras, costumam se adaptar melhor ao trabalho noturno e em turnos porque suas recreações não dependem muito de horários rígidos e interações com pessoas.

Há, ainda, questões ligadas à família dos trabalhadores que cumprem esses regimes diferentes de trabalho. Quando todos os que com ele convivem mais diretamente assumem compromissos de respeito e colaboração, proporcionando-lhe momentos adequados de descanso, a adaptação ao trabalho noturno e em revezamentos fica sobremaneira facilitada.

¹⁸² MORENO, Cláudia Roberta de Castro; FISCHER, Frida Marina; ROTENBERG, Lúcia. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 34-46, jan./jun. 2003.

Poucos são os tomadores de serviços que de fato se preocupam com os mencionados fatores, enfim, com a verificação de dimensões da vida obreira que extrapolam os aspectos diretamente relacionados à produção. Dito de outro modo, poucos são os gestores que olham os operários para além dos muros dos parques fabris.

Não havendo opção de supressão dos turnos em revezamento e noturnos há algumas medidas coletivas que, se executadas, podem minimizar os efeitos deletérios à saúde e segurança do trabalhador.

A diminuição dos turnos fixos noturnos vem ao encontro desse desiderato. Se isto não for possível, é recomendável que eles, no máximo, se resumam a quatro dias consecutivos na semana, privilegiando-se suas supressões em dias correspondentes a finais de semana e feriados.

No plano das medidas individuais, a exortação do trabalhador para que se organize a fruir, pelo menos, seis horas regulares de sono, consecutivas, pode ajudar na mitigação dos efeitos deletérios à saúde individual e ao convívio social.

Identificar o perfil de cada operário, se mais adaptado a jornadas matutinas ou vespertinas também é uma boa prática porque os classificados como vespertinos conseguem, como regra, adaptarem-se melhor à rotina dos trabalhos noturnos e em turnos.

Por fim, vale gizar que os problemas ligados à quebra do ciclo natural do sono das pessoas que trabalham à noite e em turnos de revezamento não é algo inexoravelmente adstrito a tais sortes de trabalhos. A fixação de inícios de jornadas em horários como 6h e 7h, por conta da natural exigência de que os trabalhadores acordem bem mais cedo, é circunstância que pode ensejar os mesmos efeitos acima citados.

2.7 Acidentes, doenças e transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho

A Sociedade Brasileira de Cardiologia estima que no Brasil, em 2011, ocorreram trezentas mil mortes, oitocentas e vinte por dia, trinta por hora, ou seja, uma morte a cada 2 minutos, isso a um custo de 25 bilhões de dólares por ano. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) em relatório publicado no longínquo 2003, atestou que 23% de trabalhadores

morreram em razão de doenças circulatórias relacionadas ao trabalho. Um dos principais fatores que contribuíram para isso foram as doenças cardiovasculares. Entre as causas importantes dessas doenças estão o trabalho por turnos e o trabalho noturno, bem assim as longas jornadas de trabalho. Dados do DIEESE demonstram que de 1988 a 2005 houve aumento de 56% de trabalho superior à jornada máxima legal semanal só no setor do comércio.¹⁸³

Horas extraordinárias, portanto, são causas de adoecimento.

O tratamento jurídico das doenças ocupacionais, é dizer, aquelas resultantes de singularidades ligadas direta ou indiretamente ao trabalho, tem sido, por conta da legislação e da evolução da doutrina e da jurisprudência, isonômico àquele conferido aos acidentes típicos.

Questões de ordem médica, jurídica e até cultural, todavia, dificultam a identificação do elo entre a doença e o trabalho, gerando situações de perplexidade e, por vezes, prejuízos irreparáveis.

Alguns recursos como a delimitação normativa do Nexo Técnico Epidemiológico (NTEP) critério que, mediante associação histórica e estatística de dadas doenças a essa ou aquela atividade econômica e profissional, importa presunção do liame entre o trabalho e a doença têm ajudado no enfrentamento dessas dificuldades, desses pontos chamados críticos ou cinzentos. De qualquer maneira, a identificação do alto crescimento, por exemplo, das doenças mentais, no contexto de situações atreladas à organização da vida moderna e do trabalho, continua representando um desafio e tanto.

Como se sabe, diferentemente do acidente típico, as doenças em geral, e as de fundo psicológico em especial, não se revelam em momentos precisos no tempo, razão pela qual a identificação da “hora da doença”¹⁸⁴ é trabalho difícil e, muitas vezes, impossível. Quando muito são estabelecidas hipóteses de lapsos temporais onde se enxergam cenários ligados à gênese da doença. O desenvolvimento da doença, contudo, associado

¹⁸³ OTANI, Koshiro. **Repercussão das horas extras na saúde dos comerciários**. São Paulo, 7 abr. 2014. Disponível em: <<http://www.fecesp.org.br/Artigo/Conteudo/7882>>. Acesso em: 7 mar. 2017. Artigo disponível no sítio da Federação dos Comerciários do Estado de São Paulo (FECEPS):

¹⁸⁴ A expressão “hora da doença”, destacada com aspas, foi utilizada para fazer um paralelo com a “hora do acidente”, questão desenvolvida nesta tese.

frequentemente a estágios de piora ou melhora, fazem-na ir e vir no tempo, e disso advêm todas as dificuldades mencionadas.

Além das doenças cardiovasculares, interessa à presente tese as relações normalmente identificadas entre doenças mentais e acidentes típicos porque não é raro acontecer de haver associação entre uma e outra realidade. Mais especificamente, considerando as razões descritas em outras partes desta tese, de que horas extraordinárias qualitativas e quantitativas geram estresse e, este, uma gama importante de doenças, faz-se necessário, neste momento, o estudo delas, seja para a perfeita compreensão do universo maior em que a tese se insere, seja para o entendimento, ou convencimento, de que identificar “A hora do acidente” e, pois, adotar posturas para evitar o trabalho nesses ou naqueles horários é, em última instância, também um ato de contribuição para a extirpação de doenças que têm comprometido a vida de milhares de trabalhadores.

2.8 As várias espécies de transtornos mentais e comportamentais relacionados ao trabalho

Há, no plano normativo infraconstitucional, em várias espécies normativas, um bom referencial para comprovar, e legitimar, o atrelamento do regime de trabalho extraordinário ao adoecimento dos trabalhadores e aos acidentes de trabalho típicos.

Reiterando o que já foi dito no início deste trabalho, a Lista B do Anexo II do Decreto nº 3048, de 6 de maio de 1999, que aprovou o Regulamento da Previdência Social e deu outras providências, com a redação dada pelo Decreto 6957, de 9 de setembro de 1999, relacionou, logo após nota explicativa de que a relação seria exemplificativa e complementar¹⁸⁵, os transtornos mentais e do comportamento (Grupo V da CID-10) e seus respectivos fatores etiológicos. Aqueles que se relacionam intimamente com os dias e horas de trabalho são os seguintes:

a) transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso de álcool (F10.2) alcoolismo crônico relacionado com o trabalho, originados ou de (a.1) problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: má adaptação ao trabalho (CID Z56.5) ou de (a.2) circunstância relativa às condições de trabalho (CID Y96);

¹⁸⁵ Não houve exclusão, portanto, de outros fatores.

b) reações ao estresse grave e transtornos de adaptação (F43): estado de estresse pós-traumático (F43.1) decorrentes ou de (b.1) outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho: reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6) ou de (b.2) circunstância relativa às condições de trabalho (Y96);

c) outros transtornos neuróticos especificados (inclui “neurose profissional”) F48.8, oriundos ou de (c.1) ritmo de trabalho penoso (Z56.3) ou de (c.2) desacordo com padrão e colegas de trabalho (má adaptação ao trabalho, Z56.5);

d) transtorno do ciclo vigília - sono devido a fatores não-orgânicos (F51.2) com gênese ou em (d.1) problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: má adaptação à organização do horário de trabalho (trabalho em turnos ou trabalho noturno - Z56.6) ou em (d.2) circunstância relativa às condições de trabalho (Y96);

e) sensação de estar acabado (“Síndrome de Burn - Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) Z73.0, derivadas ou de (e.1) ritmo de trabalho penoso (Z56.3) ou de (e.2) outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6).

A Norma Regulamentadora (NR) 17 do Ministério do Trabalho, em alguns de seus tópicos, toca a questão da organização do trabalho e sua relação com as questões ditas psicossociais. Exemplos disso são os seus itens 17.1, quando há remissão a parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, e o 17.6 e seus subitens, tal como o 17.6.2, onde está prescrito que a organização dos trabalhos deve levar em conta, no mínimo, questões referentes ao modo de operação, à exigência de tempo, à determinação do conteúdo de tempo, ao ritmo de trabalho, ao conteúdo das tarefas.

Ainda poderiam ser citados os Anexos 1 e 2 da mencionada NR que, entre outras coisas, versam respectivamente sobre a organização do trabalho dos operadores de caixas em hipermercados, supermercados, atacadistas, bem assim daqueles que realizam atividades de atendimento por telefones e terminais de computador.

Doravante serão abordadas as questões específicas relacionadas a todas essas doenças e formas previstas de organização do trabalho.

2.8.1 Transtornos mentais e comportamentais devido ao uso de álcool

O álcool, droga lícita para adultos, quando usado sem comedimento, gera dependência e uma série de problemas individuais e sociais. O alcoolismo já é há um bom tempo tido como doença. Esta doença possui, com uma das possibilidades de etiologia, relações com o trabalho.

Ligados ou não ao trabalho os transtornos mentais e comportamentais decorrentes do uso excessivo de bebidas alcoólicas enseja afastamentos da atividade profissional, incapacitação temporária ou definitiva para o trabalho e até óbitos decorrentes do comprometimento de determinados órgãos, normalmente o fígado.

A administração concomitante de álcool e trabalho, em intervalos ou mesmo nos momentos da própria execução do trabalho, às escondidas, também repercute em acidentes e em diversas sortes de desinteligências entre trabalhadores, sobretudo entre eles e seus chefes.

A doença ocasionada pela ingestão excessiva de álcool aflige mais comumente o homem e deita raízes tanto em segmentos profissionais menores quanto em maiores, neste caso, os dos altos diretores de organizações empresariais.

O alcoolismo e o cuidado com o alcoolista, portanto, é uma questão que atinge a iniciativa privada, o serviço público e, sobretudo, os ambientes social e familiar. É, pois, matéria que interessa à saúde pública.

Naquilo que diz respeito a relações com o trabalho, há várias abordagens.

Alguns estudiosos veem as bebidas alcoólicas como um “‘auxílio` no enfrentamento de situações perigosas e de tensões”¹⁸⁶, enfim, uma forma de mitigar o sofrimento, mediante a retirada, pelo uso do álcool, de certos graus de sensibilidade às mencionadas circunstâncias de perigo e estresse.

Situações consideradas estressoras, tal como as avaliações de rendimento suficiente ou insuficiente do trabalho, a visibilidade da atividade dentro e fora da empresa,

¹⁸⁶ SANTOS, Astrid Bandeira et al. Alcoolismo e trabalho: como estão relacionados? In: ENCONTRO DE EXTENSÃO, 19., 2007, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: [S.n.]; ENCONTRO DE INICIAÇÃO À DOCÊNCIA, 10., 2017, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: [S.n.]; Disponível em: <<http://www.prac.ufpb.br/anais/IXEnex/extensao/documentos/anais/6.SAUDE/6PRACPEX01.pdf>>. Acesso em: 3 mar. 2017.

a distribuição desordenada da atividade profissional em turnos, o tipo da atividade - mais ou menos perigosa, as pressões por metas e o controle rígido de horários, entre outros exemplos, costumam ser relacionadas pela literatura especializada como realidades estimuladoras do uso de bebidas alcoólicas e, pois, contributos importantes para o desenvolvimento sequencial de transtornos mentais e comportamentais.

Chama a atenção, até por conta do norte temático guia desta tese, as remissões causais dos transtornos mentais advindos do uso do álcool à produtividade, às pressões pelo atingimento de resultados e à rigidez nos controles dos horários. Isso demonstra a proximidade existente entre esse tipo de adoecimento e a realização de horas extraordinárias quantitativas e qualitativas.

Na busca da prevenção e, também, do tratamento, Magda Vaissman, em obra bastante referenciada¹⁸⁷, propôs a centralidade do local de trabalho como objeto de investigação, isso em razão do significado que o trabalho tem para as pessoas, e mesmo como método de contraposição ao natural alijamento ou segregação social das práticas terapêuticas tradicionais.

Com efeito, se é no trabalho que há gêneses específicas para o surgimento de transtornos mentais e comportamentais, é importante que as soluções de prevenção e resgate de saúde sejam buscadas no contexto das atividades profissionais, enfim, as respostas devem ser encontradas no seio de todos os atores e de todos os cenários organizacionais em que a atividade profissional se inseria momentos antes da eclosão da doença.

É importante lembrar que condições pessoais do trabalhador, quando submetido a essa ou àquela rotina de trabalho, também podem concorrer para o surgimento de transtornos mentais e comportamentais. Todavia, conforme se verá, preponderam, na ação e associação a essas doenças, fatores externos, essencialmente de natureza organizacional.

Alcoolismo é a “síndrome de dependência do álcool, caracterizada pela perda do controle do indivíduo sobre o beber (perda da liberdade de escolha) pela existência de síndrome de abstinência quando da interrupção do uso do álcool e por mecanismos de defesa característicos, dos quais a negação é o mais importante”¹⁸⁸.

¹⁸⁷ VAISSMAN, Magda. **Alcoolismo no trabalho**. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

¹⁸⁸ FERREIRA JÚNIOR, Iwaldo Martins. Alcoolismo e trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 70, n. 18, p. 50-52, abr./jun. 1990. p. 50.

Quando qualquer doença não é resolvida em um espaço curto de tempo, ou seja, quando ela persiste no tempo, ela é designada como crônica. Não é diferente no alcoolismo. Ao persistir a dependência do uso do álcool por períodos superiores, mais ou menos acima de seis meses, a situação é classificada como de cronicidade.

O alcoolismo crônico tem origem multifatorial, de natureza genética, biológica, psicológica e social. Esta característica não reduz a importância de cada fator desencadeante. Neste momento, todavia, importa o estudo do alcoolismo crônico associado a condições difíceis de trabalho.

A literatura médica diagnóstica e protocolar associa o alcoolismo crônico ligado ao trabalho (CID F10.2) ou à má adaptação ao trabalho (CID Z56.5) ou a circunstância relativa às condições de trabalho (CID Y96).

Orientações veiculadas na rede mundial de computadores pelo Centro de Referência e Saúde do Trabalhador da Região Metropolitana II do Rio de Janeiro, composta pelos municípios de Niterói e da capital fluminense¹⁸⁹, indicam que essas situações, por deterem classificação acentuadamente aberta, dependem de investigações de evidências e associação a determinados grupos profissionais ou a determinadas formas organizacionais dos empreendimentos, tudo a proporcionar conclusões probabilísticas, e epidemiológicas, na constatação, por assim dizer, de excessos de prevalência de alcoolismo aqui ou ali.

Ferreira Júnior ensina que:

Não há dúvida, hoje, de que algumas ocupações apresentam taxas de problemas relacionados ao álcool excepcionalmente altas em relação à população geral. As evidências para esse fato derivam de estudos nas populações de indivíduos referidos para tratamento por alcoolismo, de estudos das taxas de problemas ligados ao álcool em ocupações específicas e de estudos das taxas de mortalidade (principalmente por cirrose hepática) em diferentes grupos ocupacionais. De um modo geral, aceita-se que a mortalidade por cirrose hepática seja um bom indicador da incidência de problemas relacionados ao álcool. [...] Em certos casos a ingestão alcoólica pode ser uma forma de lidar com o “stress” ou com o medo do perigo, como acontece com trabalhadores da construção civil, em nosso meio, obrigados a enfrentar condições precárias e perigosas de trabalho¹⁹⁰.

¹⁸⁹ Informações disponíveis em: CENTRO DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR DA REGIÃO METROPOLITANA II (1) – RJ. **Transtornos mentais relacionados com o trabalho**. <<https://cerestrj2.wordpress.com/transtornos-mentais-relacionados-com-o-trabalho>>. Acesso em: 3 mar. 2017>.

¹⁹⁰ FERREIRA JÚNIOR, Iwaldo Martins. Alcoolismo e trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 70, n. 18, p. 50-51, abr./jun. 1990.

O exemplo da construção civil é realmente paradigmático. Ali reina toda sorte de precariedade, desde os malefícios da terceirização até questões mais ligadas à investigação científica em curso, ou seja, a jornadas excessivas, normalmente oriundas da necessidade de atendimento a determinados cronogramas temporais de execuções de obras e previsões de entregas. Questões climáticas também interferem na adaptação e na execução desse tipo de serviço.

Essas questões todas, associadas a um grupo ocupacional onde o gênero predominante é o masculino, onde impera baixos níveis de qualificação nas bases piramidais dos trabalhadores, e tudo isso ligado a uma cultura própria e afeiçoada à ingestão de bebidas alcoólicas ensejam combinações que, concretamente, levam os operários ao alcoolismo crônico.

De uma forma geral, além da considerável abertura das CIDs Y 96 e Z56.5, e da necessidade da investigação científica fundada em evidências probabilísticas, o fato é que a própria raiz da classificação de uma delas, a Z56, remete a problemas relacionados com o emprego e desemprego. É fácil compreender, nesse contexto onde o trabalho é fonte de subsistência, como o temor da perda do emprego ou da ocupação, resultantes de falta de adaptação e ou da sujeição a situações precárias de trabalho pode fazer desencadear ações de fugas rumo a bebidas alcoólicas e, por conseguinte, o desencadeamento de doenças latentes ou não.

2.8.2 Reações ao estresse grave e transtornos de adaptação (estresse pós-traumático)

O estresse pós-traumático (CID F 43.1) como o nome já o diz, é uma consequência psicológica e danosa decorrente de uma situação de ameaça ou de catástrofe a que foi submetido um indivíduo.

Pessoas que se viram em circunstâncias difíceis como assaltos, acidentes em que tenham havido muitas mortes, entre outras situações graves, costumam desenvolver estados de sofrimento caracterizados por lembranças constantes desses eventos, pesadelos, tudo a repercutir em seus relacionamentos sociais, na constância e perturbação do sono, na ansiedade, no abalo da personalidade, na depressão e na disposição ao suicídio como enfrentamento dramático desse estado de coisas.

Aqueles que se veem em situações como essas conseguem, na maioria das vezes, se curar, mas o tempo da cura varia de pessoa para pessoa, podendo ser rápido ou durar uma boa quantidade de meses.

As consequências do estresse posterior a traumas, como dito, no sono, no relacionamento social e na personalidade repercutem invariavelmente no desenvolvimento da atividade profissional e, pois, no cumprimento dos horários estabelecidos. Condições difíceis de trabalho, para este grupo de pessoas, assumem proporções ainda mais graves. Situações organizacionais naturalmente bem desenvolvidas para a equipe de trabalho mostram-se as mais das vezes inadequadas para pessoas que tiveram a experiência do estresse pós-traumático, com as dificuldades inerentes ao cumprimento das obrigações funcionais correspondentes nos horários estipulados.

Estudos de casos mostram com perfeição como a doença em estudo se dá, bem assim como, por vezes, as conclusões sobre o nexos com o trabalho se mostram difíceis mesmo para aqueles que recorrentemente atuam na área da saúde do trabalhador.

Carlos Eduardo Carrusca Vieira, ao analisar um laudo pericial realizado em processo trabalhista que tramitou na Justiça do Trabalho de Minas Gerais, explicou que normalmente os profissionais da área da saúde centram-se prioritariamente na análise das estruturas e dos traços de personalidade do periciando, acreditando que as doenças mentais ou se relacionam a questões orgânicas ou têm sua gênese em fatores psicológicos individuais.

Entretanto, há fatores exteriores ao indivíduo que também são decisivos para o perfeito diagnóstico e para a verificação do nexos entre doença e atividade profissional. Em verdade, os estímulos estressores podem vir tanto do meio externo quanto do ambiente social e interior do indivíduo.

O ser humano, constantemente, busca se ajustar às diferentes condições que lhe são impostas. Os referidos estímulos ensejam respostas pessoais. Se estas respostas são negativas, há o desencadeamento de um processo adaptativo inadequado, o *distress*. Se há boas reações, por outro lado, tem-se o denominado *eustress*.

O estresse, portanto, que é gênero das duas figuras relacionadas no parágrafo anterior, deve ser observado para além de sua dimensão biológica pura e simples. É importante que a análise englobe também a dimensão psicossocial, em outras palavras, a

relação particular entre uma pessoa, seu ambiente e as circunstâncias às quais está submetida. Estas circunstâncias podem, em muitas situações, serem tidas como ameaças, como fenômenos que podem estar a exigir da pessoa mais do que suas próprias habilidades ou recursos podem suportar, enfim, uma situação que a faz sentir-se em perigo.

Quando relacionado ao trabalho o estresse é visto como todas aquelas situações em que a pessoa percebe seu ambiente trabalhista como uma ameaça a suas necessidades de realização pessoal e profissional e ou à sua saúde física ou mental. Trabalhadores estressados tendem a uma diminuição no desempenho, à redução na qualidade de seu trabalho e a gerar um aumento nos custos das organizações devido a problemas de saúde, aumento do absenteísmo, rotatividade e o envolvimento crescente em acidentes de trabalho.¹⁹¹

Carrusca Vieira ensina que em casos de doenças como o transtorno de estresse pós-traumático, especialmente os relacionados a trabalhadores¹⁹², a concepção teórica mais adequada é aquela que leva em conta a possibilidade da multiplicidade da determinação no surgimento da doença ocupacional, bem assim a importância da integração de fatores biopsicossociais, aí inserida a análise criteriosa da organização do trabalho.

No caso prático acima mencionado, a partir de metodologia de pesquisa qualitativa, representada por oito minuciosas entrevistas com o trabalhador, foram feitas correlações entre a história ocupacional e pessoal do periciando, um vigilante de uma instituição financeira bancária e, ao cabo, fez-se um direcionamento das investigações para quatro categorias:

a) as contradições das condições de trabalho e de sua organização, exteriorizada pela imposição da implementação de novas normas de segurança, que, levadas a efeito pelo vigilante, gerou conflitos com os bancários e seus superiores;

b) o assédio psicossocial, resultante dos citados conflitos, sob a vertente do assédio moral provindo dos bancários e da situação de vulnerabilidade física de segurança da agência em que trabalhava, que estava sem porta giratória;

¹⁹¹ BALASSIANO, Moises; TAVARES, Elaine; PIMENTA, Roberto da Costa. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, maio/jun., 2011. p. 753.

¹⁹² Aliás, ainda segundo Carlos Eduardo Carrusca Vieira, o estresse pós-traumático é o único distúrbio mental cuja relação direta e causal com o trabalho é admitida por pesquisadores de diferentes filiações teóricas no campo da saúde mental e do trabalho.

c) o vínculo com o trabalho, decorrente da necessidade, externada pelo vigilante, de ser honesto e cumprir com os deveres que lhe foram impostos;

d) a identidade pessoal e funcional, representada pelo desejo de reconhecimento do valor e do resultado de seu trabalho, que era essencialmente imaterial, e que por isso acabava tornando o trabalhador invisível para as outras pessoas; que o consideravam como “alguém que não fazia nada”.

A partir dessa categorização, das posturas adotadas pelos prepostos da instituição bancária após um assalto havido na agência, bem assim de uma acurada análise, inclusive dos documentos arquivados no INSS, que à época havia concedido auxílio-doença acidentário em razão do estresse pós-traumático, Carrusca Vieira conseguiu concluir pela efetiva existência do nexo causal entre o trabalho e o transtorno de estresse pós-traumático, demonstrando a inexatidão do laudo pericial juntado ao processo judicial que, baseado em métodos tradicionais e direcionados somente ao perfil individualizado do trabalhador, excluía o referido nexo.

A base teórica e mesmo o estudo de caso referido podem demonstrar como determinadas doenças, de natureza mental, guardam relação com a organização do trabalho e, no caso específico do vigilante, com questões que também se associam à ideia da jornada de trabalho qualitativa e quantitativa.

Além das indigitadas repercussões pós traumas, da repercussão da doença em um estado de maior dificuldade para realizar as tarefas habituais, com reflexos no alongamento das jornadas, a atingir muitos trabalhadores com essa sorte de distúrbio, vê-se, no caso prático citado, que o tempo à disposição da instituição financeira na atividade de vigilância, com os perigos inerentes, enfim, as horas trabalhadas, exatamente por conta da imaterialidade do trabalho, eram tidas como um “não fazer nada” pelos bancários da agência, um período de ócio, quando, na verdade, por conta da imposição de novos procedimentos de segurança, o que tinha acontecido era o aumento da carga de trabalho dita qualitativa, com as contradições inerentes à resistência daqueles que não compreendiam as alterações.

Em suma, a compreensão das peculiaridades do transtorno do estresse pós-traumático e suas relações com o trabalho podem contribuir para favorecer uma organização da atividade mais adequada às necessidades do trabalho, importando na necessária diminuição das jornadas e de suas intensidades e, com isso, colaborar para a prevenção de acidentes típicos e doenças ocupacionais.

2.8.3 Dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (condições de trabalho)

Classificado sob a CID-10 F 43, as reações ao estresse grave e os transtornos de adaptação se associam, muitas vezes, com dificuldades físicas e mentais relacionadas ao trabalho (CID Z 56.6) e com circunstâncias relativas às condições do trabalho (CID Y 96).

A resposta ao estresse é ativada pelo organismo com o objetivo de mobilizar recursos que possibilitem o enfrentamento pessoal de situações percebidas como difíceis e que, por isso, demandam certas doses de esforço. É uma capacidade fundamental para a sobrevivência e para o desenvolvimento de alternativas face a situações concretas ou de ameaça.

Nos anos setenta Karasek trouxe um novo modelo para o estudo das repercussões do trabalho na saúde dos trabalhadores, um recurso para melhor compreender a sua relação com o estresse. Partindo das pesquisas de Hans Selye, que consideravam o estresse a partir da relação entre demandas e capacidades do indivíduo, Karasek percebeu que o controle do trabalhador sobre o trabalho não fazia parte da análise dos processos de produção de desgaste laboral. Propôs, assim, um modelo de investigação chamado Demanda - Controle (*Demand-Control Model* ou *Job Strain*). Este modelo, bidimensional, buscou relacionar dois aspectos psicossociais no ambiente de trabalho, as demandas psicológicas e o controle do trabalhador sobre o trabalho.

O controle sobre o trabalho compreende dois aspectos, a saber, o uso de habilidades e a autoridade decisória. O primeiro aspecto tem como parâmetro o grau que o trabalho envolve, a aprendizagem, a repetitividade e a criatividade. O segundo, por sua vez, leva em conta a tomada de decisões e as influências do trabalho na política gerencial.

Karasek distingue quatro tipos básicos de experiências no trabalho, todos gerados pela interação entre os níveis “alto” e “baixo” da demanda psicológica e de controle:

a) alta exigência, assim entendida uma alta demanda psicológica e um baixo controle da atividade – nesta situação se dão as mais adversas reações de desgaste psicológico;

b) trabalho ativo, ou seja, alta demanda psicológica e alto controle sobre o trabalho – neste caso o trabalhador tem uma ampla possibilidade de decisão sobre como e

quando desenvolver suas tarefas, bem como a grande disponibilidade de uso de sua potencialidade intelectual;

c) trabalho passivo, caracterizado pela baixa demanda psicológica e baixo controle – situação que produz uma atrofia gradual na aprendizagem de habilidades;

d) baixa exigência, que combina baixa demanda e alto controle – configura situação altamente confortável e ideal de trabalho.

De acordo com este modelo o estresse ocupacional seria uma resultante da interação entre altas demandas psicológicas, menor controle no processo de produção do trabalho, com associação também a baixos índices de suporte social provindo de colegas de trabalho e chefes. Esta foi a conclusão de Patrícia Bitencourt Toscani Greco, Tânia Solange Bosi de Souza Magnago, Andrea Prochnow, Carmem Lúcia Colomé Beck e Juliana Petri Tavares após uma criteriosa revisão de literatura na área da Psicologia¹⁹³.

Considerando a forma pela qual o mundo do trabalho hodierno está estruturado, sobretudo a alienação ou o estranhamento do trabalhador em relação à sua atividade e tendência à centralização das decisões importantes nas posições hierárquicas mais elevadas (ausência de controle sobre o trabalho, portanto) com pressões pelo atingimento de metas e trabalho denso, a ser cumprido em quantidade de horas insuficientes e consequentes imposições de alargamento de jornadas (altas demandas psicológicas de trabalho) não há como não compreender os motivos pelos quais as reações aos agentes estressores graves, derivadas de condições de trabalho, transformam-se em doenças mentais.

2.8.4 Outros transtornos neuróticos especificados (neurose profissional)

É difícil conceituar e distinguir a neurose profissional de outras doenças como o estresse profissional e a Síndrome de Burnout porque essas doenças, muitas vezes, se associam.

De acordo com a Portaria MS (Ministério da Saúde) n°. 1.339/1999, de 18 de novembro de 1999, que descreve as doenças que guardam relação com o trabalho e seus

¹⁹³ GRECO, Patrícia Bitencourt Toscani et al. Utilização do modelo demanda-controle de Karasek na América Latina: uma pesquisa bibliográfica. **Revista de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria**, Santa Maria, v. 1, n. 2, p. 272-281, maio/ago. 2011. p. 274.

processos, a neurose profissional faz parte da lista de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho.

Segundo a Classificação Internacional de Doenças (CID-10) ela está incluída em "outros transtornos neuróticos especificados" (F 48.8) e, naquilo que diz respeito aos assuntos ligados a dias e horários de trabalho, tem como uma de suas possíveis origens o ritmo de trabalho penoso (CID-10 Z56.3) e o desacordo com patrão e com colegas de trabalho, singularidades denominadas na classificação como condições difíceis de trabalho (CID-10 Z56.5).

Fundamentalmente, a neurose profissional caracteriza-se como uma doença persistente, de fundo psicológico, um conflito vinculado a uma situação organizacional ou profissional determinada. O indivíduo, em situações como os mencionados ritmos de trabalho penosos e os desacordos entre colegas de trabalho, suporta frustrações e, ao tentar lidar com esses sintomas, passa a experimentar situações conflitivas psíquicas que de alguma maneira perturbam a sua relação com o mundo exterior. Pesquisadores da Universidade Estadual Paulista (UNESP) ressaltaram inclusive o fato de que as organizações costumam adotar estratégias para manter o vínculo com os trabalhadores cada vez mais afetivo, criando neles, por assim dizer, a fantasia de que a organização é mantenedora e protetora. Entretanto, destacaram, a neurose acaba surgindo, entre outras situações, quando esses mesmos trabalhadores, ao se depararem com as contradições entre o discurso e a prática, veem-se na contingência de não conseguirem alcançar as metas estipuladas e fortemente exigidas¹⁹⁴.

2.8.5 Ritmo de trabalho penoso

A questão do ritmo de trabalho penoso (CID 10 Z 56.3) possível gênese de neuroses profissionais, é situação diretamente ligada às grandes questões desenvolvidas nesta pesquisa, ou seja, investigações sobre os dias e horários de trabalho, e sobre os momentos mais recorrentes em que os acidentes se verificam.

Estudo minucioso de acórdãos lavrados entre 2011 e 2013 no Tribunal do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, levado a efeito por pesquisadores do Programa de

¹⁹⁴ SANTOS, Ludmilla Cristine et al. Psicologia e profissão: neurose profissional e a atuação do psicólogo organizacional frente à questão. **Revista Psicologia: ciência e profissão**, Brasília-DF, v. 30, n. 2, p. 248-261, abr./jun. 2010. p. 254-255.

Pós-Graduação da FUNDACENTRO, e publicado em 2016 pela Revista Saúde e Sociedade, sob o título “O trabalho penoso sob a ótica do judiciário trabalhista de São Paulo”, além de tocar a questão da ausência de regulamentação e mesmo a dificuldade na conceituação do que seria o trabalho penoso previsto no inciso XXIII do art. 7º da Constituição Federal, revelou que 46,6% dos acórdãos estudados¹⁹⁵, que continham como referência de pesquisa as palavras “penoso”, “penosidade” e “trabalho penoso”, associaram a questão da penosidade às jornadas de trabalho. E mais: se forem acrescentados os percentuais de matérias como intervalos para descanso previstos na Norma Regulamentar 31 do Ministério do Trabalho e Emprego, que incide sobre o trabalho rural (13,8%) e jornada noturna (11,2%) temas manifestamente correlacionados, o percentual sobe para 71,6%¹⁹⁶. Essa realidade prova por si só como a questão do ritmo e da intensidade da atividade laborativa é seara intimamente relacionada à noção de penosidade.

Conforme menção específica e objetiva extraída do mesmo trabalho referenciado, a análise dos julgados proporcionou a identificação de situações práticas que possibilitariam a formação, por assim dizer, de um conceito amplo de trabalho penoso:

Dos entendimentos identificados nos acórdãos, verifica-se que tanto o poder judiciário quanto os reclamantes entendem que a prática de jornadas de trabalho extensas, bem como a realização de trabalhos fisicamente desgastantes ao trabalhador, possibilitam a caracterização da atividade como penosa. Nesses quesitos, a interpretação do poder judiciário mostrou-se mais abrangente, já que também considera penosos os trabalhos realizados em jornada noturna, turno de revezamento e dupla jornada. Mas ambas as partes vão além, caracterizando como penosas atividades e situações que incluem condições inseguras de trabalho, exposição a situações perigosas e doenças, cobranças excessivas, assédio moral, condições que afetam as relações familiares e sociais, e trabalho degradante. Os entendimentos constantes nos acórdãos sugerem basicamente duas abordagens gerais sobre o trabalho penoso, que, às vezes, são adotadas complementarmente. De acordo com a primeira, algumas funções podem ser consideradas penosas por sua própria natureza. Já a segunda afirma que a penosidade afeta as formas de organização e execução do trabalho.¹⁹⁷

É por isso que o Ministério da Saúde, em manual de procedimentos para os serviços sanitários, cita como forma de tratamento das pessoas acometidas pela neurose profissional, além da psicoterapia individual, uma ação integrada que aborde o atendimento

¹⁹⁵ Após recortes de decisões duplicadas, foram analisados 573 acórdãos no total.

¹⁹⁶ OLIVEIRA, Verônica Guilherme Ancelmo de; GARCIA, Eduardo Garcia. O trabalho penoso sob a ótica do judiciário trabalhista de São Paulo. **Revista Saúde e Sociedade**, São Paulo, 25, n. 4, p.1064-1074, set./dez. 2016. p. 1067-1069.

¹⁹⁷ Ibid., p. 1071.

por parte de uma equipe multiprofissional, capacitada para lidar e dar suporte ao sofrimento psíquico do trabalhador e aos aspectos sociais e de intervenção nos ambientes de trabalho.

Como prevenção, o mencionado órgão destaca também a importância de mudanças na cultura da organização do trabalho, como o estabelecimento de restrições à exploração do desempenho individual por meio de metas coletivas que considerem o bem-estar de cada trabalhador, inclusive no que diz respeito ao ritmo e intensidade de trabalho e ao sistema de turnos.

O Ministério da Saúde sugere, ainda, como meio de prevenção da mencionada neurose, o enriquecimento no conteúdo das tarefas, sobretudo naqueles trabalhos monótonos e repetitivos, bem como o incremento da participação dos trabalhadores nos processos de decisão, garantindo-lhes, com isso, autonomia para organizar o trabalho, tudo a repercutir na diminuição das pressões de tempo para a realização das atividades.¹⁹⁸

Uma das associações da doença em estudo identificada como condições difíceis de trabalho é o desacordo do trabalhador com seu superior e com colegas de trabalho. De fato, se o próprio conceito de neurose profissional tem um elo importante com a organização da atividade ou da profissão não há como afastar essa realidade das chamadas zonas de conflitos intersubjetivos.

As desinteligências entre patrões e subordinados, e entre os empregados, relacionam-se com diversos aspectos que são tidos pela literatura médica como instigadores da neurose profissional. Problemas relacionados com o emprego e o desemprego, com a mudança de emprego, de ameaças de despedimentos, de má adaptação ao trabalho e mesmo os associados à questão já tratada linhas acima, do ritmo de trabalho penoso, estão a compor o rol de situações que motivam os desacordos interpessoais no seio das empresas e, por conseguinte, a neurose profissional.

A prevenção e mesmo a administração dessas situações conflituosas pressupõem a análise ergonômica da atividade, a identificação das contradições entre o trabalho prescrito e o real, a consideração da singularidade pessoal de cada trabalhador envolvido, sobretudo a pessoa adoentada e, o mais importante, o desenvolvimento de ferramentas que incentivem

¹⁹⁸ BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Organização Elizabeth Costa Dias; colaboração Idelberto Muniz Almeida et al. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 188.

participação dos trabalhadores no processo de estabelecimento de padrões organizacionais que visem a sanidade mental no meio ambiente do trabalho.

2.8.6 Transtorno do ciclo vigília-sono (fatores não-orgânicos)

O transtorno do ciclo vigília-sono é uma doença associada à CID 10 F. 51.2 (influência de fatores não orgânicos) que tem origem ou em problemas relacionados com a má adaptação à organização do horário de trabalho, trabalho em turnos ou noturnos, CID 10 Z 56.5 e Z56.6, ou em circunstâncias relativas a determinadas condições de trabalho.

Linhas acima, na análise do trabalho em turnos e noturnos¹⁹⁹, as singularidades próprias desse sistema foram descritas de modo particularizado, com referência inclusive a fatores de saúde individual, correlações sociais e familiares.

Agora, o objetivo é lembrar, concretamente e com maior ênfase, que a falta de cuidado com a boa organização dos horários, a ausência de zelo na busca de harmonia entre atividade, necessidade de produção e variabilidades biológicas de cada trabalhador enseja doenças.

O transtorno do ciclo vigília-sono é a quebra da rotina dos horários adequados para um indivíduo dormir e ficar acordado, a ausência de sincronia entre o dormir e o acordar naqueles faixas de tempo adequadas para cada indivíduo.

Normalmente as pessoas tendem a acordar pela manhã e dormir ao anoitecer, com variações entre uns e outros quanto aos momentos em que cada um tem suas plenas potencialidades, ou seja, uns desenvolvem suas funções orgânicas melhor nos períodos matutinos, outros nos vespertinos, e somente alguns, por exceção, realizam normalmente suas atividades em períodos noturnos.

O transtorno em questão, materialmente, importa em sequências de insônia, interrupções precoces do sono ou hipersonia, esta entendida como um distúrbio caracterizado por sonolência excessiva durante o dia e ou sono prolongado à noite. Em casos de hipersonia, aliás, o recurso à realização de horas de sono durante o dia, como compensação, normalmente não faz diminuir a sonolência.

¹⁹⁹ Ponto 2.6 deste trabalho.

É bom lembrar que o desrespeito à variabilidade individual humana, é dizer, a desconsideração dos perfis de cada trabalhador, vespertino e matutino, na maior parte das vezes, pode também gerar o indigitado transtorno. Em exemplo, a fixação de horários de início de jornada muito no início do dia, tais como 5h ou 6h, pode ensejar, em pessoas com perfis de plenas potencialidades no período vespertino, o desencadeamento do transtorno aqui estudado.

O tratamento desse transtorno, entre outras medidas, envolve a criação de espaços ambientais adequados à promoção de repousos intrajornadas para que os trabalhadores noturnos e em turnos de revezamentos possam cochilar um pouco durante as pausas previstas. Em situações mais graves há recomendação da imediata mudança de horários. Indica-se, também, que o sono diurno posterior ao mourejo noturno, quando possível, seja retardado de forma a diminuir ao máximo o número de horas entre o término do sono diurno e o início de nova jornada noturna, ou seja, quanto mais próximo for o término do sono do início da jornada noturna melhor será.²⁰⁰

A administração de situações sensíveis e relacionadas ao transtorno em questão e a prevenção do surgimento de novos casos segue basicamente os mesmos rumos do combate à neurose profissional. Impõem-se medidas estruturais e organizacionais, visando ao bem-estar do trabalhador, medidas tomadas preferencialmente com a participação dos trabalhadores e a sensibilização dos responsáveis gerenciais pela tomada de decisões.

A diminuição e a supressão dos trabalhos em turnos de revezamento é a medida mais recomendada. Quando isto não for possível, o aumento dos tempos de descanso nas trocas de turnos e mesmo as identificações dos recursos humanos mais afeiçoados a jornadas vespertinas podem ser ações que contribuem para minimizar o problema.

2.8.7 Síndrome de Burnout ou esgotamento profissional

A sensação de estar acabado, Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é classificada sob a CID 10 Z 73.0. Deriva fundamentalmente do

²⁰⁰ BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Organização Elizabeth Costa Dias; colaboração Idelberto Muniz Almeida et al. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 190.

ritmo de trabalho penoso, cujas singularidades foram abordadas no item 2.8.5 deste trabalho e também de outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho.

Sobre a Síndrome do Esgotamento Profissional a literatura especializada diz o seguinte:

A sensação de estar acabado ou síndrome do esgotamento profissional é um tipo de resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho. Tem sido descrita como resultante da vivência profissional em um contexto de relações sociais complexas, envolvendo a representação que a pessoa tem de si e dos outros. O trabalhador que antes era muito envolvido afetivamente com os seus clientes, com os seus pacientes ou com o trabalho em si, desgasta-se e, em um dado momento, desiste, perde a energia ou se “*queima*” completamente. O trabalhador perde o sentido de sua relação com o trabalho, desinteressa-se e qualquer esforço lhe parece inútil.²⁰¹ [...] síndrome de *burnout* que corresponde à resposta emocional às situações de estresse crônico em razão de relações intensas de trabalho com outras pessoas, ou de profissionais que apresentem grandes expectativas com relação a seu desenvolvimento profissional e dedicação à profissão e não alcançam o retorno esperado. O desenvolvimento dessa síndrome decorre de um processo gradual de desgaste no humor e desmotivação acompanhado de sintomas físicos e psíquicos.²⁰²

Trabalhadores esgotados profissionalmente sentem-se emocionalmente desgastados e afetivamente esvaziados. Eles tendem a uma despersonalização, caracterizada por insensibilidade ou afastamento excessivo daqueles para os quais presta serviços. Também é uma característica marcante da Síndrome de Burnout a diminuição do sentimento de competência, sucesso e realização no trabalho, tudo a repercutir em um menor envolvimento pessoal com a atividade.

Acontece, com certa recorrência, de as vítimas dessa síndrome terem sido, no passado, trabalhadores muito envolvidos com o trabalho e com a profissão. É comum, ainda, a associação dessa doença com estados de depressão e ansiedade.

²⁰¹ BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Organização Elizabeth Costa Dias; colaboração Idelberto Muniz Almeida et al. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 188 e p. 191.

²⁰² JODAS, Denise Albieri; HADDAD, Maria do Carmo Lourenço. Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro de hospital universitário. **Revista Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 192-197, nov./dez. 2009. p. 193. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002009000200012>>. Acesso em: 7 mar. 2017.

O tratamento envolve medidas de psicoterapia individual, uso de fármacos e mesmo medidas psicossociais relacionadas ao trabalho, entre elas, a mais importante, o afastamento assistido do trabalho por um tempo.

Considerando que é uma doença cuja gênese tem relação direta com a quantidade de trabalho, a prática da prevenção importa, entre outras coisas, mudanças na cultura da organização do trabalho, sobretudo as relativas à imposição de restrições à exploração do desempenho individual do trabalhador, a mitigação da intensidade do trabalho, a minoração da competitividade e o concomitante incremento de metas coletivas de produção.

2.9 Psicossomatização

Considerando que neste capítulo todos os assuntos circundam a grande questão das horas extraordinárias e que as últimas páginas foram dedicadas a um estudo particular sobre doenças associadas ao fenômeno, físicas e psicológicas, é importante tecer algumas considerações sobre a psicossomática e sobre aquilo que se convencionou chamar psicossomatização.

A Psicossomática é um ramo da ciência psicológica que estuda os processos de adoecimento do corpo e suas relações com a mente. Pautada, por assim dizer, na visão da integralidade do homem no contexto da saúde e da doença, a psicossomática analisa os distúrbios físicos em que manifestações emocionais desempenham certo papel, ou investiga situações clínicas nas quais perturbações psicológicas aumentam o risco de desenvolvimento ou agravamento de doenças fisicamente detectáveis.²⁰³

A psicossomatização é o processo por intermédio do qual uma doença de fundo emocional repercute em doenças físicas, detectáveis nas clínicas ou em laboratórios. Ideia correlacionada é a da somatização, em que uma dada situação emocional apresenta sinais físicos, como a taquicardia originada de algum evento fático relevante, que não se externa em manifestações físicas clínicas ou identificadas por exames de laboratório.

²⁰³ CAPITÃO, Cláudio Garcia; CARVALHO, Érica Bonfá. Psicossomática: duas abordagens de um mesmo problema. *Revista de psicologia da Vektor Editora*, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 27-28, jul./dez. 2006.

Eventos os mais variados podem levar pessoas a desarranjos e, conseqüentemente, a estratégias de enfrentamento das adversidades ou a respostas orgânicas de compensação. Quando esses meios não são suficientes à manutenção da saúde, enfim, quando uma fonte de estresse ultrapassa a capacidade habitual de tolerância ou resposta, o resultado será uma doença dita psicossomática. O adoecer, nesse cenário, pode ser uma autêntica tentativa de estabelecimento de equilíbrio físico para o corpo²⁰⁴.

As doenças associadas à prática de horas extraordinárias, como se viu, repercutem em doenças físicas ou psicológicas, ou em distúrbios físicos e psicológicos concomitantes. Não há como excluir, também, a possibilidade de uma doença física, sem fundo emocional, ensejar uma psicológica, pela incapacitação da pessoa e pela segregação social decorrente, ou seja, na seara das doenças relacionadas aos dias e horários de trabalho se faz presente também o fenômeno inverso ao da psicossomatização, que só faz aumentar o drama e aumentar a importância do estudo dessas coisas todas.

Em suma, o perfeito entendimento de algumas noções da psicossomática e do processo denominado psicossomatização, e mesmo a admissão da possibilidade da deflagração do fenômeno invertido, facilita a percepção das repercussões que a grande questão das horas extras tem na saúde e na doença do trabalhador, agudiza a reflexão e a sensibilidade para o tema, e motiva ações rumo ao tratamento e, o melhor, à prevenção desses eventos tão caros à sociedade.

2.10 Fadiga no trabalho

Já na década de sessenta do século passado, portanto, há mais de cinquenta anos, Jacques Ellul, ao escrever sobre a “técnica do trabalho” e a inserção do trabalhador nesse mundo, alertava sobre os perigos do “fordismo” e do “taylorismo”, que só levavam em conta” [...] a necessidade da produção e o uso máximo da máquina, com toda escravidão que isso comporta, trabalho em série ou divisão indefinida do trabalho”²⁰⁵, bem assim sobre as mudanças de tendências que àquele momento evidenciava:

²⁰⁴ CAPITÃO, Cláudio Garcia; CARVALHO, Érica Bonfá. Psicossomática: duas abordagens de um mesmo problema. *Revista de psicologia da Vetor Editora*, São Paulo, v.7, n. 2, jul./dez. 2006. p. 28.

²⁰⁵ ELLUL, Jacques. *A técnica e o desafio do século*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968. p. 358.

Dizem, porém, que a tendência mudou: não se trata mais de utilização máxima, mas ótima. Percebeu-se que o operário se cansa demais e fizeram-se profundas pesquisas, ainda muito incertas, aliás, sobre a fadigabilidade. Tomou-se consciência do “fator” humano. E começou-se a verificar que isso era insuficiente, que o homem não era ainda senão um “fator” entre vários outros, com o qual era preciso compor, mas que não era o primeiro. Desde então é preciso colocar o homem em primeiro lugar, adaptar o trabalho ao homem, procurar seu equilíbrio psicológico, pois a psicologia reage diretamente sobre a produtividade.²⁰⁶

A fadiga relacionada ao trabalho, um dos tipos de neurastenia, é tida como o produto da exploração mais exacerbada das energias físicas e mentais dos trabalhadores, caracterizada por uma série de sintomas constitucionais e neuropsiquiátricos. Em palavras mais simples, sua conceituação gravita em torno de um cansaço de corpo e mente, com início súbito e crescimento potencializado quando a atividade demanda esforço corporal.

Os fatores de risco de natureza ocupacional que contribuem para o surgimento de um quadro de fadiga patológica, mais especificamente, os que guardam relação com a temática desenvolvida neste trabalho²⁰⁷, envolvem uma ou a combinação das seguintes situações: ritmos de trabalho acelerados, sem pausas ou com pausas sem as devidas condições para repousar e relaxar; jornadas de trabalho prolongadas, excesso de horas extraordinárias; tempo de transporte de casa para o trabalho e vice-versa muito longo; realização de dupla jornada de trabalho para complementar a renda familiar, no mesmo vínculo ou em relações contratuais diferentes, dois contratos de trabalho; jornada de trabalho em turnos alternados e realização de trabalho noturno.

O diagnóstico da fadiga relacionada ao trabalho (CID 10 F 48) leva em conta as singularidades do meio ambiente de trabalho, presentes e passadas. Esta síndrome, que atinge estruturas físicas e mentais, é a que mais guarda relação com o número de dias e horas de trabalho. Tanto isso é verdade que o diagnóstico bem feito pressupõe, segundo o Ministério da Saúde, perguntas sobre a duração da jornada de trabalho, sobre as condições de trabalho, sobre os descansos durante as jornadas, sobre o ritmo do trabalho, sobre as condições do processo laboral, e mais, indagações sobre a pressão e as cobranças relativas à

²⁰⁶ ELLUL, Jacques. **A técnica e o desafio do século**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968. p. 358.

²⁰⁷ Aqui toda a ênfase foi dada às questões mais próximas à temática desenvolvida nesta tese. É importante registrar, todavia, que há neurastenias ocupacionais associadas ao contato com substâncias químicas (brometo de metila, chumbo, manganês, mercúrio, sulfato de carbono, tolueno, tricloroetileno, tetracloroetileno, tricloroetano, entre outros compostos neurotóxicos derivados dessas substâncias) e também a ruídos, tudo conforme informações obtidas em BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho: manual de procedimentos para os serviços de saúde**. Organização Elizabeth Costa Dias; colaboração Idelberto Muniz Almeida et al. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 184.

realização das atividades funcionais. A investigação médica inclui, também, a análise das condições de vida para além dos muros dos tomadores de serviços, ou seja, inquirições sobre tempo de descanso e lazer.²⁰⁸

O tratamento da fadiga ocupacional envolve intervenções individuais, com prescrição de medicamentos e direcionamento a terapias psicológicas ou psiquiátricas. Tanto o tratamento como a prevenção impõem a adoção de modificações na estrutura organizacional da atividade, as ligadas preponderantemente à melhor distribuição dos serviços ao longo das jornadas e a devida organização dos tempos destinados à recreação e convívio familiar e social.

Considerando que a fadiga atinge também as energias mentais do trabalhador, as medidas organizacionais preventivas devem promover, o quanto possível, a diversificação das tarefas operárias, a mitigação de atividades feitas em locais isolados, bem assim privilegiar esforços para a diminuição das exigências cognitivas relacionadas a pressões por produtividade.

2.11 Horas extras e doenças cardiovasculares

Trabalhadores que realizam muitas horas de trabalho, que mourejam em turnos de revezamento e se submetem a trabalhos noturnos estão sujeitos a um risco maior de doenças cardiovasculares e transtornos mentais. Sobre as doenças mentais já houve abordagens bastantes. Neste momento se fará uma análise das cardiovasculares, considerando o impacto que elas têm sobre a vida e a morte de trabalhadores.

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva²⁰⁹ lembrou que a preocupação central em relação ao número de horas trabalhadas e, principalmente, à realização de horas extras, é o desenvolvimento da fadiga e, associado a isso, do estresse ocupacional. Disse que a exposição cumulativa à fadiga e ao estresse gera doenças mentais e cardiovasculares.

²⁰⁸ BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Organização Elizabeth Costa Dias; colaboração Idelberto Muniz Almeida et al. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. p. 185.

²⁰⁹ SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador**. Transcrição da palestra proferida no Ciclo de Palestras de Direito do Trabalho e Previdência Social havido na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP) campus de Ribeirão Preto, em 8 de novembro de 2012. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/arquivos/artigos/artigo738eb0e8743bedf620aeb1becf986810.pdf>>. Acesso em: 7 mar. 2017.

Lembrou a situação havida no Japão, ligada ao número de mortes súbitas e suicídios, fenômeno chamado “Karoshi”, exatamente a morte súbita por excesso de trabalho, e mais, além de remissões a vários casos de suicídios derivados de sofrimentos associados ao trabalho, reportou-se a uma pesquisa de 203 casos de mortes súbitas, em que dois terços tiveram relação com jornadas de trabalho de sessenta horas por semana, mais de cinquenta extraordinárias por mês ou mais da metade dos interstícios de férias trabalhados antes dos ataques cardiovasculares fatais.

Para além do universo japonês, estudos importantes atestam a mesma realidade em outras regiões geográficas, tal como um que foi realizado na Inglaterra. A pesquisa em questão, denominada Whitehall II, avaliou trabalhadores londrinos, entre 31 e 61 anos, que tiveram avaliação da quantidade de horas de trabalho por dia, entre 1991 a 1994, com seguimento estendido de 2002 a 2004. Foram feitos testes de riscos associados à prática de uma, duas, três e quatro horas extraordinárias por dia de trabalho.

A amostra de pesquisa envolveu 4262 homens e 1752 mulheres, em um período médio de 11,2 anos. Cinquenta e quatro por cento dos pacientes não trabalharam em regime de horas extraordinárias. Vinte e um por cento praticaram uma hora extra, quinze por cento realizaram duas horas extraordinárias e dez por cento fizeram de três a quatro horas sobressalentes.

Identificou-se que os indivíduos que realizaram de 3 a 4 horas extraordinárias tiveram um maior risco de morte por problemas cardíacos. Sessenta por cento foi o percentual de majoração do risco, e isto com um percentual de acerto ou confiabilidade de 95%, mesmo após a exclusão dos fatores de riscos individuais e não associados à realização da jornada mais alongada.

A conclusão, portanto, foi a de que a prática de hora extra está associada ao aumento de risco para eventos coronarianos e, conseqüentemente, para o óbito.²¹⁰

²¹⁰ Todas as informações sobre a pesquisa realizada na Inglaterra foram obtidas em MORAES, Ricardo Couto. **Excesso de trabalho e incidência de doença arterial coronária.** (Coleções clínicas – doença arterial coronária/prevenção). Cardiosource em português – American College of Cardiology, São Paulo, 18 jun. 2010. Disponível em: <http://cientifico.cardiol.br/cardiosource2/doenca-art-coronaria/int_artigo17.asp?cod=80>. Acesso em: 7 mar. 2017.

2.12 Horas extraordinárias e disfunções no sistema digestivo, doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo. A amplitude da questão

As abordagens anteriores, preponderantemente centradas em doenças de fundo emocional, não esgotam a matéria das doenças relacionadas ao trabalho extraordinário porque há inúmeras outras passíveis de correlação similar, a afetarem a saúde do trabalhador que se engaja neste contexto específico de trabalho, a realização de horas sobressalentes. Há inclusive estudos médicos atestando várias sortes de disfunções no trato digestivo, associadas a fatores da organização do trabalho como estresse, situações de conflito, tensão, trabalho em turnos, fadiga, posturas forçadas, horários e condições inadequadas de alimentação.²¹¹ Todavia, para os fins de colocar em relevo a importância dessa relação entre horas extras, saúde e doença, acredita-se que as abordagens levadas a efeito até aqui são suficientes.

Apenas para registro de dados importantes e adicionais, e sem a pretensão de esgotar o assunto, até porque envolve questões ligadas à literatura médica e ciências afins, vale citar as várias outras espécies de doenças, síndromes e transtornos, tudo a demonstrar a amplitude da questão.

Se, por exemplo, for referido somente o Grupo XIII da CID 10, encerrado na lista de doenças relacionadas ao trabalho, com relação de agentes ou fatores de risco de natureza ocupacional e suas respectivas doenças relacionadas, tal como descrito na Portaria 1.339, de 18 de novembro de 1999, do Ministro da Saúde²¹², haveria relação com as horas e dias de trabalho, sua cadência e intensidade, enfim, com a organização do trabalho e com a temática das horas extraordinárias, as seguintes situações:

a - ligadas a posições forçadas e gestos repetitivos (Z. 57.8): M 19 – Outras artroses; M 25.5 - Outros transtornos articulares não classificados em outra parte: dor articular; M 53.1 - Síndrome Cervicobraquial; M 79.8 - Outros transtornos especificados dos

²¹¹ DOENÇAS do sistema digestivo relacionadas com o trabalho. **Portal da Educação**, 16 abr. 2013. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/nutricao/doencas-do-sistema-digestivo-relacionados-com-o-trabalho/44050>>. Acesso em 17 out. 2017.

²¹² BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1399, de 18 de novembro de 1999**. Disponível em: <http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html>. Acesso em: 17 out. 2017.

tecidos moles; M 77 - Outras entesopatias; M 77.0 - Epicondilite Medial; Epicondilite lateral ("Cotovelo de Tenista") e Mialgia;

b – ligadas a posições forçadas, gestos repetitivos e ritmo de trabalho penoso: M 75 - Lesões do Ombro; M 75.0 - Capsulite Adesiva do Ombro (Ombro Congelado, Periartrite do Ombro); M 75.1 - Síndrome do Manguito Rotatório ou Síndrome do Supraespinhoso; M 75.2 - Tendinite Bicipital; M 75.3 - Tendinite Calcificaste do Ombro; M 75.5 - Bursite do Ombro; M 75.8 - Outras Lesões do Ombro; M 75.9 - Lesões do Ombro, não especificadas;

c – ligadas a posições forçadas, gestos repetitivos, ritmo de trabalho penoso e, também, a condições difíceis de trabalho (Z 57.8, Z 56.3 e Z 56.5): M 54 – Dorsalgia; M 54.2 - Cervicalgia; M 54.3 - Ciática; M 54.4 - Lumbago com Ciática; M 65 - Sinovites e Tenossinovites.

2.13 “*Workaholics*” e “*worklovers*”

“Brasileiros estão entre os que mais fazem horas extras”²¹³. “Brasileiros no topo do *ranking* das horas extras”²¹⁴. Estas chamadas de artigos jornalísticos, além de evidenciarem uma característica que singulariza o trabalhador brasileiro, provoca a leitura de textos que revelam um panorama todo especial: uma multidão de pessoas engajadas no mercado de trabalho acabaram por alçá-lo não somente ao patamar de instrumento para a busca do sustento e satisfação de necessidades mínimas à sobrevivência, mas sim a um bem passível de idolatria, a ponto de haver uma necessidade de prolongamento das jornadas ou uma dificuldade de buscar o rompimento com o trabalho para momentos de descontração.

Organizações empresarias valem-se de técnicas para que o trabalhador, mitigando os efeitos deletérios do estranhamento entre processo produtivo e resultado da atividade, tenha o trabalho e a empresa como elementos dignos de adoração. Associam a imagem de sucesso profissional a um engajamento à atividade que chega a suplantar as

²¹³ PATI, Camila. Brasileiros no topo do ranking de horas extras. Veja a lista. **Revista Exame**, São Paulo, 30 nov. 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/brasileiros-no-topo-do-ranking-de-horas-extras-veja-lista/>>. Acesso em: 8 mar. 2017.

²¹⁴ Id. Brasileiros estão entre os que mais fazem horas extras. **Revista Exame**, São Paulo, 5 set. 2012. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/brasileiros-estao-entre-os-que-mais-fazem-horas-extras-no-mu/>>. Acesso em: 8 mar. 2017.

necessidades pessoais mais elementares, tal como o descanso, proporcionando uma confusão entre trabalho e vida particular, que por certo não interessa sempre a ambos os lados da relação de prestação de serviços.

No Brasil o sentido emocional do amor ao trabalho assume contornos que favorecem o aumento da realização de horas extraordinárias.

É interessante constatar que os trabalhadores de níveis gerenciais são os que mais desafiam os limites máximos de jornadas diárias de trabalho. Uma outra realidade digna de nota é que os trabalhadores de pequenas e médias empresas brasileiras são, em comparação do Brasil com outros dez países (Estados Unidos, Reino Unido, Alemanha, Espanha, Portugal, Irlanda, África do Sul, Canadá, França e Austrália) os que mais trabalham em regime de horas extras.

O mencionado efeito ou relação emocional com o trabalho, e entre trabalho e número de horas dedicadas a ele, colaborou para a formação de grupos de pessoas com perfis determinados, denominados *workaholics* e *worklovers*.

A associação entre trabalho e sentimentos positivos como o amor por ele proporcionam, de fato, graus de prazer, o que, em tese, é algo muito bom. As pessoas que nutrem sentimentos de paixão e de amor pelo trabalho, administrando suas necessidades de proverem o sustento próprio e se organizando para fazerem do trabalho uma realidade menos traumática, são denominadas *worklovers*.

O estudo de pessoas com esse perfil, bem assim a utilização da referida denominação, ao lado e em comparação com o universo dos *workaholics*, decorreu de uma necessidade de se separar determinadas situações, mormente porque a faceta positiva acima referida consubstanciava traço distintivo e psicológico importante. É que nem todas as pessoas que se envolvem com intensidade à atividade funcional são, necessariamente, viciadas ou compulsivas para com seus ofícios.

Wanderley Codo, responsável por cunhar a expressão e delimitar os contornos conceituais e científicos dos “*worklovers*”, diz que “a tendência é de que os ‘*worklovers*’ aumentem muito porque o trabalho está cada vez mais interessante. As pessoas reinventaram seus trabalhos, cresce o número de autônomos e a informática ajudou a deixar tudo mais

divertido”²¹⁵.

As características principais dos *worklovers* são: exercício do trabalho por paixão; comparativamente à generalidade dos trabalhadores, produção maior e melhor; a retribuição remuneratória não é o valor mais importante para a realização do trabalho; o humor e a alegria associam-se frequentemente com o ato de trabalhar; comemoração dos bons momentos pessoais e das conquistas funcionais com colegas e familiares; fruição, como regra, de níveis adequados de relacionamentos sociais e pessoais; suporta níveis moderados de estresse.²¹⁶

O *workaholic* é, como o nome já o diz, o viciado ou compulsivo pelo trabalho. Essa espécie de trabalhador tem uma relação doentia com o trabalho porque em geral tem dificuldade para lidar com a pressão ocasionada pela atividade e, por conta disso, suporta altos graus de estresse, tudo a desembocar, como já esmiuçado linhas acima, em doenças as mais variadas, físicas e mentais.

Entre as principais características dos “*workaholics*” estão: obsessão pelo trabalho, pela competição; altos graus de desorganização na execução das atividades funcionais e pessoais; sobrevalorização da remuneração ao prazer de trabalho; tem no trabalho, antes de tudo, uma obrigação e, por isso, as vitórias não são dignas de prazer ou comemoração; relacionamento social e familiar bastante mitigados; altos níveis de estresse; utilização perene do trabalho como fuga de vida privada.²¹⁷

Os “*worklovers*”, igualmente aos *workaholics*, embora de uma forma menos dramática, vivem também sob os riscos do mal, por assim dizer, social, de dedicarem parte importante de suas vidas ao trabalho, o que pode neste ou naquele momento se incompatibilizar com estágios saudáveis de relacionamento familiar e afetivo. É importante a consciência disso para que o risco não se converta em mal real.

Uma questão interessante e bastante relacionada com o universo dessas pessoas é que o relacionamento compulsivo com o trabalho e mesmo a administração de sentimento de amor para com ele podem ser frutos de estratégias de defesas em momentos mais ou menos perenes de sofrimento humano de inúmeros matizes. É a realidade do trabalho como

²¹⁵ ALMEIDA, Kamila. Por motivos diferentes, *worklovers* e *workaholics* pecam pelo excesso. Saiba as diferenças entre os perfis e descubra se você se enquadra em um deles. **Zero Hora**, Porto Alegre, 17 de maio de 2014. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/vida-e-estilo/vida/noticia/2014/05/por-motivos-diferentes-worklovers-e-workaholics-pecam-pelo-excesso-4502473.html>>. Acesso em: 8 mar. 2017.

²¹⁶ Ibid.

²¹⁷ Ibid.

fuga. No ponto, essa defesa pode não ser de todo ruim, mas para isso sempre será necessário evitar, o quanto possível, ultrapassar as barreiras dos estados doentes gerados por estresse e ausência de convívio social ou familiar.

Considerando que os mencionados obstáculos não são sempre materialmente mensuráveis, principalmente porque atrelados a doenças mentais inclusive, parece ser um bom caminho o apelo àquilo que pode ser minimamente controlado. E o exemplo mais objetivo disso é o respeito aos limites máximos de jornadas de trabalho normais e extraordinários, independentemente de o prestador de serviços estar ou não vinculado a regime de emprego celetista.

2.14 Vulnerabilidades e dificuldades para a limitação das horas extras

Para encerrar este capítulo faz-se crucial discorrer sobre algumas vulnerabilidades e dificuldades que interferem na execução ideal e prática de todos os programas e conteúdos aqui tratados.

Não há como ignorar que há inúmeras situações contingenciais que se colocam como obstáculos à consecução daquilo que a ciência apregoa como necessário. A compreensão dessas singularidades, ou seja, a identificação dos componentes de resistência é o primeiro passo para suas superações.

Será impossível, aqui, exaurir o rol das vulnerabilidades em questão, mas a apresentação de algumas delas dará um tom adequado à descoberta e delimitação precisa de outras.

Uma das dificuldades mais significativas a obstaculizar a promoção da limitação às jornadas prejudiciais ao trabalhador, mediante intervenções organizacionais respaldadas por interações entre os que estão no “chão de fábrica” e as instâncias decisórias empresariais e públicas é a inexistência, nesse meio, de uma cultura de preservação da sanidade do meio ambiente de trabalho.

A mera associação do trabalho à ideia de meio ambiente já é um trabalho difícil. As pessoas estão acostumadas a terem o meio ambiente como algo exclusivamente relacionado à fauna e à flora, esquecendo-se do elemento humano e de sua relação com o trabalho. Por vezes é até bizarra a constatação de que a proteção ao dito meio ambiente

natural suplanta, em ações concretas, posturas de indignação com o vilipêndio do meio ambiente do trabalho, quando o ideal, sabe-se, é que sejam equiparados em importância quando o tema se refere à manutenção da sanidade ambiental.

A cultura da prevenção e da precaução em matéria ambiental trabalhista é tão pobre que erros de conceituação e concepção da matéria impregnam de maneira muito preocupante os ambientes fabris e as discussões correlacionadas. Ergonomia, no universo do trabalho, inclusive nos níveis gerenciais mais altos das organizações, é tida apenas como aquela “coisa de postura e de mobiliário”. Segurança é associada a equipamentos de proteção individual apenas. Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) é aquele órgão para o qual o trabalhador anseia ingressar unicamente para deter estabilidade no emprego por um tempo, ou mesmo, para os dadores de serviços, uma comissão burocrática, cujas reuniões periódicas se fazem necessárias para responder às exigências normativas e fiscalizatórias. A superação constante de incidentes que tenham, de alguma maneira, colocado em risco a vida de trabalhadores é vista como habilidade elogiosa desses ou daqueles operários, nunca como um indicativo de acidente latente a ser contornado ou solucionado urgentemente como forma de prevenção. No ambiente em que os serviços são prestados, “acidente é um acidente”, ou seja, algo fortuito, não desejado, imprevisível, normalmente levado a efeito por ato inseguro do descuidado trabalhador.

Em suma, tal como feito no parágrafo anterior, seria possível escrever muitas páginas com sentenças parecidas, relacionadas com a grande causa dos acidentes de trabalho e, conseqüentemente, com os fatores correlacionados, como é o caso dos horários de trabalho, tudo a demonstrar o quão difícil é o trabalho de educação ambiental, e quão numerosos são ainda os passos a dar nesses particulares.

Educação ambiental no trabalho difere da mera conscientização sobre a matéria, mas se refere à uma séria formação, científica e estruturada, seja no plano dos que tomam serviços, seja por ações das organizações coletivas profissionais, seja na dimensão que envolve a formação tradicional escolar dos cidadãos brasileiros. Movimentos neste sentido não há, de fato, no Brasil.

Outra vulnerabilidade, talvez até decorrente da escassez de uma base educacional forte, é a ausência de envolvimento do Poder Público na questão das horas extraordinárias, na estrutura da fiscalização sobretudo, sempre pressionado pelos apelos das questões econômicas mais imediatas, que veem na interferência governamental em forças

produtivas um retrocesso ao desenvolvimento econômico. Sabe-se, contudo, que afirmações como estas não procedem e são, na verdade, produto arquitetado de formação de opinião para favorecer essa ou aquela atividade empresarial que vê na inibição das horas extraordinárias, em exemplo, um risco de redução de lucros.

Questão relacionada, e que também traduz dificuldades ao bom encaminhamento da limitação de jornadas, é a própria utilização dos veículos de imprensa como instrumentos para a construção de cenários descomprometidos com a verdade. A liberdade na divulgação de informações pressupõe o uso ético dos veículos midiáticos. Todavia, onde há trabalho humano, e onde reina interesses e forças de toda espécie, não há como imaginar a ausência de riscos como esses, situações em que uma situação inexistente é tida como real. Bem por isso acontece, inclusive no Brasil recente, de crise econômica mais persistente, de haver divulgações de mensagens mais incisivas, reproduzindo a ideia de que somente a majoração do limite máximo de horas semanais de quarenta e quatro para sessenta poderia fazer face aos prejuízos econômicos empresariais atuais e, pois, evitar a diminuição dos postos de serviços. Não houve, nas mesmas mensagens, como a honestidade estava a exigir, qualquer contraponto, a saber, a remissão às causas da crise, essencialmente ligadas à gestão da coisa pública. Em momentos de crise, o que essas forças querem, e aí está a dificuldade ou a vulnerabilidade a se enfrentar, é sempre que a parte mais fraca, o trabalhador, seja tida como a responsável pelas mazelas sociais.

A realidade da Reforma Trabalhista, aliás, é a mesma da Previdenciária que também está em curso. Só um dos lados, o mais vulnerável, arca com os custos. No caso da reforma previdenciária, a título de exemplo, e para os propósitos de fazer frente ao propalado “déficit”, não são iniciadas discussões de maior oneração econômica do setor empresarial, o que seria até constitucional, dado o princípio da função social da propriedade e da empresa (e isto com a proibição de repasse do ônus ao preço final do produto ou serviço) bem assim não se cogita de diálogos sobre a destinação de percentual dos recursos que foram ou serão direcionados às entidades de previdências privadas e complementares, ou seja, direcionamento, aos cofres da Previdência, de parte dos percentuais das taxas de carregamento ou de administração, sempre mais caras no Brasil que em outros países²¹⁸. Há apenas menções a aumento de períodos contributivos, de diminuição do valor das

²¹⁸ Aliás, a tal taxa de carregamento, um percentual que é subtraído dos aportes financeiros vertidos a previdências privadas, em benefícios das instituições administradoras dos recursos, sequer existe em países mais sérios.

aposentadorias e, também, de retardamento temporal para a concessão dos benefícios. Discutem-se, portanto, somente medidas de agudização da vulnerabilidade daquele que já vive dramas de toda sorte, exatamente o trabalhador.

Outra situação de dificuldade é a relacionada à regulação jurídica e normativa, compreendendo neste contexto também as estruturas judiciais criadas para restabelecer situações de desvios e descumprimentos das leis. As normas e as estruturas criadas para a referida regulação e intervenção, além de não conseguirem eficientemente dar respostas justas, e em tempo razoável, às inúmeras demandas, rendem ensejo, pelo descompasso com a realidade que visa regular, ou pela mora de seus pronunciamentos, a sensações de injustiça. E ao não impor energicamente o cumprimento das leis ou das decisões judiciais elas não atingem o desejado efeito preventivo especial e geral, não moldam condutas e não impactam os rumos da sociedade de maneira importante, inclusive naquilo que guarda relação aos tratamentos dados à questão das horas extraordinárias.

Situação ainda mais grave é a influência, na organização administrativa e legal dos serviços judiciários, de valores excessivamente atrelados a práticas administrativas empresariais privadas. A fixação e a exigência de cumprimento de metas, circunstância perniciosa quando realizada sem o zelo pelas variabilidades individuais e pela especificidade da atividade judicante, está hoje no âmago das estruturas em questão, a prejudicar não somente os quadros, mas o próprio fruto do trabalho que deles provém, a qualidade das decisões.

Nem mesmo a diversidade interpretativa e o equacionamento da melhor solução com a sedimentação gradual da jurisprudência é hoje admitida. Preponderam decisões de cúpulas. Julgados oriundos dos Tribunais Superiores e do Supremo Tribunal Federal, fundamentados em autênticos símbolos de busca de uma melhor organização dos serviços, traduzem, na verdade e na substância, o atendimento de um propósito desejado pelo mercado capitalista, a previsibilidade e segurança das decisões, algo de todo incompatível com a riqueza e a diversidade humana dos relacionamentos sociais. E disso advêm as famigeradas súmulas, muitas vinculantes e sem revisões periódicas, com acertos e erros interpretativos, mas sempre com a padronização pelo vértice piramidal do Poder Judiciário, impregnadas da rigidez que, no cotidiano, guerreia contra decisões de vanguarda, eventualmente harmônicas às aspirações de limitações de jornadas e dias de trabalho.

A pauta individual e social pelo efêmero, pelo imediato, conjuntamente à necessidade urgente de fazer frente ao custeio de provisões necessárias à subsistência do trabalhador, também se incompatibiliza com a adoção de posturas organizacionais que visem implementar a boa organização dos horários de trabalho, a dependerem normalmente de planejamento e execução no médio e longo prazos. Forçado pela fome ou pelas necessidades, reais ou estimuladas pela propaganda, o próprio trabalhador prefere a imediata remuneração das horas extras e o incremento de renda que ela representa, a pensar nos riscos de acidentes, adoecimentos e de mortes. E isto consubstancia uma vulnerabilidade e tanto porque é uma resistência que advém daquele que suporta pessoal e diretamente os prejuízos do alongamento da jornada.

A sobrevalorização do dinheiro e de todos os valores que ele encerra legitima o esforço para o atendimento de pedidos direcionados às unidades produtivas, ainda que o aumento da produção se eleve a patamares insuportáveis, e mesmo que para isso seja necessário o sacrifício de corpos e mentes, ou de corpos e almas. O pagamento das horas de trabalho extraordinário esconde ou camufla todas as coisas.

Há também, como situação de vulnerabilidade, a deitar raízes no plano individual e social, uma cultura de baixa valorização de tudo o que é nacional, reflexo de uma moldura amalgamada na globalização. Os padrões ditados pelo que vem de fora são tidos sempre como os melhores. Soluções de todos os matizes, vindas do exterior, ainda que concebidas para povos de constituições cognitivas, físicas, culturais e psicológicas diversas, de regiões e condições climáticas diferentes, tendem a serem tidas como as mais adequadas, o que, como consequência, mitiga a criatividade e a adoção de práticas mais condizentes à variabilidade de um povo tão miscigenado como é o brasileiro.

O ideal seria que soluções criadas para regular realidades diversas fossem apenas motivos inspiradores, de forma que somente após os devidos testes e aperfeiçoamentos é que haveria legitimação para que elas fossem implementadas internamente, como concebidas ou adaptadas.

Práticas de trabalho seguro provindas do exterior, sem a consideração da expertise oriunda da observação e das habilidades do trabalhador brasileiro, e sem a consideração do estágio educacional e da produtividade desse povo, acentuam o fosso existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real e, pois, consubstanciam desserviço para a implementação eficaz de um sistema de limitações de jornadas.

Em conclusão, com o desenho desses panoramas todos fica um pouco mais fácil a compreensão de alguns dos paradoxos lançados no início deste trabalho, enfim, entender os motivos pelos quais as horas extras, ainda que perniciosas para a sanidade física e psicológica do trabalhador, continuam a contracenar neste palco.

Entretanto, o conhecimento científico relatado neste capítulo, haurido do Direito, da Ergonomia, da Psicologia, da Medicina e de outras ciências da vida, e mesmo o amor pela saúde e pela vida humana, provam e inspiram a construção de alternativas para extinguir o problema do trabalho extraordinário.

O movimento, de luta contínua, há de ser um só e, por isso, vale lembrá-lo: conhecer o desafio para depois vencê-lo.

3 A BUSCA DA HORA DO ACIDENTE

Diante do universo abrangido pela seara dos acidentes de trabalho, impulsionado pela curiosidade própria dos trabalhos científicos e mesmo pela necessidade de incursionar em terrenos novos, com a promoção de saberes de impacto social, e mais, constatando que, no discurso acadêmico-jurídico e na sua forma peculiar de fazer pesquisa preponderam a linguagem argumentativa, a densa pesquisa bibliográfica associada a métodos indutivos ou dedutivos, assumiu-se o desafio, nesta parte da tese, de quebrar com a tradição dessa linha de investigação, de constantes remissões, inespecíficas por assim dizer, a “pesquisas”, a “estudos”, para, em movimento inédito, buscar análises e demonstrações em números. E não em quaisquer números, mas naqueles oficialmente reconhecidos.

Considerando que o INSS administra a relação jurídica e previdenciária da parcela mais importante dos trabalhadores brasileiros, deitando raízes sobre os trabalhadores segurados obrigatórios e facultativos, onde reinam relações jurídicas trabalhistas regidas por várias sortes de normativas (autônomos, empregados CLT, ministros de confissão religiosa, estudantes, só para citar algumas dessas relações) os esforços e as diligências de pesquisas se iniciaram justamente pela ampla gama de materiais e recursos divulgados pela autarquia previdenciária.

Direcionado os olhares iniciais, portanto, às referidas fontes, e levado em conta o norte de interesse investigativo delimitado, que nesta tese convencionou-se sintetizar na “hora do acidente”, a atenção dirigiu-se com mais vigor aos dados que pudessem aclarar as contradições suscitadas na apresentação desta tese. Na busca desses materiais, as primeiras energias cingiram-se, portanto, às questões relacionadas à hora do acontecimento dos acidentes e, também, ao número de horas trabalhadas desde o início da jornada e até o momento do evento acidentário.

Como o formulário da Comunicação dos Acidentes de Trabalho (CAT) do INSS, em seus campos números 31 e 32, contemplavam os dados então desejados, respectivamente, “hora do acidente”, e “após quantas horas de trabalho?”, decidiu-se que o acesso à base de dados do órgão previdenciário seria o melhor caminho a percorrer.

Os estudos dos últimos Anuários da Previdência Social, tanto do geral, denominado Anuário Estatístico da Previdência Social, ano de 2014²¹⁹, como o específico para os acidentes de trabalho, alcunhado de Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT)²²⁰ demonstraram que registros e associações de dados relacionados a horários de acidentes e número de horas de trabalho nos dias dos acidentes não foram levados em consideração, ou seja, não foram objeto de análise e, portanto, de divulgação pública. Bem por isso foram levados a efeito uma série de contatos e diligências²²¹.

Galgando as instâncias administrativas recursais disponibilizadas pelo e-SIC (Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão) foi possível obter informações de que os dados lançados nos campos identificados sob os códigos 31 e 32 da CAT estão à disposição de bases de dados administradas pela Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (DATAPREV) sem, entretanto, encaminhamento ao INSS para tratamento em seus anuários porque o contrato administrativo existente entre as duas instituições não prevê a remessa dessa extração. Para acesso a essas informações seria necessário um recorte especial de dados, não prevista nos custos financeiros do mencionado contrato. Somente com o pagamento de valores superiores a R\$ 20.000,00, realizado particularmente pelo pesquisador, seria possível o acesso a tais dados²²².

²¹⁹ BRASIL. Previdência Social. **Dados abertos – Previdência Social e INSS**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdencia-social/>>. Acesso em: 6 out. 2016.

²²⁰ Material encontrado em BRASIL. Previdência Social. **Dados abertos – Saúde e segurança do trabalhador**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-sst/>>. Acesso em: 6 out. 2016.

²²¹ Foram tentados e ou realizados os seguintes contatos e ou diligências: agência da Previdência Social em Franca, SP; correspondência eletrônica ao Diretor Regional do INSS em Ribeirão Preto, SP; telefonemas e troca de e-mails com servidores do INSS de São Paulo, SP, e Brasília-DF; contatos profissionais com advogados especializados em causas previdenciárias e com pessoas a ele relacionadas, até políticos, em Brasília-DF; correspondência eletrônica com professoras de Graduação e Pós-Graduação e seus orientandos da FUNDACENTRO - Fundação Jorge Duprat e Figueiredo, da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo e da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo; formulação de requerimento eletrônico com o uso do sistema denominado e – SIC.

²²² A esse respeito vale transcrever a resposta inserida no e-SIC, relativa a um dos recursos administrativos interpostos: “Prezado Senhor, informamos que a informação requerida não existe no formato especificado, sendo que sua produção somente é possível mediante a realização de trabalhos adicionais de análise, interpretação e consolidação de dados. Assim, a produção da informação solicitada precisaria necessariamente passar por um processo de tratamento de dados que o INSS não tem condições técnicas de oferecer de forma gratuita. O fornecimento da informação requerida demandaria a realização de uma extração especial de dados, a ser operacionalizada pela Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social (DATAPREV). O custo médio das extrações realizadas pela DATAPREV gira em torno de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), mas somente após a efetivação da demanda junto à empresa seria possível estabelecer com precisão o custo total do serviço. Caso seja realmente do interesse de Vossa Senhoria o fornecimento de tais informações, solicitamos o cadastramento de nova demanda junto a este serviço, especificando os parâmetros da extração desejada e manifestando expressamente o desejo de arcar com todos os custos do levantamento. Atenciosamente, Serviço de Informações ao Cidadão – INSS, 07 de

Diante deste obstáculo, e após manejo, sem êxito, de todos os recursos possíveis nas instâncias administrativas, optou-se por buscar outros caminhos de investigação, sem prejudicar, vale ressaltar, a busca de resultados socialmente impactantes, passíveis de generalização.

Entre as várias diligências físicas e eletrônicas destacou-se a havida no Centro de Vigilância Sanitária do Estado de São Paulo. Ali foi dito sobre a existência de um Sistema de Agravos de Notificações (SINAN) administrado pelo Ministério da Saúde por seu Departamento de Informática do Sistema Único de Saúde (DATASUS) e alimentado pelos agentes de saúde espalhados em todo o país, serviço realizado em coordenação com as Secretarias Estaduais de Saúde.

Ali foi informado sobre a existência de uma ficha, denominada Ficha de Investigação de Acidente de Trabalho Grave, que em seus campos números 50 e 51 continham exatamente as mesmas informações dos mencionados códigos 31 e 32 das Comunicações de Acidentes de Trabalho ao INSS.

Mesmo havendo a ressalva de que haveria alguns problemas de inserção de dados nos referidos campos, exatamente porque muitos deles não eram de preenchimento obrigatório, o acesso aos referidos registros foi amplamente franqueado, isso mediante a prévia subscrição de um termo de responsabilidade pela utilização ética das informações, vinculada aos propósitos da presente investigação acadêmica.

Os problemas de preenchimento das fichas, é importante dizer, também se verificam com a CAT, de sorte que os dados insertos no SINAN, só por isso, não se demonstraram pouco importantes.

novembro de 2016 (protocolo 37400.004842/2016-1)". **Portal e-Sic – Sistema eletrônico do serviço de informação ao cidadão.** Dados acessados por usuário e senha cadastrada particularmente. Disponível em: <<https://esic.cgu.gov.br/sistema/site/index.html>>. Acesso em: 6 fev. 2017. Recentemente, em 9 de março de 2017, ainda quando em curso a elaboração desta tese, servidor responsável pela proposta de minuta da última decisão administrativa recursal, da Controladoria Geral da União, por meio de contato telefônico, disse que muito provavelmente em junho de 2018 haverá transparência integral dos dados solicitados, com divulgação, sem ônus, das informações dos códigos 31 e 32 da CAT. Disse, ainda, que tentaria verificar a possibilidade de remessa de alguma extração de interesse a essa pesquisa, sem custos para o pesquisador (às expensas de verbas do orçamento do INSS) ou a custos menores, mas não apresentou solução cabal, não fez promessas e nem se reportou a um prazo específico para resposta. Em 11 de abril de 2017 veio a resposta definitiva, de não provimento do último recurso administrativo interposto. Nenhuma extração especial de dados foi encaminhada. Em 26 de maio de 2017, por fim, foi publicado o despacho de arquivamento do procedimento eletrônico pela última instância administrativa recursal, a Controladoria Geral da União, Ministério da Transparência, onde ficou registrado com exatidão o custo da extração especial que deveria ser suportada pelo pesquisador, R\$ 22.504,21, tudo a inviabilizar o acesso aos dados em referência.

Haveria ainda algumas outras limitações, entre elas, as geográficas, porque a Secretaria de Saúde do Estado de São Paulo não teria acesso a informações para além de seus limites territoriais, bem assim as dificuldades ligadas às formas de entrevistas dos acidentados, às maneiras de alimentação do sistema após o preenchimento das fichas, às qualificações dos agentes que faziam a inserção dos dados²²³.

Na verdade, a administração dessas informações pelo Ministério da Saúde e pelas Secretarias Estaduais de Saúde, a partir do uso de referida ficha e do citado sistema, tinha uma razão específica, é dizer, o interesse público na efetiva catalogação de acidentes graves, assim entendidos todos aqueles eventos que ensejaram mortes e mutilações, ou os que, ainda que sem óbito ou gravames físicos, atingiram crianças e adolescentes. O objetivo maior da sistematização dessas informações sempre foi o de promover ulteriores políticas públicas de prevenção de acidentes.

A notificação obrigatória desses eventos no Brasil, seja por agentes de saúde públicos, seja por profissionais da rede privada de atenção à saúde dos trabalhadores, veio prescrita na Portaria GM/MS nº 204/2016, de 17 de fevereiro de 2016, sobre doenças e agravos de notificação compulsória. Nesta normativa há conceitos importantes como os descritos, por exemplo, nos incisos I, VI, VII e VIII do art. 2º, combinados com os comandos do art. 3º, e adstrição específica às doenças e agravos articulados em seu Anexo. Naquilo que interessa aos fins deste trabalho, a remissão feita na linha nº 1, letra “b”, é de especial importância também²²⁴.

²²³ A narração contida na “Apresentação” desta tese é suficientemente bastante para a exata compreensão dessas limitações. Os recortes procedimentais que serão amiúde referidos (materiais, métodos e resultados) darão a exata medida de como foi possível superar todas essas dificuldades.

²²⁴ “Art. 2º: Para fins de notificação compulsória de importância nacional, serão considerados os seguintes conceitos: I - agravo: qualquer dano à integridade física ou mental do indivíduo, provocado por circunstâncias nocivas, tais como acidentes, intoxicações por substâncias químicas, abuso de drogas ou lesões decorrentes de violências interpessoais, como agressões e maus tratos, e lesão auto provocada; VI - notificação compulsória: comunicação obrigatória à autoridade de saúde, realizada pelos médicos, profissionais de saúde ou responsáveis pelos estabelecimentos de saúde, públicos ou privados, sobre a ocorrência de suspeita ou confirmação de doença, agravo ou evento de saúde pública, descritos no anexo, podendo ser imediata ou semanal; VII - notificação compulsória imediata (NCI): notificação compulsória realizada em até 24 (vinte e quatro) horas, a partir do conhecimento da ocorrência de doença, agravo ou evento de saúde pública, pelo meio de comunicação mais rápido disponível; VIII - notificação compulsória semanal (NCS): notificação compulsória realizada em até 7 (sete) dias, a partir do conhecimento da ocorrência de doença ou agravo; Art. 3º A notificação compulsória é obrigatória para os médicos, outros profissionais de saúde ou responsáveis pelos serviços públicos e privados de saúde, que prestam assistência ao paciente, em conformidade com o art. 8º da Lei nº 6.259, de 30 de outubro de 1975. § 1º A notificação compulsória será realizada diante da suspeita ou confirmação de doença ou agravo, de acordo com o estabelecido no anexo, observando-se, também, as normas técnicas estabelecidas pela SVS/MS. § 2º A comunicação de doença, agravo ou evento de saúde pública de notificação compulsória à autoridade de saúde competente também será realizada pelos responsáveis por estabelecimentos públicos ou privados

Outra questão digna de nota, e que inclusive desafiará uma abordagem estatística mais minuciosa no evolver deste capítulo, diz respeito ao universo dos trabalhadores que efetivamente realizaram horas extraordinárias.

Com efeito, para um tratamento cientificamente adequado sobre os horários mais recorrentes dos acidentes, e para, a partir desse trabalho, responder a pergunta central desta tese, inclusive com projeções estatísticas para o futuro balizamento de políticas públicas e empresariais correspondentes, seria necessário saber sobre o percentual de trabalhadores realmente engajados nos serviços sobressalentes, assim entendidos aqueles desenvolvidos para além da duração das ditas jornadas normais.

Sem estas informações não é possível estabelecer, percentualmente, cenários confiáveis porque somente na correlação de espaços amostrais distintos de acidentados, os que se engajam e os que não labutam em horas extraordinárias, e em suas comparações com o número absoluto dos que compõem a parcela de trabalhadores ocupados em alguma atividade, é que será possível aferir com maior perfeição probabilística o momento exato em que os acidentes mais se dão, se antes ou depois do início da jornada extraordinária.

Em outras palavras, o universo de situações de trabalhadores que desenvolvem suas jornadas somente nos limites contratualmente previstos e, nestes interstícios, se acidentam, há de corresponder a uma primeira amostra, separada e diferente da segunda, que é composta dos trabalhadores que mourejaram e se acidentaram quando estavam a prestar horas sobressalentes. Mais adiante isso será explicado minuciosamente, com recursos a tabelas e representações gráficas.

Diante desse quadro foi necessário buscar estudos que demonstrassem qual seria o percentual de trabalhadores que de fato labutaram em regime de horas sobressalentes nos anos escolhidos para a pesquisa.

Após investigações com os propósitos em questão foram encontrados os trabalhos desenvolvidos pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos

educacionais, de cuidado coletivo, além de serviços de hemoterapia, unidades laboratoriais e instituições de pesquisa. § 3º A comunicação de doença, agravo ou evento de saúde pública de notificação compulsória pode ser realizada à autoridade de saúde por qualquer cidadão que deles tenha conhecimento. Anexo: Linha 1, letra “b”: “Acidente de trabalho: grave, fatal e em crianças e adolescentes”. BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 204/2016. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, Seção I, 18 fev. 2016, p. 23. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=23&data=18/02/2016>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

Socioeconômicos (DIEESE) instituição que desde 1955 promove, em favor dos trabalhadores, do Poder Público e da sociedade civil, estudos relevantes para o balizamento de políticas ligadas à causa do trabalho.

As investigações do DIEESE, por conta da relevância estatística e probabilística, são centradas nos movimentos trabalhistas das grandes capitais e regiões metropolitanas. No caso do Estado de São Paulo não foi diferente. A base de dados ligadas àqueles que trabalhavam ou não em regime de horas extraordinárias ficou limitada, portanto, à região metropolitana de São Paulo²²⁵, aos números absolutos e, também, aos percentuais dos ocupados que se ativavam ou não para além dos limites de duração normal de suas jornadas. “Ocupados”, é bom dizer, são todos os trabalhadores que exercem atividades profissionais, sejam aqueles com vínculo regido pela CLT, sejam os ligados a outros regimes.

Para fazer as associações estatísticas com os dados do DIEESE, por consequência, fez-se imperiosa a realização de mais um recorte nos dados extraídos do DATASUS – SINAN, isso para contemplar os mesmos municípios e os mesmos interstícios das extrações.

Em suma, a decisão de limitar a investigação aos chamados acidentes de trabalho típicos e, mais ainda, de fazer recorte aos eventos graves e de notificação compulsória exclusivamente havidos na região metropolitana do Estado de São Paulo foi determinada pelas circunstâncias até aqui narradas.

Por fim, compete dar ênfase à singularidade de que os recortes em questão, conforme adiante se verá, não prejudicaram a obtenção de resultados passíveis de generalização, seja em razão do importante número de amostras, seja em razão da pujança econômica da região metropolitana de São Paulo, que abarca, por assim dizer, uma gama de atividades econômicas muito diversificadas.

²²⁵ Fazem parte da região metropolitana de São Paulo, segundo a Lei Complementar Estadual 1139, de 16 de junho de 2011, os seguintes municípios: Arujá, Barueri, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Diadema, Embu das Artes, Embu-Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarulhos, Itapevi, Itapetininga da Serra, Itaquaquecetuba, Jandira, Jquitiba, Mairiporã, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Parnaíba, Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Lourenço da Serra, São Paulo, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista. SÃO PAULO (Estado). **Lei Complementar Lei Complementar nº 1139**. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 16 jun. 2011. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/norma/?tipo=Lei%20Complementar&numero=1139&ano=2011>>. Acesso em: 9 fev. 2017.

3.1 Materiais oficiais

As informações lançadas nos sistemas geridos pelo DATASUS/MS (SINAN) apoiadas de maneira coordenada pelo CVS-DVST/CEREST/SP, e associadas, para fins de estabelecimento de estudos probabilísticos, às pesquisas levadas a efeito pelo DIEESE formaram um conjunto de materiais oficiais de alta qualidade. Esse manancial revelou-se potencialmente satisfatório para tratamento científico e, pois, para a obtenção de conclusões sociais importantes e harmônicas aos desafios propostos nesta tese.

Foram coletados dados referentes aos acidentes graves e envolvendo crianças e adolescentes.

Especificamente no caso do município de São Paulo, em razão de norma própria²²⁶, os acidentes não graves, ou seja, aqueles que, relacionados ao trabalho, não geraram óbitos e danos físicos ou mentais ao acidentado, foram catalogados também, singularidade que em nada maculou os propósitos desta investigação. Esta situação, em verdade, até veio ao encontro daquilo que se buscou investigar, seja pela maior ampliação da base de pesquisa, seja porque os ditos “acidentes menores”, ou seja, aqueles que não proporcionaram danos relevantes à pessoa, podem compor o rol dos chamados relatórios de incidentes, consubstanciando, portanto, eventos tidos como importantes pela Ergonomia para ações de prevenção e precaução. Aliás, não é rara a conclusão de que esses acidentes menores são a gênese de situações mais graves, enfim, são tidos como autênticos “acidentes latentes”.

Como a base de dados envolvia diversos pormenores, entre elas, as informações relativas a sessenta e oito campos, correspondentes aos códigos da ficha de investigação de acidentes graves do SINAN-DATASUS, a coleta de dados, além das limitações envolvendo determinados anos, restringiu-se também aos seguintes campos e códigos:

a) Antecedentes epidemiológicos: campos 32 (Situação no mercado de trabalho) 34 (Local onde ocorreu o acidente) e 37 (Atividade econômica – CNAE);

²²⁶ SÃO PAULO (Estado). Secretaria Municipal de Saúde. **Portaria nº 1470/2002, de 30 abr. 2002.** Disponível em: <http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/PortariaSMS_2002_1470_1255008372.pdf>. Acesso em: 9 fev. 2017.

b) Dados do acidente: campos 50 (Hora do acidente) 51 (Horas após o início da jornada) e 55 (Tipo de acidente);

c) Conclusão: campos 66 (evolução do caso) e 68 (foi emitida a Comunicação de Acidente do Trabalho – CAT?).

Conforme acima explicado, o tratamento dos dados, naquilo que diz respeito à superação da jornada máxima legal, demandou associações com os índices de realização de horas extraordinárias na região geográfica base de investigação, apurados pelo DIEESE²²⁷. Quanto a estes dados, considerando o objetivo de estabelecer uma relação adequada com os dados da ficha SINAN-DATASUS²²⁸, os filtros utilizados para harmonização das informações de ambas as fontes foram os seguintes: região metropolitana de São Paulo; percentual de ocupados e de assalariados; soma total de homens e mulheres ocupados e assalariados; interstício de janeiro de 2007 a agosto de 2016.

Como o DIEESE limitou seus levantamentos a regiões metropolitanas (entre elas a de São Paulo) foi necessário acrescentar aos dados de acidentes graves então colhidos as informações encerradas campo 53 da ficha SINAN-DATASUS, quais sejam, as relativas às cidades de ocorrência dos acidentes, com seus correspondentes códigos no IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) para somente depois efetuar o recorte aos municípios da região metropolitana de São Paulo.

Optou-se pela investigação a partir do ano de 2007 porque o detido estudo dos dados encerrados na base SINAN-DATASUS revelou que foi exatamente a partir desse ano que os registros na plataforma correspondente passaram a ser feitos com maior rigor e em números mais significativos. Em 2006, por exemplo, o número de acidentes catalogados em todo o Estado de São Paulo foi o de 981. Já em 2007 esses números passaram a 10.138. Esta simples constatação estava a indicar, portanto, inconsistências ou omissões nos registros, até porque não foram detectados fatos socialmente importantes a justificarem um aumento tão significativo no número de acidentes de um ano para outro.

²²⁷ Fonte convênio DIEESE/SEADE (Fundação Sistema Estadual de Dados) MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) - FAT (Fundo de Amparo do Trabalhador) e convênios regionais PED (Pesquisa de Emprego e Desemprego). **Proporção de ocupados e de assalariados que trabalharam mais do que a jornada legal, por sexo.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/serve/serie.do?method=seleciona&id=1272476946204>>. Dados em percentual. Acesso em: 18 jan. 2016.

²²⁸ Adequação entre base geográfica, natureza dos vínculos dos trabalhadores e interstício temporal considerado.

Segundo informações obtidas no CVS-DVST/CEREST-SP o baixo número de registros de ocorrências nos anos de 2005 e 2006 deveu-se basicamente à circunstância de que foi nessa época que se iniciou a implantação do sistema e a promoção de sua alimentação com dados. Aliás, a implantação e o início das orientações incentivadoras do uso da plataforma verificaram-se efetivamente somente em novembro de 2005. Desta data, e pelo menos até o final de 2006, houve todo um esforço para a qualificação de pessoal para essas atividades e mesmo a conscientização sobre a importância da correta inserção de dados no sistema.

Conseqüentemente, e diante da alta discrepância numérica de acidentes em referidos anos, muito aquém, em comparação, da média e evolução nos demais períodos, optou-se por fazer mais um recorte, com a exclusão dos dados de 2005 e 2006.

Os recortes e desprezos de inconsistências, neste caso, aqueles decorrentes de ausência de registros de horários dos acidentes e número de horas trabalhadas até o momento do acidente, bem assim dos eventos em que se apurou informação de jornadas superiores a vinte e quatro horas, não prejudicou a utilização de muitos dados confiáveis, úteis ou potenciais para o tratamento, que acabaram atingindo o expressivo percentual de 71,71% relativamente ao todo.

O espaço amostral originário, com informações armazenadas desde 1984, consolidava 284.909 acidentes graves, não graves (caso exclusivo da capital paulista, vale lembrar) e envolvendo crianças e adolescentes.

Após determinados recortes, realizados pelas circunstâncias que se seguirão e por aquelas já especificadas, o espaço amostral foi diminuído. Não se perdeu, todavia, o número de ocorrências necessárias a um estudo probabilístico, tal como se verá oportunamente, inclusive com exposições estruturadas em cálculos e fórmulas²²⁹.

A seqüência dos recortes, a partir da base originária, obedeceu às seguintes gradações, em diminuição:

1) para 284.905 em razão de exclusão de quatro eventos, registrados isoladamente para os anos de 1984 e 2001, tidos como irrelevantes porque, após análise devida das informações e solicitação de esclarecimentos à fonte, nesses anos todos o SINAN-DATASUS foi praticamente ignorado quanto à utilização e inserção de

²²⁹ O capítulo 4 desta tese será especialmente dedicado às questões matemáticas e estatísticas.

informações, consubstanciando, os eventos mencionados, meros registros de situações pretéritas, identificadas por esse ou aquele agente de saúde a partir de 2005, quando o sistema foi implantado de maneira efetiva;

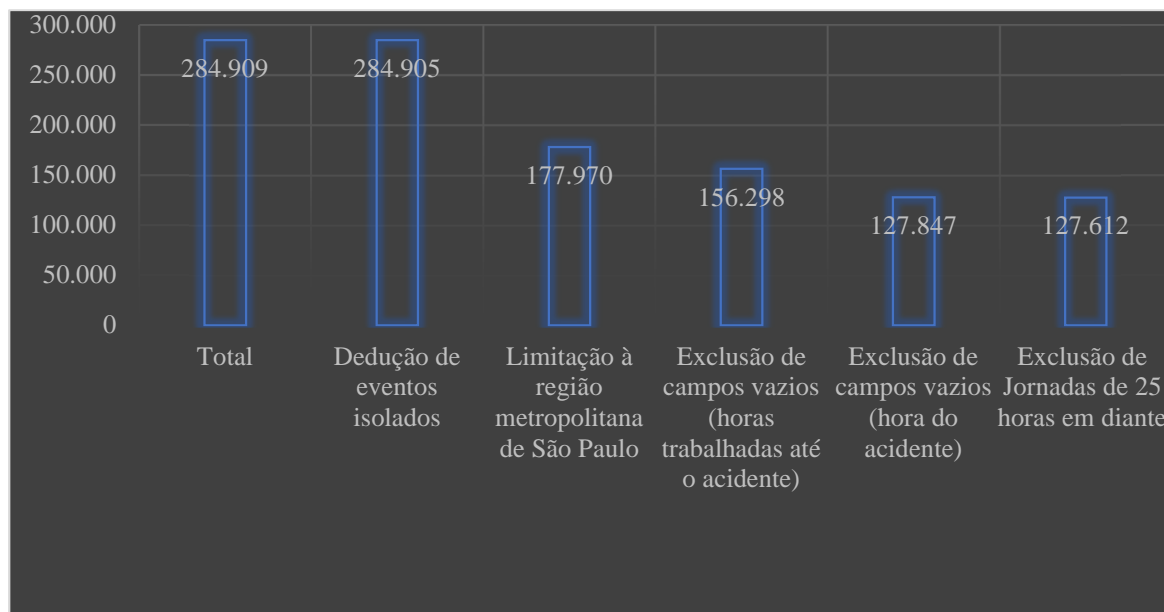
2) para 177.970 após a limitação aos acidentes havidos nos trinta e nove municípios da região metropolitana do Estado de São Paulo;

3) para 156.298 por conta da ausência de assinalação do campo “horas após o início da jornada”, ou seja, pessoas responsáveis pelo preenchimento das fichas deixaram vazios os campos em questão, ou por não saberem o horário ou por outras circunstâncias desconhecidas;

4) para 127.847 com a exclusão dos acidentes que, pelas mesmas razões externadas no item anterior, não tiveram assinalação de horários no campo “hora do acidente”;

5) para 127.612 após subtração de eventos em que as marcações de horários dos acidentes (“horas após o início da jornada”) foram efetuadas de maneira tida como desprovida de razoabilidade ou inconsistente, é dizer, quando houve registro de trabalho humano contínuo e ininterrupto para além da 25^a hora do início da jornada, o que levou à dedução de cerca de 235 eventos registrados em aproximadamente dez anos, número pouco significativo, pois.

Em resumo, o espaço amostral tido como válido para os fins deste estudo, composto de dados oficiais, contendo o interstício de janeiro de 2007 a agosto de 2016, com a exclusão de inconsistências de preenchimento das fichas SINAN, e encerrando a realidade da região metropolitana de São Paulo, montou o total de 127.612 acidentes. Foi a partir da referida amostra que os estudos e tratamento dos dados começaram a ser efetuados.

GRÁFICO 1 - Espaço amostral - Janeiro de 2007 a Agosto de 2016

Fonte: SINAN - DATASUS

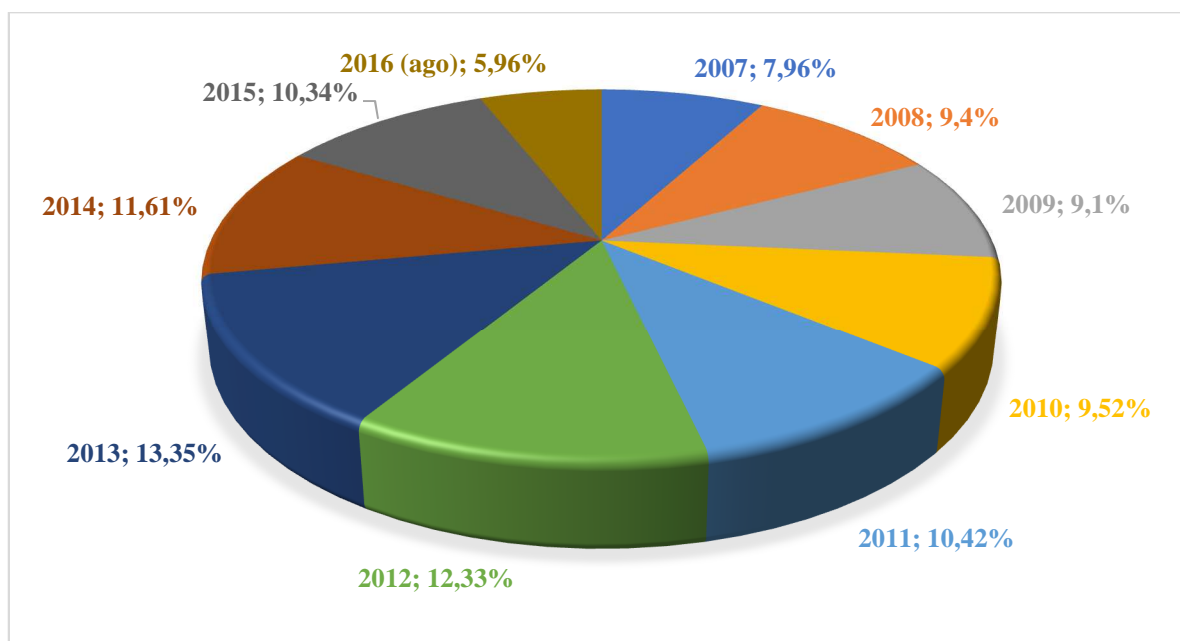
3.1.1 Números anuais e percentuais relativos ao total

Levando em conta o ano dos acidentes, apurou-se, quanto ao número e percentual relativo ao total, que:

- A) em 2007 foram considerados 10.152 acidentes (7,96% do total);
- B) em 2008 foram apurados 12.001 acidentes (9,40% do total);
- C) em 2009 foram identificados 11.615 acidentes (9,10% do total);
- D) em 2010 foram registrados 12.152 acidentes (9,52% do total);
- E) em 2011 foram catalogados 13.294 acidentes (10,42% do total);
- F) em 2012 foram apontados 15.737 acidentes (12,33% do total);
- G) em 2013 foram inseridos 17.032 acidentes (13,35% do total);
- H) em 2014 foram marcados 14.819 acidentes (11,61% do total);
- I) em 2015 foram somados 13.200 acidentes (10,34% do total);

J) em 2016 (até agosto) foram totalizados 7.610 acidentes (5,96% do espaço amostral).

Gráfico 2 – Anos dos acidentes e percentuais relativos ao total - Janeiro de 2007 a Agosto de 2016



Fonte: SINAN - DATASUS

3.1.2 Situação no mercado de trabalho

A situação no mercado de trabalho diz respeito à posição funcional dos trabalhadores envolvidos nos acidentes e, portanto, dá uma dimensão adequada do vínculo que estava a subsidiar a relação de trabalho de cada um.

Questão interessante e que distingue a base SINAN-DATASUS daquela administrada pelo INSS é que o SINAN contempla inclusive os trabalhadores do mercado informal que se veem na situação de infortúnio e buscam atendimento na rede de saúde pública ou privada, o que como regra não se verifica no órgão previdenciário por conta de sua atuação restrita ao universo dos legitimamente segurados.

Os dados referentes à situação desses acidentados foram obtidos a partir dos apontamentos do campo 32 da Ficha SINAN que, de forma objetiva, relaciona 13

possibilidades escolhidas por códigos: empregado registrado com carteira assinada; empregado não registrado; autônomo/conta própria; servidor público estatutário; servidor público celetista; aposentado; desempregado; trabalho temporário; cooperativado; trabalhador avulso; empregador; outros; ignorado.

O levantamento das informações possibilitou a obtenção dos seguintes dados:

A1) 106.090 acidentes se verificaram com empregados com carteira assinada, 83,13%;

B1) 8.742 acidentes se deram com empregados não registrados, 6,85%.

C1) 4.313 acidentes vitimaram trabalhadores autônomos, 3,38%.

D1) 3.687 acidentes incidiram sobre servidores públicos estatutários, 2,89% do total;

E1) 579 acidentes envolveram servidores públicos celetistas, 0,45%;

F1) 56 acidentes se relacionaram a aposentados, 0,04%;

G1) 70 acidentes abarcaram pessoas que se declararam desempregadas, 0,05%;

H1) 553 acidentes eclodiram no universo do trabalho temporário, 0,43% do total;

I1) 578 acidentes se sucederam com o envolvimento de cooperativados, 0,45% do todo;

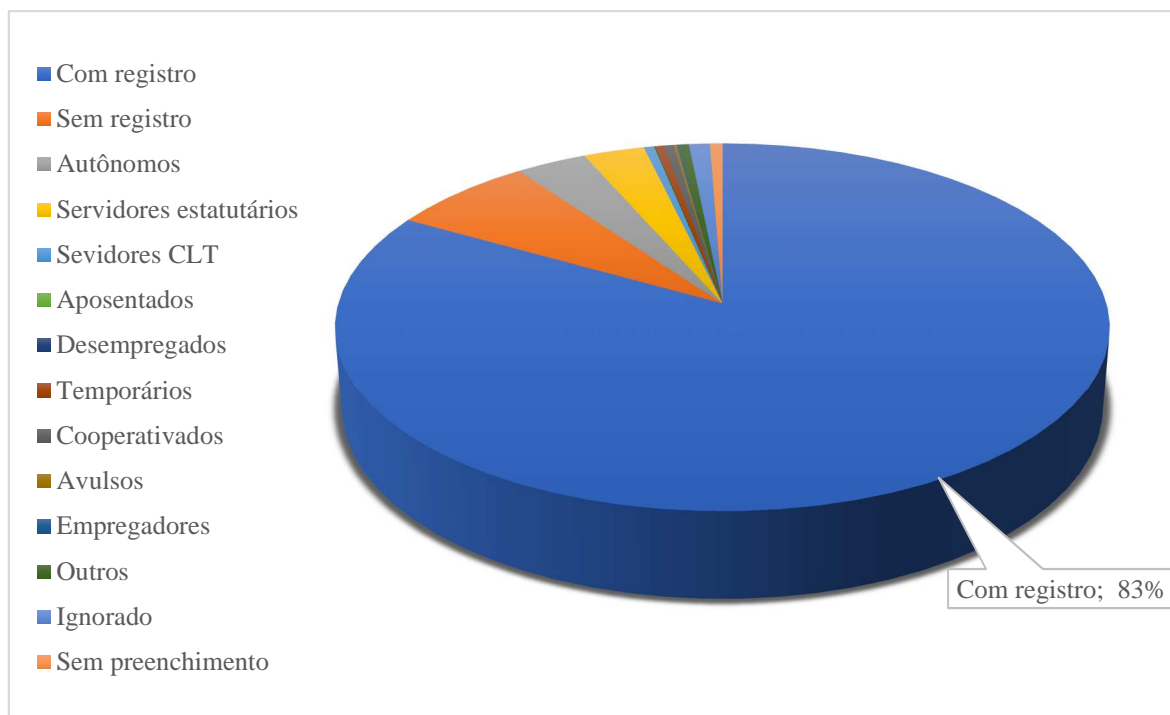
J1) 168 acidentes trabalhadores avulsos tiveram seus acidentes registrados, 0,13% da amostra;

K1) 106 acidentes com empregadores foram catalogados, 0,08% do espaço de análise;

L1) 644 acidentes registrados foram marcados como havidos em pessoas que não se incluíam, pelos seus vínculos funcionais, nas demais categorias (“outros”) 0,50%;

M1) 1.259 acidentes não tiveram conhecida a situação funcional das vítimas (“ignorado”) 0,99%.

Por fim, é importante registrar que em 767 acidentes (0,60% do total) o campo em referência não foi preenchido.

Gráfico 3 – Situação no Mercado de trabalho

Fonte: SINAN - DATASUS

3.1.3 Local onde ocorreu o acidente

A ficha SINAN-DATASUS possibilitou também a investigação sobre determinados locais em que os acidentes estudados se verificaram. Leitura dos registros do campo 34 da referida ficha mostra cinco situações, delimitadas por códigos, relativamente a esse critério: instalações do contratante; via pública; instalações de terceiros; domicílio próprio; ignorado.

Sob esse viés, os percentuais relativos apurados ficaram assim:

A2) 89.606, acidentes, portanto, 70,22% do espaço amostral válido, ocorreram nas próprias instalações da pessoa contratante, ou seja, daquela que toma o serviço;

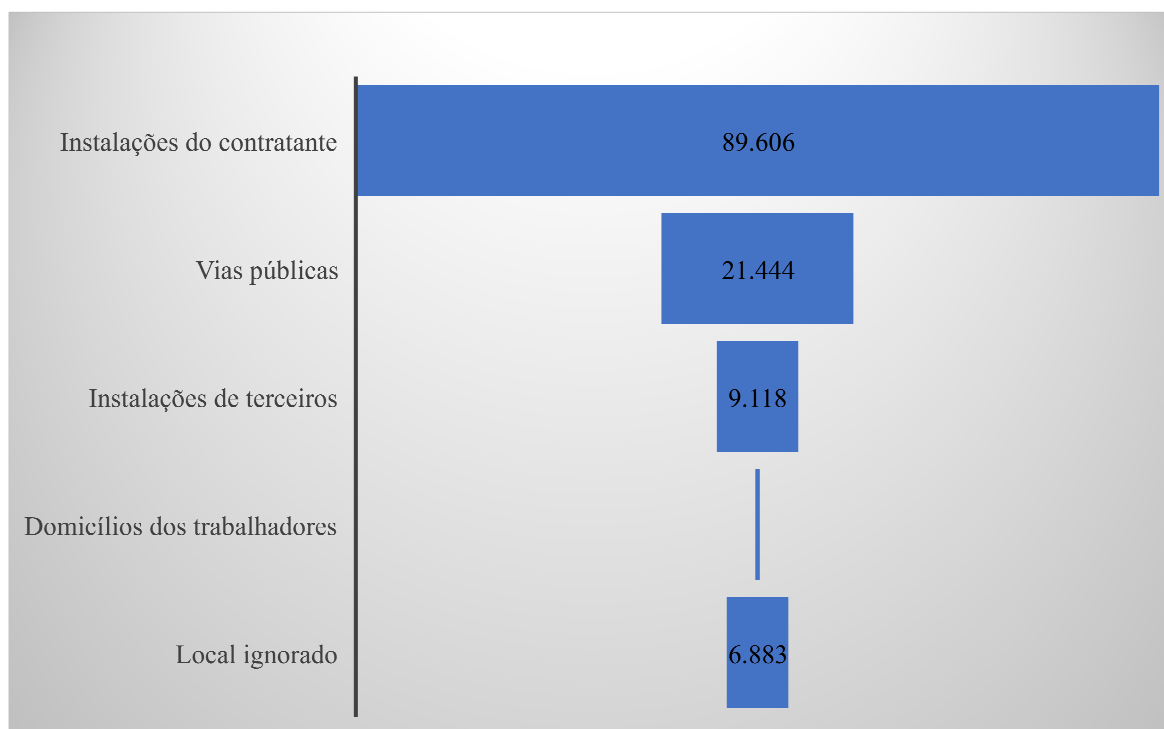
B2) 21.444, ou seja, 16,80% dos acidentes se verificaram em vias públicas;

C2) 9.118, 7,15% dos eventos se deram em instalações de terceiras pessoas;

D2) 561 acidentes, é dizer, 0,44%, verificaram-se nos domicílios próprios dos trabalhadores;

E2) 6.883 acidentes, 5,39% deles, pois, não foram associados a um local específico e foram assim catalogados como “ignorado”.

Gráfico 4 – Locais dos acidentes em números



Fonte: SINAN - DATASUS

3.1.4 Hora e minuto do acidente

O campo 50 da ficha SINAN, crucial para o desenvolvimento do presente trabalho, trouxe os dados relativos aos horários dos acidentes em horas e minutos. Neste ponto, para uma precisa delimitação das faixas de horários e mesmo para uma adequada associação futura com outro dado relevante, qual seja, o número de horas trabalhadas até o acidente, foi necessário fazer o registro dos dados em planilhas, com a divisão das vinte e quatro horas do dia.

Com base nas informações colhidas e na catalogação em faixas de horários, foram obtidos os seguintes números e percentuais relativos ao todo:

A3) 923 (0,72%) dos acidentes se deram entre 0hmin e 0h59min;

B3) 832 (0,65%) entre 1h e 1h59min;

C3) 753 (0,59%) entre 2h e 2h59min;

D3) 781(0,61%) entre 3h e 3h59min;

E3) 873 (0,68%) entre 4h e4h59min;

F3) 1.562 (1,22%) entre 5h e 5h59min;

G3) 3.194 (2,50%) entre 6h e 6h59min;

H3) 6.008 (4,71%) entre 7h e 7h59min;

I3) 9.520 (7,46%) entre 8h e 8h59min;

J3) 11.554 (9,05%) entre 9h e9h59min;

K3) 13.850 (10,85%) entre 10h e 10h59min;

L3) 12.815 (10,04%) entre 11h e11h59min;

M3) 7.881 (6,18%) entre 12h e12h59min;

N3) 8.509 (6,67%) entre 13h e13h59min;

O3) 10.707 (8,39%) entre 14h e14h59min;

P3) 10.845 (8,50%) entre15h e 15h59min;

Q3) 9.298 (7,29%) entre 16h e 16h59min;

R3) 5.863 (4,59%) entre 17h e 17h59min;

S3) 3.673 (2,88%) entre18h e18h59min;

T3) 2.384 (1,87%) entre 19h e 19h59min;

U3) 1.854 (1,45%) entre 20h e20h59min;

V3) 1.595(1,25%) entre 21h e21h59min;

W3) 1.298 (1,02%) entre 22h e 22h59min;

X3) 1.040 (0,81%) dos acidentes ocorreram entre 23h e 23h59min.

3.1.5 Hora e minuto após o início da jornada sem a redução da hora noturna

O campo 51 da ficha SINAN, por sua vez, apontou os dados relativos ao número de horas e minutos trabalhados até o momento da eclosão do acidente.

Levando em consideração, até em razão do percentual importante de trabalhadores acidentados com vínculo regido pela CLT²³⁰, que a maioria dessas pessoas, por labutarem na região metropolitana de São Paulo, é formada de trabalhadores urbanos e subordinados, pareceu importante observar, na construção de cenários, a regra do § 1º do art. 73 da CLT, a saber, a redução fictícia da hora noturna para cinquenta e dois minutos e trinta segundos²³¹, paralelamente ao desenho do mesmo universo sem essa redução.

A manutenção dos dados tal como dispostos na base de dados, ou seja, sem a construção de cenários, entretanto, foi preservada também, sobretudo para contemplar a totalidade dos trabalhadores, sejam aqueles que não tiveram suas relações alicerçadas na Consolidação das Leis do Trabalho, sejam os trabalhadores rurais, sobre os quais a mencionada ficção legal não incide.

Também se demonstrou necessário construir possibilidades que traduzissem certas variações de horários de intervalos para alimentação e descanso porque se sabe que os agentes responsáveis pelas inserções de dados em sistemas oficiais e mesmo as pessoas que repassam as informações raramente levam em conta questões jurídicas e trabalhistas como a exclusão, do cômputo das jornadas, dos horários de descanso para refeição, quando efetivamente fruídos, exatamente na forma prevista no § 2º do art. 71 da CLT²³². Para esta tarefa fez-se indispensável, ainda, pressupor o padrão mais recorrente da duração das jornadas nos contratos de trabalho, é dizer, o módulo de oito horas por dia e os intervalos de

²³⁰ A análise das informações descritas no capítulo 3.1.2 revelam que mais de 90% dos trabalhadores cujos acidentes constam na base de dados eram subordinados e com vínculo regido pela CLT. O percentual em questão é obtido a partir da soma daqueles que tiveram carteira assinada, dos servidores públicos celetistas, dos empregados não registrados e dos temporários, que como regra se sujeitam à CLT também.

²³¹ BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 10 fev. 2017: “§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.”

²³² Ibid. “§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho”.

alimentação mínimos e máximos legais, sessenta e cento e vinte minutos respectivamente. Coube aqui a máxima de que o ordinário se presume.

Convém observar, para que não haja, doravante, confusão com as descrições e gráficos acima lançados, que as faixas de horários adiante delimitadas não correspondem às horas de relógio do dia, mas sim ao momento da jornada em que os acidentes se verificaram, ou seja, se eles se deram na primeira, na segunda, na terceira hora da jornada, e assim por diante.

Diante desse contexto, foi possível chegar aos seguintes números e porcentagens:

- A4) 14.725 (11,54%) dos acidentes se deram na primeira hora de trabalho;
- B4) 13.325 (10,44%) na segunda hora, ou seja, entre 1h01min e 2h de mourejo;
- C4) 14.352 (11,25%) na terceira hora;
- D4) 14.243 (11,16%) na quarta hora;
- E4) 11.764 (9,22%) na quinta-hora;
- F4) 9.116 (7,14%) na sexta-hora;
- G4) 11.040 (8,65%) na sétima hora;
- H4) 13.144 (10,30%) na oitava hora;
- I4) 12.049 (9,44%) na nona hora;
- J4) 6.063 (4,75%) na décima hora;
- K4) 3.096 (2,43%) na décima primeira hora;
- L4) 1.523 (1,19%) na décima segunda hora;
- M4) 1.164 (0,91%) na décima terceira hora;
- N4) 540 (0,42%) na décima quarta hora;
- O4) 430 (0,34%) na décima quinta hora;
- P4) 228 (0,18%) na décima sexta hora;

Q4) 163 (0,13%) na décima sétima hora;

R4) 117 (0,09%) na décima oitava hora;

S4) 116 (0,09%) na décima nona hora;

T4) 124 (0,10%) na vigésima hora;

U4) 114 (0,09%) na vigésima primeira hora;

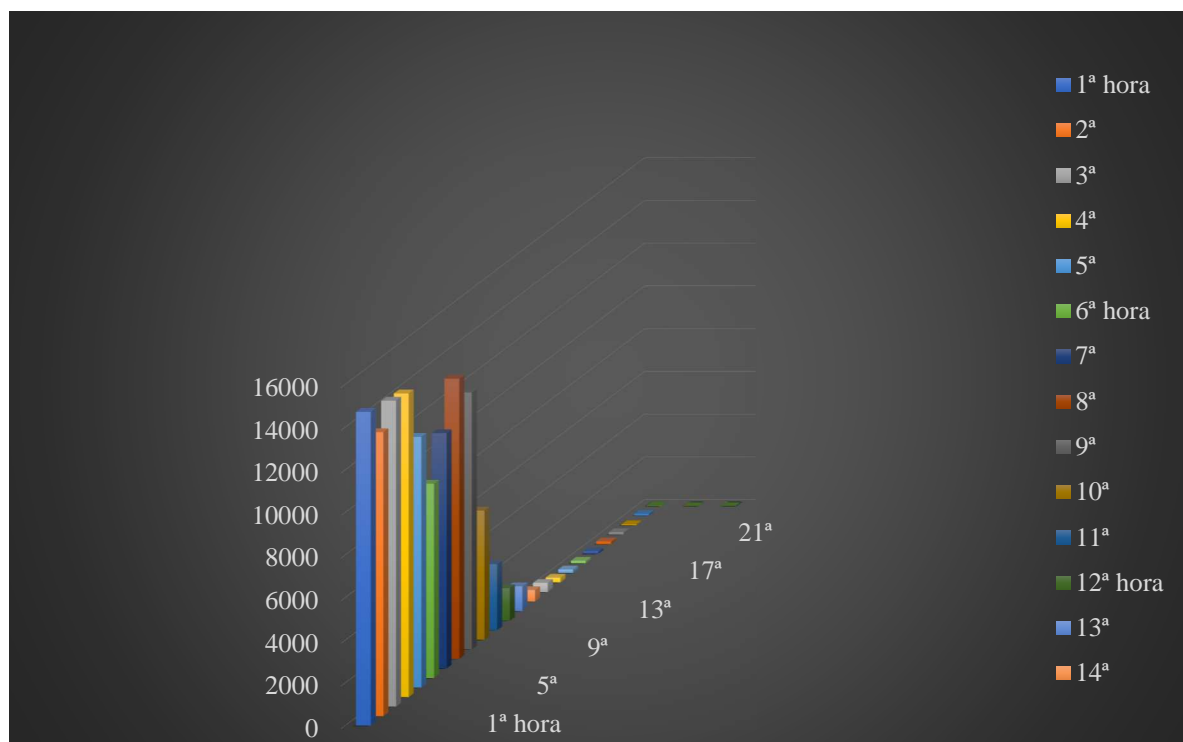
V4) 41 (0,03%) na vigésima segunda hora;

W4) 78 (0,06%) na vigésima terceira hora;

X4) 30 (0,02%) na vigésima quarta hora.

Z4) 27 (0,02%) dos acidentes superaram a 24ª hora após o início da jornada, até a vigésima quinta, a partir de quando os dados foram desprezados pelas razões já explicadas.

Gráfico 5 – Número de horas trabalhadas até o acidente (sem redução da hora noturna)



Fonte: SINAN - DATASUS

Levando em conta a exclusão da jornada de uma hora de intervalo, sob o pressuposto de que o direito a este intervalo se concretiza após mourejo superior a seis horas por dia, o cenário assim ficou:

A5) 14.725 (11,54%) dos acidentes se deram na primeira hora de trabalho;

B5) 13.325 (10,44%) na segunda hora;

C5) 14.352 (11,25%) na terceira hora;

D5) 14.243 (11,16%) na quarta hora;

E5) 11.764 (9,22%) na quinta hora;

F5) 9.116 (7,14%) na sexta hora;

G5) 24.184 (18,95%) na sétima hora;

H5) 12.049 (9,44%) na oitava hora;

I5) 6.063 (4,75%) na nona hora;

J5) 3.096 (2,43%) na décima hora;

K5) 1.523 (1,19%) na décima primeira hora;

L5) 1.164 (0,91%) na décima segunda hora;

M5) 540 (0,42%) na décima terceira;

N5) 430 (0,34%) na décima quarta hora;

O5) 228 (0,18%) na décima quinta hora;

P5) 163 (0,13%) na décima sexta hora;

Q5) 117 (0,09%) na décima sétima hora;

R5) 116 (0,09%) na décima oitava hora;

S5) 124 (0,10%) na décima nona hora;

T5) 114 (0,09%) na vigésima hora;

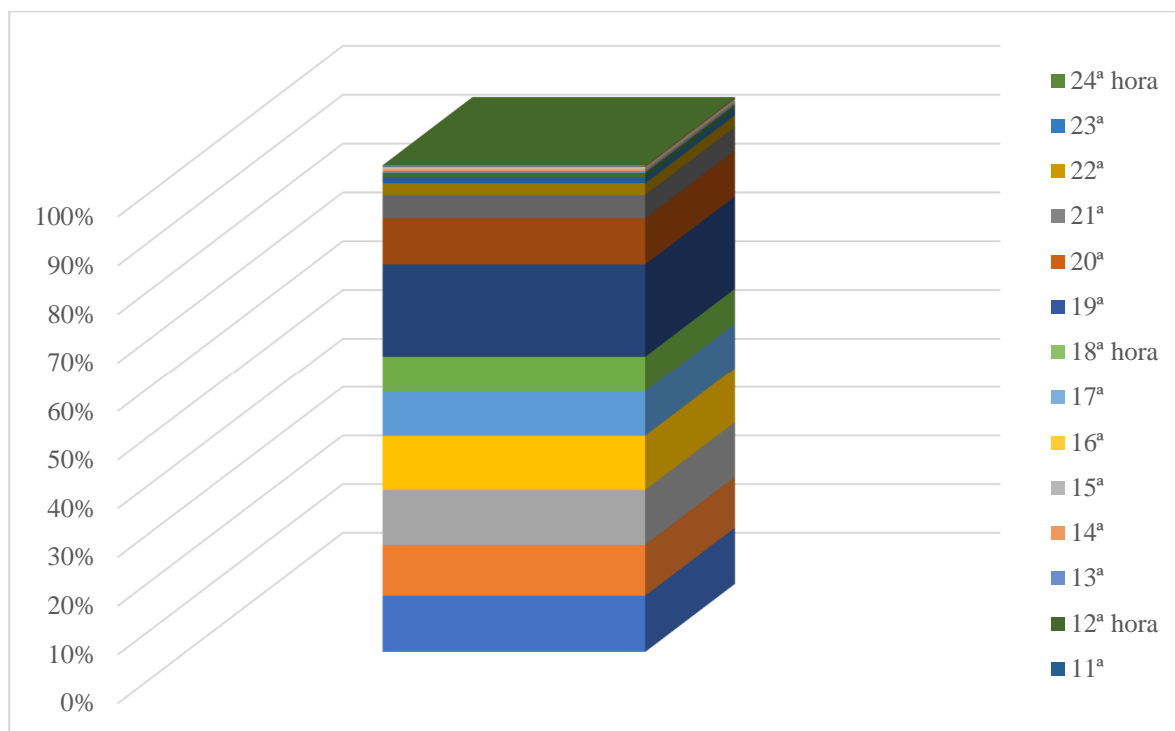
U5) 41 (0,03%) na vigésima primeira hora;

V5) 78 (0,06%) na vigésima segunda hora;

W5) 30 (0,02%) na vigésima terceira hora;

X5) 27 (0,02%) na vigésima quarta hora.

Gráfico 6 – Hora do acidente (sem a redução da hora noturna e com a exclusão de uma hora de intervalo)



Fonte: SINAN - DATASUS

Considerando, por fim, a exclusão de duas horas da jornada, sob os mesmos pressupostos acima delineados, chegou-se à seguinte situação:

A6) 14.725 (11,54%) dos acidentes se deram na primeira hora trabalhada;

B6) 13.325 (10,44%) na segunda hora;

C6) 14.352 (11,25%) na terceira;

D6) 14.243 (11,16%) na quarta hora;

E6) 11.764 (9,22%) na quinta hora;

F6) 9.116 (7,14%) na sexta hora;

G6) 36.233 (28,39%) na sétima hora;

H6) 6.063 (4,75%) na oitava hora;

I6) 3.096 (2,43%) na nona hora;

J6) 1.523 (1,19%) na décima hora;

K6) 1.164 (0,91%) na décima primeira hora;

L6) 540 (0,42%) na décima segunda hora;

M6) 430 (0,34%) na décima terceira hora;

N6) 228 (0,18%) na décima quarta hora;

O6) 163 (0,13%) na décima quinta hora;

P6) 117 (0,09%) na décima sexta hora;

Q6) 116 (0,09%) na décima sétima hora;

R6) 124 (0,10%) na décima oitava hora;

S6) 114 (0,09%) na décima nona hora;

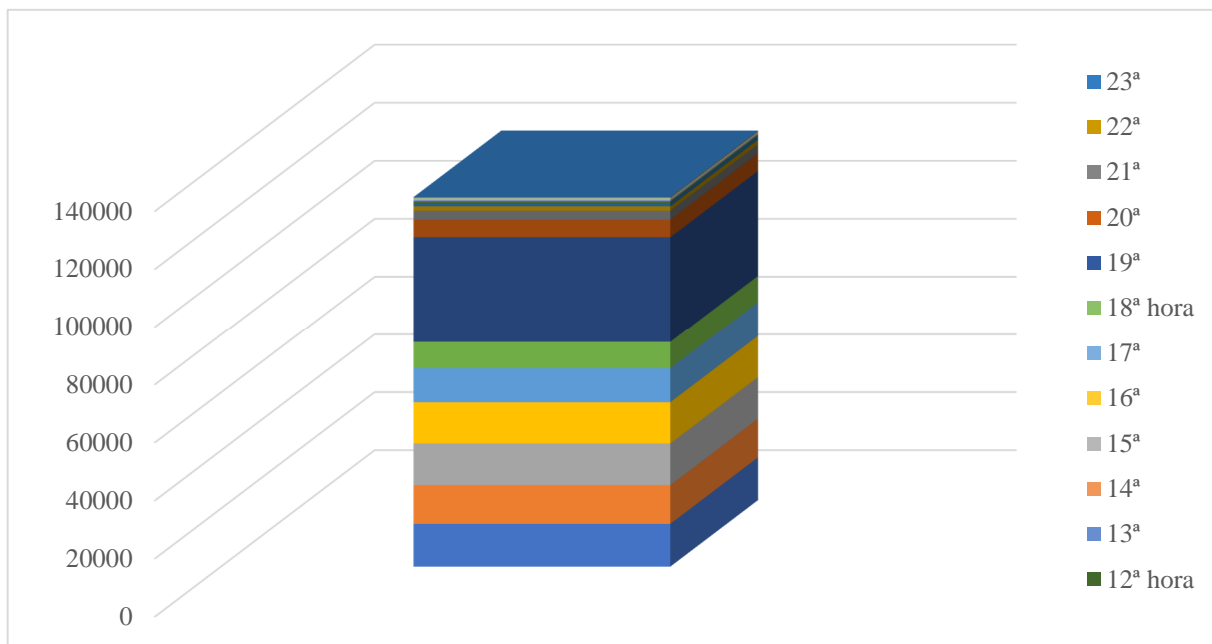
T6) 41 (0,03%) na vigésima hora;

U6) 78 (0,06%) na vigésima primeira hora;

V6) 30 (0,02%) na vigésima segunda hora;

W6) 27 (0,02%) na vigésima terceira hora.

Gráfico 7 – Hora do acidente (sem a redução da hora noturna e com a exclusão de duas horas de intervalo para alimentação e descanso)



Fonte: SINAN - DATASUS

3.1.6 Hora e minuto após o início da jornada com a redução da hora noturna

Neste momento, levando em consideração os pressupostos lançados no subcapítulo anterior, importa apresentar as realidades dos números no contexto da ficção da hora de cinquenta e dois minutos e trinta segundos. Ei-los:

A7) 14.669 (11,50%) dos acidentes se deram na primeira hora de trabalho;

B7) 13.354 (10,46%) na segunda hora;

C7) 14.351 (11,25%) na terceira;

D7) 14.179 (11,11%) na quarta;

E7) 11.707 (9,17%) na quinta;

F7) 9.031 (7,08%) na sexta;

G7) 10.927 (8,56%) na sétima;

H7) 12.526 (9,82%) na oitava;

I7) 12.086 (9,47%) na nona;

J7) 6.444 (5,05%) na décima;

K7) 3.239 (2,54%) na décima primeira;

L7) 1.595 (1,25%) na décima segunda;

M7) 1.134 (0,89%) na décima terceira;

N7) 695 (0,54%) na décima quarta;

O7) 467 (0,37%) na décima quinta;

P7) 198 (0,16%) na décima sexta;

Q7) 218 (0,17%) na décima sétima;

R7) 133 (0,10%) na décima oitava;

S7) 116 (0,09%) na décima nona;

T7) 105 (0,08%) na vigésima;

U7) 108 (0,08%) na vigésima primeira;

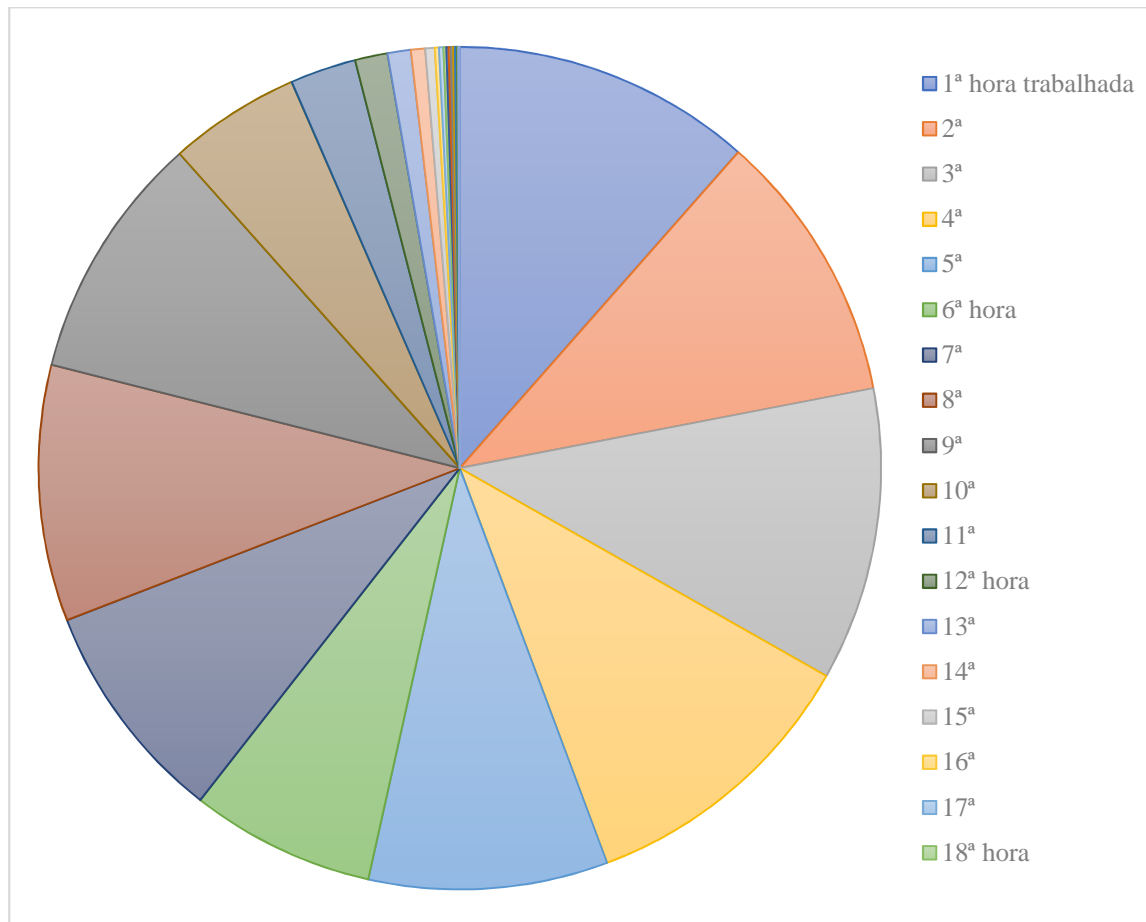
V7) 89 (0,07%) na vigésima segunda;

W7) 95 (0,07%) na vigésima terceira;

X7) 58 (0,05%) na vigésima quarta.

Z7) 88 (0,07%) dos acidentes superaram a 24^a hora após o início da jornada, até a vigésima quinta.

Gráfico 8 – Hora do acidente (com a redução da hora noturna e sem intervalo para refeição e descanso)



Fonte: SINAN - DATASUS

Levando em conta a exclusão da jornada de uma hora de intervalo, sob o pressuposto de que o direito a este intervalo se concretiza após mourejo superior a seis horas por dia, o cenário assim ficou:

A8) 14.669 (11,50%) dos acidentes se deram na primeira hora trabalhada no dia;

B8) 13.354 (10,46%) na segunda;

C8) 14.351 (11,25%) na terceira;

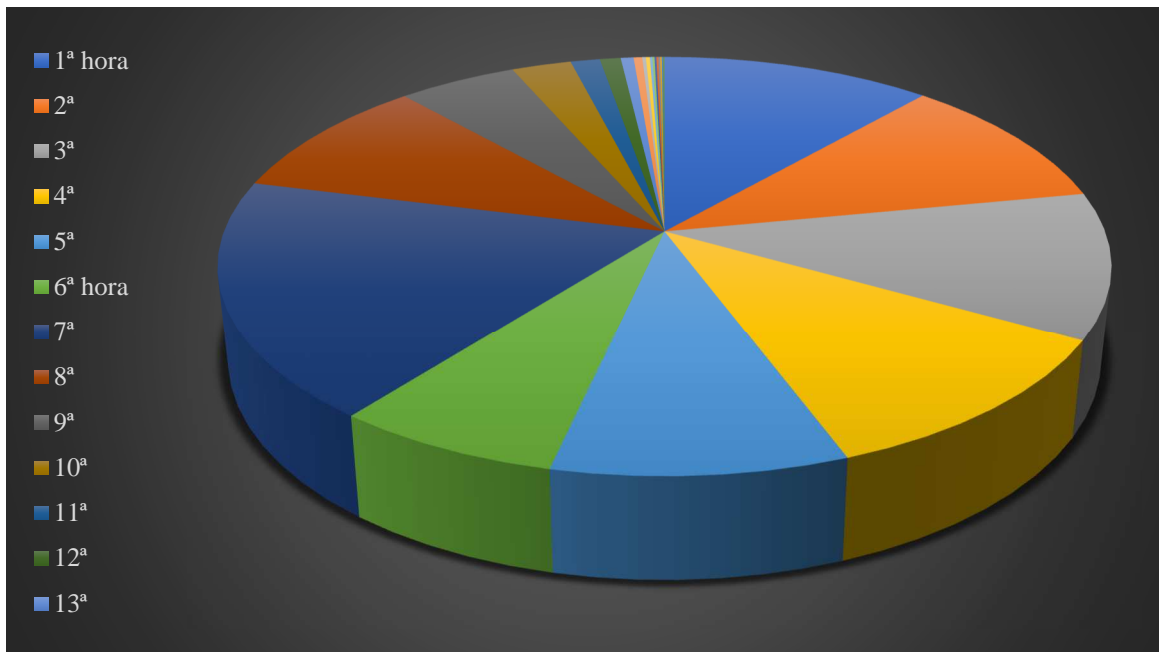
D8) 14.179 (11,11%) na quarta;

E8) 11.707 (9,17%) na quinta;

F8) 9.031 (7,08%) na sexta;

G8) 23.453 (18,38%) na sétima;
H8) 12.086 (9,47%) na oitava;
I8) 6.444 (5,05%) na nona;
J8) 3.239 (2,54%) na décima;
K8) 1.595 (1,25%) na décima primeira;
L8) 1.134 (0,89%) na décima segunda;
M8) 695 (0,54%) na décima terceira;
N8) 467 (0,37%) na décima quarta;
O8) 198 (0,16%) na décima quinta;
P8) 218 (0,17%) na décima sexta;
Q8) 133 (0,10%) na décima sétima;
R8) 116 (0,09%) na décima oitava;
S8) 105 (0,08%) na décima nona;
T8) 108 (0,08%) na vigésima;
U8) 89 (0,07%) na vigésima primeira;
V8) 95 (0,07%) na vigésima segunda;
W8) 58 (0,05%) na vigésima primeira;
X8) 88 (0,07%) na vigésima quarta.

Gráfico 9 – Hora do acidente (com a redução da hora noturna e com a exclusão de uma hora de intervalo para refeição e descanso)



Fonte: SINAN - DATASUS

Considerando, agora, a exclusão de duas horas da jornada, sob as mesmas bases traçadas anteriormente, os dados ficaram assim:

A9) 14.669 (11,50%) dos acidentes se deram na primeira hora da jornada;

B9) 13.354 (10,46%) na segunda;

C9) 14.351 (11,25%) na terceira;

D9) 14.179 (11,11%) na quarta;

E9) 11.707 (9,17%) na quinta;

F9) 9.031 (7,08%) na sexta;

G9) 35.539 (27,85%) na sétima;

H9) 6.444 (5,05%) na oitava;

I9) 3.239 (5,54%) na nona;

J9) 1.595 (1,25%) na décima;

K9) 1.134 (0,89%) na décima primeira;

L9) 695 (0,54%) na décima segunda;

M9) 467 (0,37%) na décima terceira;

N9) 198 (0,16%) na décima quarta;

O9) 218 (0,17%) na décima quinta;

P9) 133 (0,10%) na décima sexta;

Q9) 116 (0,09%) na décima sétima;

R9) 105 (0,08%) na décima oitava;

S9) 108 (0,08%) na décima nona;

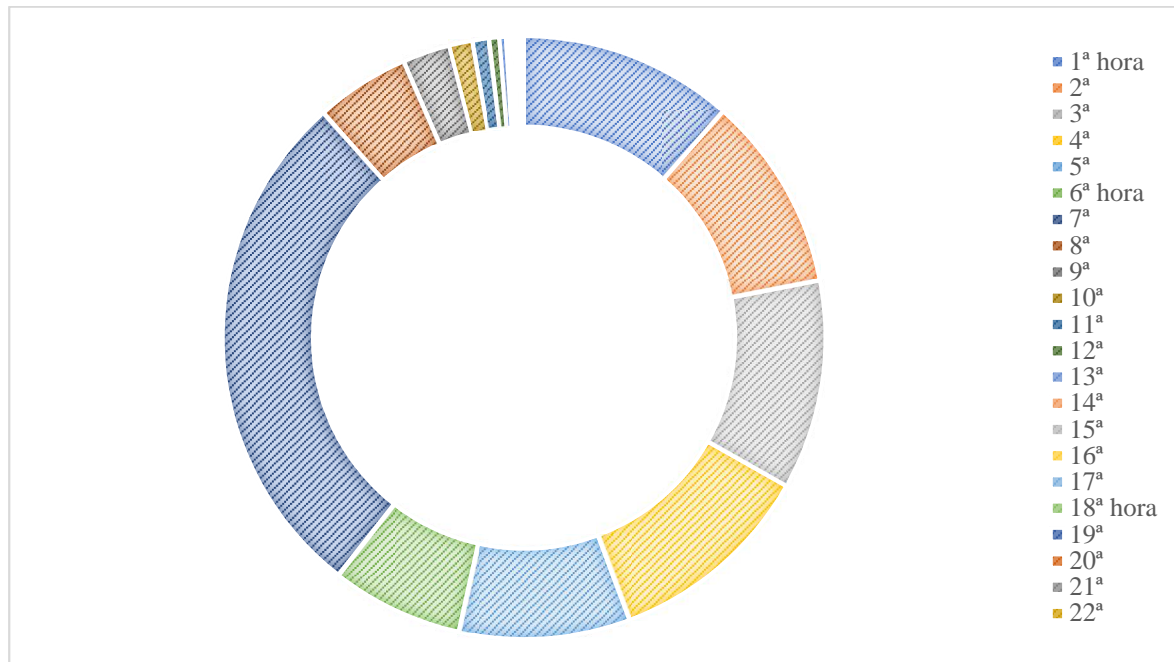
T9) 89 (0,07%) na vigésima;

U9) 95 (0,07%) na vigésima primeira;

V9) 58 (0,05%) na vigésima segunda;

W9) 88 (0,07%) na vigésima terceira.

Gráfico 10 – Hora do acidente (com a redução da hora noturna e com a exclusão de duas horas de intervalo para refeição e descanso)



Fonte: SINAN - DATASUS

3.1.7 Atividade econômica

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) classifica as atividades da economia nacional em códigos aglutinados por grupos, classes e subclasses. Esses códigos, identificados pela sigla CNAE (Classificação Nacional de Atividades Econômicas) possibilitam a perfeita identificação do segmento econômico em que determinadas pessoas estão inseridas para as mais diversas finalidades administrativas, especialmente as econômicas, as tributárias e as políticas organizacionais.

Interessa aos propósitos desta tese, até para futura baliza de políticas administrativas públicas e privadas de melhor organização da atividade produtiva e trabalhista, pelo menos a identificação dos grupos e classes de atividades econômicas em que se verificaram com maior incidência os acidentes objeto da presente pesquisa.

Como o número de classes foi muito diversificado e grande, consubstanciando mais de quinhentas atividades, fez-se a opção por relacionar as atividades em que os eventos acidentários se deram de maneira mais significativa.

Ressalte-se, de antemão, que também neste ponto houve um percentual importante de ausência de marcações da atividade econômica, inércia, aqui, legitimada em certa medida pela dificuldade de obtenção e especificação do código da empresa, mormente em situações de acidentes graves, quando essas questões mais intrincadas passam mesmo despercebidas. Nesse contexto, é compreensível a circunstância identificada de que em 52 eventos os códigos lançados na plataforma SINAN-DATASUS não apresentaram correspondência com qualquer uma das atividades catalogadas pelo IBGE, e mais, que em 43.331 acidentes, 33,955% dos eventos, portanto, não houve o preenchimento do campo próprio para a atividade econômica das empresas.

É importante relatar, também, que em 5,360% dos acidentes, 6.840 acidentes, foram correlacionados a serviços prestados a empresas não especificadas, o que também revela a impossibilidade de catalogação e a dificuldade no preenchimento dos dados em referência. Da mesma forma, 1.261 eventos, 0,988% do total, foram catalogados como “outras atividades de serviços pessoais, não especificadas anteriormente”.

Os levantamentos dos dados lançados sob o código 37 da ficha SINAN (Atividade Econômica – CNAE²³³) mostraram que os acidentes contidos na base de dados, enfatize-se, os mais importantes em termos percentuais, deram-se nas seguintes atividades empresariais:

A10) Edificações (residenciais, industriais, comerciais e de serviços), inclusive ampliação e reformas completas – 3,321%, 4.238 acidentes;

B10) Atividades de atendimento hospitalar – 3,594%, 3.310 acidentes;

C10) Atividades de limpeza em prédios e domicílio -2,237%, 2.855 acidentes;

D10) Transporte rodoviário de cargas em geral – 1,988%, 2.537 acidentes;

E10) Restaurantes e estabelecimentos de bebidas, com serviço completo – 1,946%, 2.484 acidentes;

²³³ Foram utilizados os códigos CNAE da época da catalogação no sistema SINAN-DATASUS. Faz-se esse registro porque os códigos e estruturação CNAE, promovido pelo IBGE são atualizados de tempos em tempos. Atualmente a versão mais atualizada é a CNAE 2.2. Informações obtidas no Portal do IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Classificação Nacional de Atividades Econômicas. Disponível em: <<http://concla.ibge.gov.br/classificacoes/por-tema/atividades-economicas/subclasses-da-ctae-2-2.html>>. Acesso em: 15 fev. 2017.

F10) Comércio varejista de carnes – açougue – 1,496%, 1.909 acidentes;

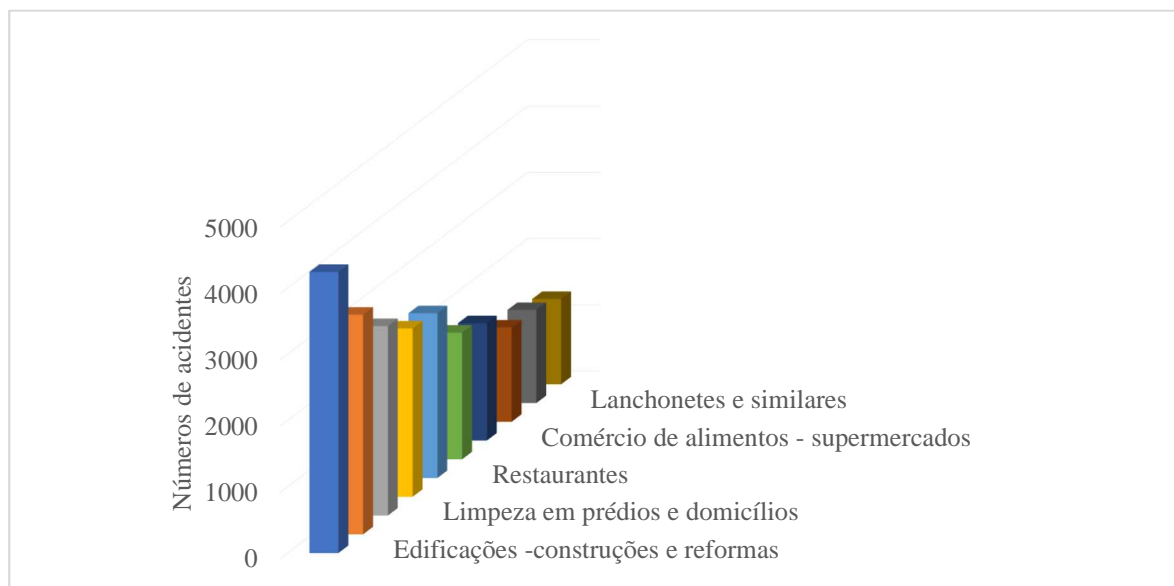
G10) Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios, com área de venda entre 300 e 5000 metros quadrados – supermercados – 1,386%, 1.769 acidentes;

H10) Metalurgia de outros metais não ferrosos e suas ligas – 1,114%, 1.422 acidentes;

I10) Lanchonetes e similares – 1,099%, 1.403 acidentes;

J10) Obras de outros tipos – 1,088% 1.286 acidentes.

Gráfico 11 – Acidentes por atividade econômica



Fonte: SINAN - DATASUS

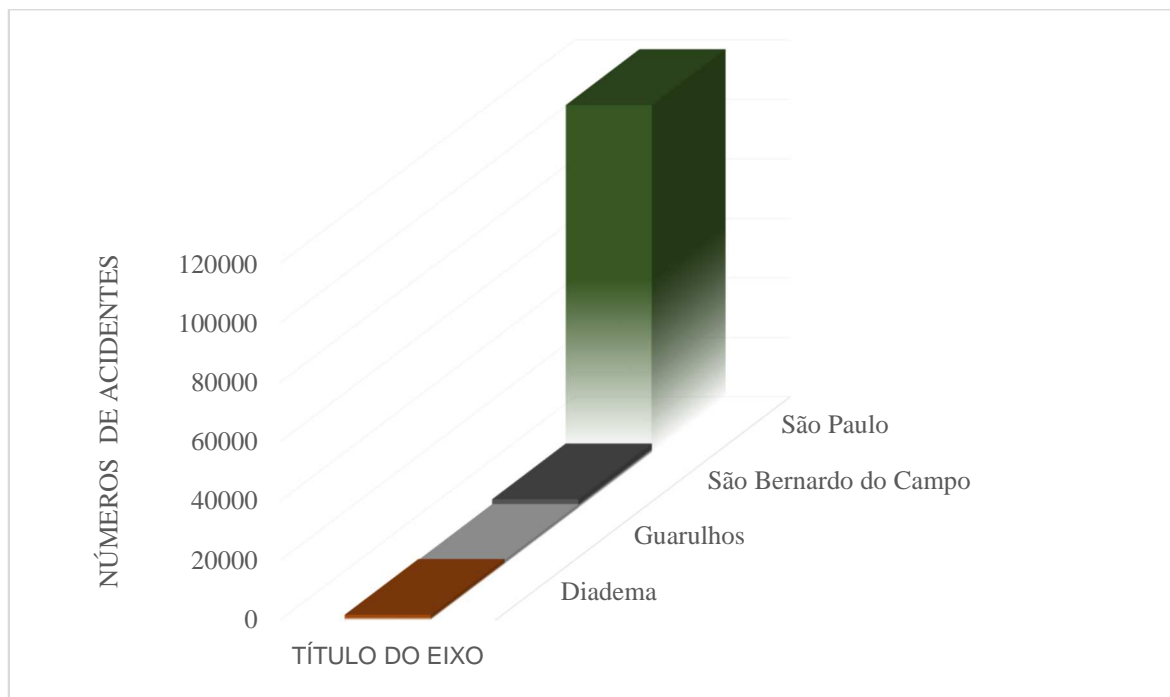
3.1.8 Municípios

O campo número 39 da ficha SINAN trouxe as informações relativas aos municípios integrantes da região metropolitana de São Paulo, de sorte que a estruturação em planilha proporcionou a identificação dos números e percentuais dos eventos acidentários em cada um deles:

A11) Arujá: 19 acidentes (0,015%);
B11) Barueri: 93 (0,073%);
C 11) Biritiba-Mirim: 133 (0,104%);
D11) Caieiras: 136 (0,107%);
E11) Cajamar: 48 (0,038%);
F11) Carapicuíba: 64 (0,050%);
G11) Cotia: 78 (0,061%);
H11) Diadema: 1.764 (1,382%);
I11) Embu das Artes: 438 (0,343%);
J11) Embu-Guaçu: 18 (0,014%);
K11) Ferraz de Vasconcelos: 310 (0,243%);
L11) Francisco Morato: 16 (0,013%);
M11) Franco da Rocha: 143 (0,112%);
N11) Guararema: 72 (0,056%);
O11) Guarulhos: 1.422 (1,114%);
P11) Itapeçerica da Serra: 51 (0,040%);
Q11) Itapevi: 124 (0,097%);
R11) Itaquaquecetuba: 94(0,074%);
S11) Jandira: 17 (0,013%);
O11) Juquitiba: 5 (0,004%);
T11) Mairiporã: 32 (0,025%);
U11) Mauá: 680 (0,533%);
W11) Mogi das Cruzes: 51 (0,040%);

- X11) Osasco: 497 (0,389%);
- Y11) Pirapora do Bom Jesus: 25 (0,020%);
- Z11) Poá: 49(0,038%);
- A'11) Ribeirão Pires: 52 (0,041%);
- B'11) Rio Grande da Serra: 9 (0,007%);
- C'11) Salesópolis: 11 (0,009%);
- D'11) Santa Isabel: 29 (0,023%);
- E'11) Santana de Parnaíba: 332 (0,260%);
- F'11) Santo André: 452 (0,354%);
- G'11) São Bernardo do Campo: 3.085 (2,417%);
- H'11) São Caetano do Sul: 101 (0,079%);
- I'11) São Lourenço da Serra: 8 (0,006%);
- J'11) São Paulo: 116.895 (91,602%);
- K'11) Suzano: 60 (0,047%);
- L'11) Taboão da Serra: 188 (0,147%);
- M'11) Vargem Grande Paulista: 11 (0,009%).

Gráfico 12 – Números de acidentes por municípios da Região Metropolitana de São Paulo



Fonte: SINAN - DATASUS

3.1.9 *Empregador direto ou empresa terceirizada*²³⁴

O campo 46 da ficha objeto da presente investigação, a partir de uma pergunta e quatro possibilidades de respostas (sim; não; não se aplica e “ignorado”) possibilita a verificação da ligação direta ou indireta que o acidentado tem com aqueles que lhe fornecem o serviço.

²³⁴ Grijalbo Fernandes Coutinho tratou das repercussões da terceirização no incremento dos acidentes de trabalho em basicamente três setores, o elétrico, o petroleiro e o da construção civil. Suas conclusões, em tese, podem parecer ir de encontro aos dados identificados neste item da Tese. Todavia, é importante ressaltar que a base de dados aqui utilizada levou em conta somente a região metropolitana de São Paulo, onde a lida, por exemplo, com atividade ligada ao setor petroleiro, não é muito intensa, e mais, que toda inserção de dados à mencionada base passa por um juízo de valor do agente de saúde e daqueles que prestam as informações acerca do acidente de trabalho. Não são raras, ademais, as situações em que um terceirizado, pela subordinação estrutural, se veja como empregado direto da empresa tomadora de seus serviços, mormente em situações como a do Brasil, de intensa busca pela terceirização e pela decorrente mitigação de custos empresariais. De qualquer maneira, como se tem insistido ao longo desta tese, os dados utilizados para a confecção desta pesquisa são oficiais e foram tratados estatisticamente, conforme métodos explicitados por aqui. Consequentemente, se eles estão a demonstrar uma realidade distinta daquilo que se tem apregoado como o reinante, inclusive na obra citada, impõe-se averiguar, em outro trabalho, e não aqui (pelos móveis próprios e diferenciados desta investigação) os motivos de eventuais desarmonias, enfim, se são aparentes ou reais. COUTINHO, Grijalbo Fernandes na obra denominada **Terceirização**: máquina de moer gente trabalhadora. São Paulo: Ltr, 2015.

Os números dizem o quanto segue:

A12) 12.540 acidentes (9,827% do total) se verificaram entre tomadores e prestadores de serviços envolvidos na dita terceirização;

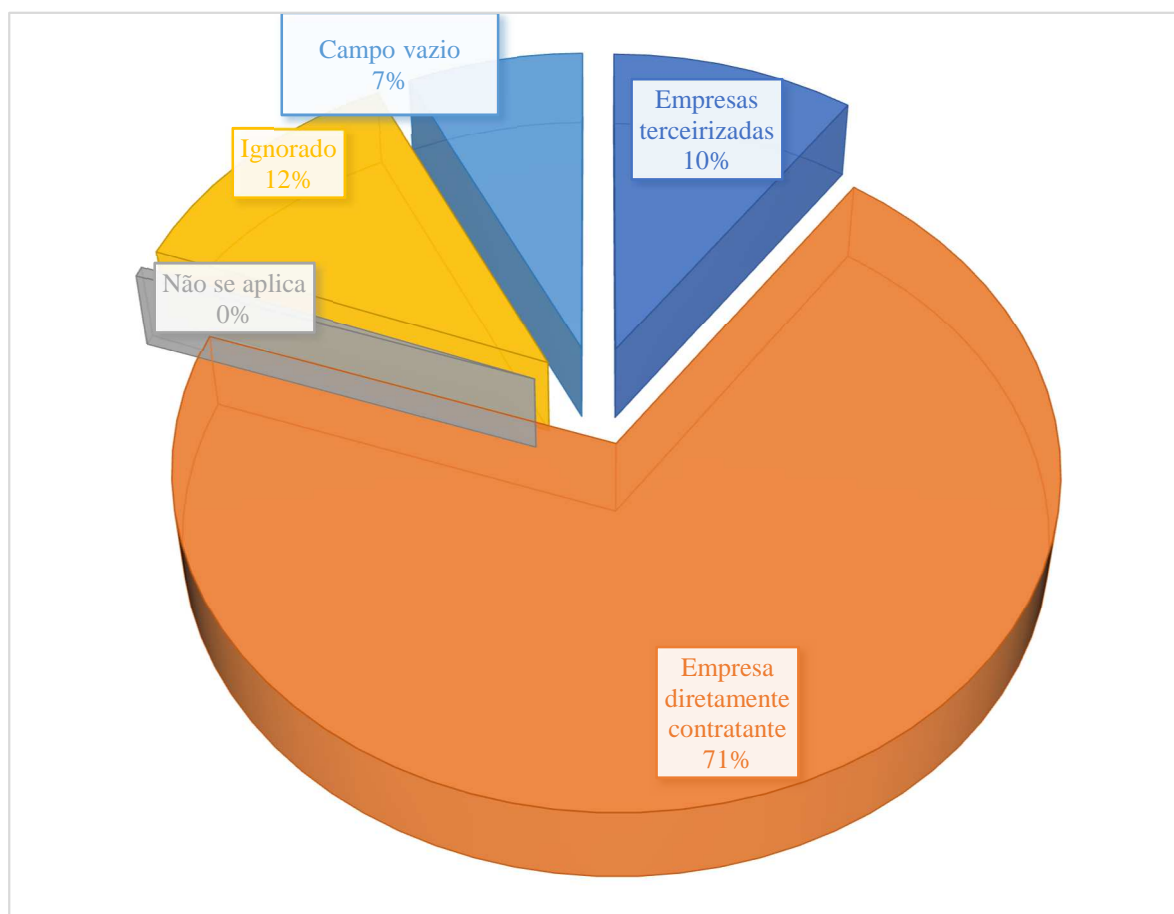
B12) 89.937 acidentes (70,477%) se deram entre trabalhadores e empresas diretamente vinculados, sem intermediações de outras pessoas;

C12) 605 eventos (0,474%) ficaram vinculados à resposta “não se aplica”, ou seja, a situações de trabalho onde empresa e empregadores não se fizeram presentes.

D12) 15.403 acidentes (12,070%) não puderam ser relacionados positiva ou negativamente a qualquer das três opções anteriores e, pois, foram atrelados à resposta “ignorado”.

E12) 9.127 eventos, portanto, 7,152% do total da amostra válida, não tiveram referência a resposta alguma porque o campo não foi preenchido.

Gráfico 13 – Empregador direto ou empresa terceirizada?



3.1.10 Tipos de acidentes

O campo 55 da ficha SINAN traz as informações sobre o tipo do acidente, classificando-o em “típico”, “trajeto” e “ignorado”.

São estes os números e percentuais aferidos:

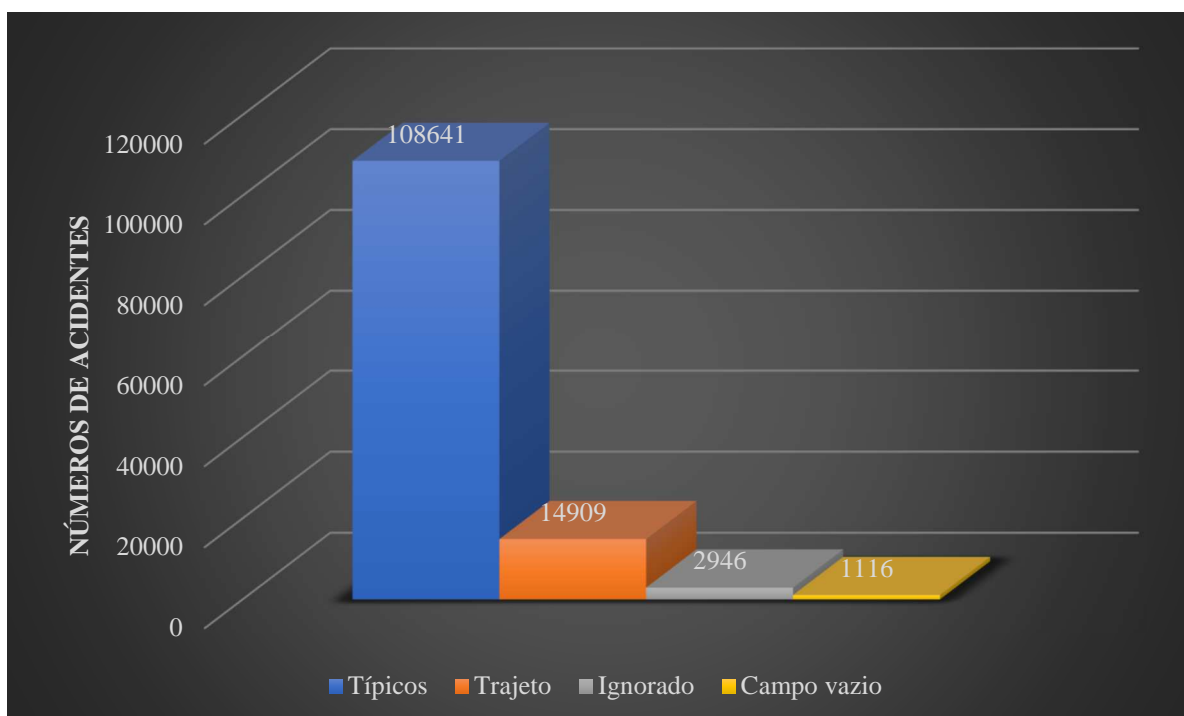
A13) 85,134%, ou seja, 108.641 acidentes foram classificados como “típicos”;

B13) 11,683%, equivalente a 14.909 acidentes foram tidos como de “trajeto”.

C13) 2,309%, é dizer, 2.946 eventos acidentes não classificados como tipo “ignorado”;

D13) 0,875%, correspondente a 1.116 eventos não tiveram classificação alguma (campos não preenchidos no sistema pelo agente que fez o atendimento/registro).

Gráfico 14 – Tipos de acidentes



Fonte: SINAN - DATASUS

3.1.11 Evolução do caso

A ficha SINAN é a um só tempo instrumento de informação e de investigação de causas e desdobramentos dos acidentes. Consequentemente, considerou-se relevante descrever os levantamentos formulados nos registros da dita “evolução do caso”, identificados por intermédio dos dados lançados sob o código 66. Neste campo foram possibilitadas a catalogação da evolução por intermédio de sete vertentes: “cura”; “incapacidade temporária”; “incapacidade parcial”, “incapacidade total permanente”, “óbito por acidente de trabalho grave”, “óbito por outras causas”, “outro” e “ignorado”.

Eis os números e percentuais:

A14) 25.294 acidentados (19,821%) se curaram;

B14) 49.649 (38,906%) remanesceram com incapacidade temporária;

C14) 958 pessoas acidentadas (0,751%) ficaram com incapacidade parcial;

D14) 64 (0,050%) experimentaram incapacidade total permanente;

E14) 279 acidentados (0,219%) tiveram óbito por acidente de trabalho grave;

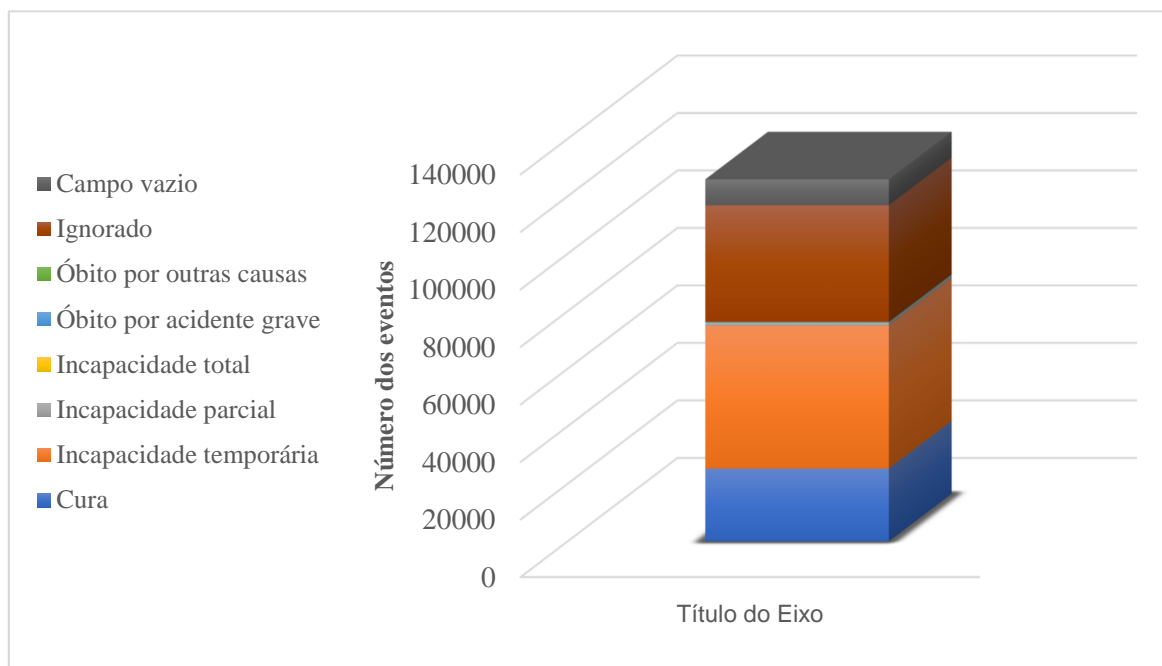
F14) 27 (0,021%) foram à óbito por outras causas;

G14) 1.715 vítimas (1,344%) tiveram o desdobramento do acidente registrado como “outro”;

I14) 40.592 acidentes (31,809%) tiveram ignorada a evolução;

J14) 11 (0,009%) pessoas tiveram seus casos apontados sob código de número 8, opção sem correspondência na ficha SINAN (houve erro de lançamento, portanto);

K14) 9.023 eventos (7,071%) não contiveram registro, sob qualquer código, da evolução (campos vazios ou não preenchidos).

Gráfico 15 – Evolução do caso

Fonte: SINAN - DATASUS

3.1.12 Emissão da CAT

Últimos dados considerados importantes para a avaliação do contexto em que os acidentes estudados se verificaram e, por isso, analisados mais aprofundadamente, foram os especificados sob o código 68 da ficha SINAN, a saber, se foi emitida a CAT.

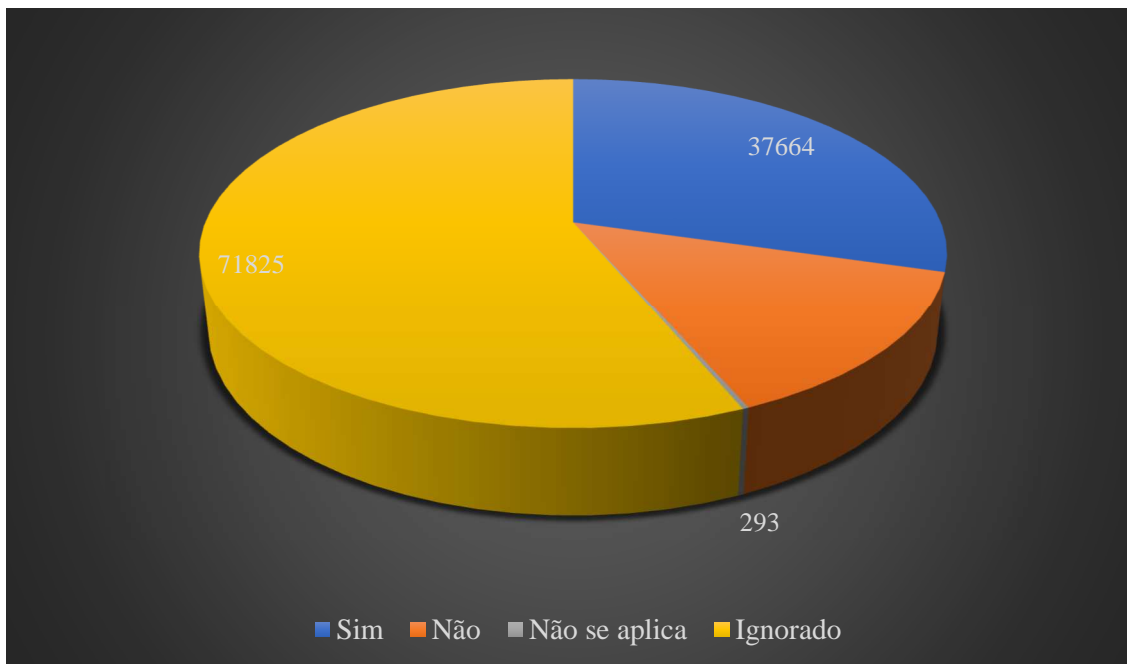
Sob essa perspectiva havia quatro possibilidades: “sim”; “não”; “não se aplica” e “ignorado”. Os estudos dessa realidade demonstraram que:

A15) Em 37.664 (29,514%) eventos houve a emissão da CAT;

B15) Não houve a emissão da CAT em 17.830 (13,972%) dos acidentes;

C15) Não se aplicava ao caso a emissão da CAT em 293 situações (0,230%);

D15) Em 56,284%, 71.825 acidentes, não se soube nada sobre a questão da CAT, se foi ou não emitida, ou ainda, se não se aplicava ao caso a sua emissão.

Gráfico 16 – Números de emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT)

Fonte: SINAN - DATASUS

3.2 Métodos

Considerado o fato de que grande parte do desenvolvimento da coleta de dados já foi relatado, com ênfase na descrição das diligências investigativas, dos recortes realizados e seus motivos, bem assim que isto, de certa forma, poderia ser compreendido como método também, optou-se por reservar esta parte do trabalho para explicitar a parcela mais substancial do método, assim entendida como aquilo que foi mais importante para a apuração dos resultados e para a posterior confecção da demonstração estatística da “hora do acidente”. Será esse, pois, o viés empregado de agora em diante.

A partir dos dados oficiais relacionados nos subcapítulos anteriores, exteriorizados em números absolutos e em cifras percentuais, tudo isso originalmente obtido com o apoio de planilhas e administrações contábeis ancoradas no Programa Excel da Microsoft, adotou-se como método a compilação de informações em tabelas e o posterior cruzamento de dados.

O primeiro movimento foi o de obter os números absolutos dos ocupados na região metropolitana de São Paulo em cada um dos anos bases adotados para a pesquisa e,

depois, pela incidência percentual anual daqueles trabalhadores que efetivamente realizaram horas extraordinárias, assim entendidas as que superaram oito por dia, obter o primeiro espaço amostral, representado pela seguinte tabela:

Tabela 1 – Primeiro espaço amostral: trabalhadores que efetivamente realizaram horas extraordinárias na região metropolitana de São Paulo, SP

Ano	Números absolutos dos trabalhadores ativos ²³⁵	Percentual de trabalhadores ativos que realizaram horas extras	Resultado do espaço amostral pela relação das duas colunas anteriores
2007	8.733.000	39,4%	3.440.802
2008	9.135.000	39,9%	3.644.865
2009	9.123.000	38,0%	3.466.740
2010	9.490.000	35,5%	3.368.950
2011	9.628.000	35,4%	3.408.312
2012	9.741.000	33,0%	3.214.530
2013	9.722.000	32,3%	3.140.206
2014	9.758.000	29,1%	2.839.578
2015	9.621.000	28,3%	2.722.743
2016	9.237.000	28,2%	2.604.834

Fonte: Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

O segundo espaço amostral correspondeu ao número de acidentes havidos a partir da 8ª hora de trabalho, portanto, no terreno das horas extras, com e sem a redução da hora noturna, com e sem a exclusão de intervalos para refeição e descanso de uma e de duas horas, a seguir representado:

²³⁵ Fonte: Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT. **Tabela 5 - Estimativas e índices dos níveis de ocupação, por setor da atividade econômica.** Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/anualSAO.html>>. Acesso em: 20 fev. 2017.

Tabela 2 – Segundo espaço amostral: número de acidentes de trabalho em regime de horas extraordinárias

Especificação das situações de acidentes em regime de horas extraordinárias	Números totais em cada situação especificada
Acidentes em horas extras, sem intervalo para refeição e sem redução da hora noturna ²³⁶	25.903
Acidentes em horas extras, com intervalo de uma hora, sem redução da hora noturna ²³⁷	13.854
Acidentes em horas extras, com intervalo de duas horas, sem redução da hora noturna ²³⁸	7.791
Acidentes em horas extras, sem intervalo para refeição e com a redução da hora noturna ²³⁹	26.868
Acidentes em horas extras, com intervalo de uma hora e com redução da hora noturna ²⁴⁰	14.782
Acidentes em horas extras, com intervalo de duas horas e com redução da hora noturna ²⁴¹	8.338

Fonte: Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Passou-se, ato contínuo, à confecção de um espaço tangendo números absolutos e percentuais de ocupados que não realizaram horas extraordinárias em cada um dos exercícios eleitos para investigação. Concebido foi, assim, o terceiro espaço amostral, cuja apresentação em tabela assim ficou:

Tabela 3 – Terceiro espaço amostral: trabalhadores que não realizaram horas extraordinárias na região metropolitana de São Paulo, SP

Ano	Números absolutos dos trabalhadores ativos ²⁴²	Percentual de trabalhadores que não realizaram horas extras	Resultado do espaço amostral pela relação das duas colunas anteriores
2007	8.733.000	60,6%	5.292.198
2008	9.135.000	60,1%	5.490.135
2009	9.123.000	62,0%	5.656.260
2010	9.490.000	64,5%	6.121.050
2011	9.628.000	64,6%	6.219.688
2012	9.741.000	67,0%	6.526.470
2013	9.722.000	67,7%	6.581.794
2014	9.758.000	70,9%	6.918.422
2015	9.621.000	71,7%	6.898.257
2016	9.237.000	71,8%	6.632.166

Fonte: Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

²³⁶ Soma dos acidentes discriminados no GRÁFICO 5, a partir da linha I4, e até Z4.

²³⁷ Soma dos acidentes pormenorizados no GRÁFICO 6, linhas I5 a X5.

²³⁸ Soma dos acidentes detalhados no GRÁFICO 7, linhas I6 a W6.

²³⁹ Somatório dos acidentes relacionados no GRÁFICO 8, linhas I7 até Z7.

²⁴⁰ Soma dos acidentes descritos no GRÁFICO 9, linhas I8 a X8.

²⁴¹ Soma dos acidentes registrados no GRÁFICO 10, linhas J9 a W9.

²⁴² Fonte: SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT. **Tabela 5 - Estimativas e índices dos níveis de ocupação, por setor da atividade econômica.** Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/anualSAO.html>>. Acesso em: 20 fev. 2017.

Sequencialmente, em operação semelhante à narrada para o segundo espaço, foi confeccionada a quarta amostra, correspondente ao número de acidentes ocorridos até a oitava hora de trabalho, com e sem a redução da hora noturna, com e sem a exclusão de intervalos para refeição e descanso de uma e de duas horas, conforme segue:

Tabela 4 – Quarto espaço amostral: número de acidentes de trabalho havidos na duração normal da jornada de trabalho

Especificação das situações de acidentes em regime de horas ordinárias	Números totais em cada situação especificada
Acidentes até a oitava hora de trabalho, sem intervalo para refeição e sem redução da hora noturna²⁴³	101.709
Acidentes até a oitava hora de trabalho, com intervalo de uma hora e sem redução da hora noturna²⁴⁴	113.758
Acidentes até a oitava hora de trabalho, com intervalo de duas horas e sem redução da hora noturna²⁴⁵	119.821
Acidentes até a oitava hora de trabalho, sem intervalo para refeição e com a redução da hora noturna²⁴⁶	100.744
Acidentes até a oitava hora de trabalho, com intervalo de uma hora e com redução da hora noturna²⁴⁷	112.830
Acidentes até a oitava hora de trabalho, com intervalo de duas horas e com redução da hora noturna²⁴⁸	119.274

Fonte: SINAN - DATASUS

Em razão de necessidades de cruzamentos mais detalhados de dados para obtenção de resultados precisos e gráficos exatos, decidiu-se, em continuidade de confecção de espaços amostrais, elaborar tabelas mais minuciosas, com a descrição especificada dos anos e dos números de acidentes em cada um deles, em cada hora do dia, e com cada uma

²⁴³ Soma dos acidentes discriminados no GRÁFICO 5, a partir da linha A4, e até H4.

²⁴⁴ Soma dos acidentes pormenorizados no GRÁFICO 6, linhas A5 a H5.

²⁴⁵ Soma dos acidentes detalhados no GRÁFICO 7, linhas A6 a H6.

²⁴⁶ Somatório dos acidentes relacionados no GRÁFICO 8, linhas A7 até H7.

²⁴⁷ Soma dos acidentes descritos no GRÁFICO 9, linhas A8 a H8.

²⁴⁸ Soma dos acidentes registrados no GRÁFICO 10, linhas A9 a H9.

das hipóteses formuladas, ou seja, sem intervalos intrajornadas, com intervalos de uma e de duas horas, com a consideração da redução da hora noturna e sem a sua consideração.

São seis tabelas extensas, mas de necessária reprodução para a obtenção de dados e a boa compreensão do método e dos raciocínios sequenciais aqui descritos.

Tabela 5 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, sem intervalos e sem a redução da hora noturna

(continua)

Ano	Hora da jornada	Totais de acidentes
2007	0	1000
2007	1	1104
2007	2	1131
2007	3	1128
2007	4	966
2007	5	768
2007	6	936
2007	7	1050
2007	8	940
2007	9	475
2007	10	243
2007	11	124
2007	12	114
2007	13	46
2007	14	37
2007	15	22
2007	16	16
2007	17	6
2007	18	11
2007	19	14
2007	20	7
2007	21	5
2007	22	3
2007	23	3
2007	24	3
2008	0	1267
2008	1	1259
2008	2	1364
2008	3	1331
2008	4	1063
2008	5	836
2008	6	1068
2008	7	1246
2008	8	1142

Tabela 5 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, sem intervalos e sem a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Totais de acidentes
2008	9	644
2008	10	317
2008	11	150
2008	12	116
2008	13	57
2008	14	40
2008	15	21
2008	16	12
2008	17	15
2008	18	12
2008	19	6
2008	20	6
2008	21	3
2008	22	15
2008	23	4
2008	24	7
2009	0	1256
2009	1	1192
2009	2	1316
2009	3	1313
2009	4	1013
2009	5	823
2009	6	991
2009	7	1203
2009	8	1168
2009	9	624
2009	10	288
2009	11	150
2009	12	100
2009	13	52
2009	14	46
2009	15	23
2009	16	12
2009	17	12
2009	18	8
2009	19	9
2009	20	6
2009	21	3
2009	22	3
2009	23	3
2009	24	1
2010	0	1337

Tabela 5 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, sem intervalos e sem a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Totais de acidentes
2010	1	1235
2010	2	1287
2010	3	1375
2010	4	1155
2010	5	815
2010	6	1056
2010	7	1311
2010	8	1176
2010	9	615
2010	10	318
2010	11	151
2010	12	122
2010	13	60
2010	14	36
2010	15	25
2010	16	16
2010	17	9
2010	18	8
2010	19	11
2010	20	16
2010	21	6
2010	22	8
2010	23	1
2010	24	3
2011	0	1451
2011	1	1392
2011	2	1536
2011	3	1518
2011	4	1214
2011	5	980
2011	6	1111
2011	7	1389
2011	8	1253
2011	9	643
2011	10	327
2011	11	145
2011	12	129
2011	13	64
2011	14	43
2011	15	25
2011	16	21
2011	17	8

Tabela 5 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, sem intervalos e sem a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Totais de acidentes
2011	18	8
2011	19	17
2011	20	11
2011	21	3
2011	22	5
2011	23	0
2011	24	1
2012	0	1711
2012	1	1687
2012	4	1494
2012	5	1069
2012	6	1306
2012	7	1649
2012	8	1502
2012	9	744
2012	10	386
2012	11	200
2012	12	169
2012	13	49
2012	14	39
2012	15	27
2012	16	21
2012	17	10
2012	18	11
2012	19	10
2012	20	13
2012	21	5
2012	22	7
2012	23	1
2012	24	4
2013	0	2006
2013	1	1845
2013	2	1992
2013	3	1946
2013	4	1633
2013	5	1188
2013	6	1471
2013	7	1730
2013	8	1543
2013	9	723
2013	10	356
2013	11	188

Tabela 5 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, sem intervalos e sem a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Totais de acidentes
2013	12	131
2013	13	53
2013	14	50
2013	15	31
2013	16	27
2013	17	21
2013	18	25
2013	19	23
2013	20	18
2013	21	5
2013	22	15
2013	23	5
2013	24	7
2014	0	1782
2014	1	1496
2014	2	1637
2014	3	1568
2014	4	1322
2014	5	1112
2014	6	1329
2014	7	1564
2014	8	1430
2014	9	644
2014	10	387
2014	11	174
2014	12	133
2014	13	58
2014	14	52
2014	15	27
2014	16	14
2014	17	20
2014	18	18
2014	19	14
2014	20	17
2014	21	4
2014	22	9
2014	23	7
2014	24	1
2015	0	1740
2015	1	1349
2015	2	1437
2015	3	1420
2015	4	1236

Tabela 5 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, sem intervalos e sem a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Totais de acidentes
2015	5	992
2015	6	1176
2015	7	1271
2015	8	1220
2015	9	604
2015	10	300
2015	11	147
2015	12	90
2015	13	67
2015	14	57
2015	15	19
2015	16	19
2015	17	8
2015	18	10
2015	19	12
2015	20	9
2015	21	3
2015	22	9
2015	23	5
2015	24	0
2016	0	1175
2016	1	766
2016	2	852
2016	3	821
2016	4	668
2016	5	533
2016	6	596
2016	7	731
2016	8	675
2016	9	347
2016	10	174
2016	11	94
2016	12	60
2016	13	34
2016	14	30
2016	15	8
2016	16	5
2016	17	8
2016	18	5
2016	19	8
2016	20	11
2016	21	4
2016	22	4

Tabela 5 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, sem intervalos e sem a redução da hora noturna

(conclusão)

Ano	Hora da jornada	Totais de acidentes
2016	23	1
2016	24	0

Fonte: SINAN - DATASUS

Tabela 6 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de uma hora e sem a redução da hora noturna

(continua)

Ano	Hora da jornada	Totais de acidentes
2007	0	1000
2007	1	1104
2007	2	1131
2007	3	1128
2007	4	966
2007	5	768
2007	6	1986
2007	7	940
2007	8	475
2007	9	243
2007	10	124
2007	11	114
2007	12	46
2007	13	37
2007	14	22
2007	15	16
2007	16	6
2007	17	11
2007	18	14
2007	19	7
2007	20	5
2007	21	3
2007	22	3
2007	23	3
2008	0	1267
2008	1	1259
2008	2	1364
2008	3	1331
2008	4	1063
2008	5	836

Tabela 6 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de uma hora e sem a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Totais de acidentes
2008	6	2314
2008	7	1142
2008	8	644
2008	9	317
2008	10	150
2008	11	116
2008	12	57
2008	13	40
2008	14	21
2008	15	12
2008	16	15
2008	17	12
2008	18	6
2008	19	6
2008	20	3
2008	21	15
2008	22	4
2008	23	7
2009	0	1256
2009	1	1192
2009	2	1316
2009	3	1313
2009	4	1013
2009	5	823
2009	6	2194
2009	7	1168
2009	8	624
2009	9	288
2009	10	150
2009	11	100
2009	12	52
2009	13	46
2009	14	23
2009	15	12
2009	16	12
2009	17	8
2009	18	9
2009	19	6
2009	20	3
2009	21	3
2009	22	3
2010	0	1337

Tabela 6 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de uma hora e sem a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Totais de acidentes
2010	1	1235
2010	2	1287
2010	3	1375
2010	4	1155
2010	5	815
2010	6	2367
2010	7	1176
2010	8	615
2010	9	318
2010	10	151
2010	11	122
2010	12	60
2010	13	36
2010	14	25
2010	15	16
2010	16	9
2010	17	8
2010	18	11
2010	19	16
2010	20	6
2010	21	8
2010	22	1
2010	23	3
2011	0	1451
2011	1	1392
2011	2	1536
2011	3	1518
2011	4	1214
2011	5	980
2011	6	2500
2011	7	1253
2011	8	643
2011	9	327
2011	10	145
2011	11	129
2011	12	64
2011	13	43
2011	14	25
2011	15	21
2011	16	8
2011	17	8

Tabela 6 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de uma hora e sem a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Totais de acidentes
2011	18	17
2011	19	11
2011	20	3
2011	21	5
2011	22	0
2011	23	1
2012	0	1711
2012	1	1687
2012	2	1800
2012	3	1823
2012	4	1494
2012	5	1069
2012	6	2955
2012	7	1502
2012	8	744
2012	9	386
2012	10	200
2012	11	169
2012	12	49
2012	13	39
2012	14	27
2012	15	21
2012	16	10
2012	17	11
2012	18	10
2012	19	13
2012	20	5
2012	21	7
2012	22	1
2012	23	4
2013	0	2006
2013	1	1845
2013	2	1992
2013	3	1946
2013	4	1633
2013	5	1188
2013	6	3201
2013	7	1543
2013	8	723
2013	9	356
2013	10	188
2013	11	131

Tabela 6 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de uma hora e sem a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Totais de acidentes
2013	12	53
2013	13	50
2013	14	31
2013	15	27
2013	16	21
2013	17	25
2013	18	23
2013	19	18
2013	20	5
2013	21	15
2013	22	5
2013	23	7
2014	0	1782
2014	1	1496
2014	2	1637
2014	3	1568
2014	4	1322
2014	5	1112
2014	6	2893
2014	7	1430
2014	8	644
2014	9	387
2014	10	174
2014	11	133
2014	12	58
2014	13	52
2014	14	27
2014	15	14
2014	16	20
2014	17	18
2014	18	14
2014	19	17
2014	20	4
2014	21	9
2014	22	7
2014	23	1
2015	0	1740
2015	1	1349
2015	2	1437
2015	3	1420
2015	4	1236
2015	5	992

Tabela 6 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de uma hora e sem a redução da hora noturna (conclusão)

Ano	Hora da jornada	Totais de acidentes
2015	6	2447
2015	7	1220
2015	8	604
2015	9	300
2015	10	147
2015	11	90
2015	12	67
2015	13	57
2015	14	19
2015	15	19
2015	16	8
2015	17	10
2015	18	12
2015	19	9
2015	20	3
2015	21	9
2015	22	5
2015	23	0
2016	0	1175
2016	1	766
2016	2	852
2016	3	821
2016	4	668
2016	5	533
2016	6	1327
2016	7	675
2016	8	347
2016	9	174
2016	10	94
2016	11	60
2016	12	34
2016	13	30
2016	14	8
2016	15	5
2016	16	8
2016	17	5
2016	18	8
2016	19	11
2016	20	4
2016	21	4
2016	22	1
2016	23	0

Fonte: SINAN – DATASUS

Tabela 7 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de duas horas e sem a redução da hora noturna (continua)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2007	0	1000
2007	1	1104
2007	2	1131
2007	3	1128
2007	4	966
2007	5	768
2007	6	2926
2007	7	475
2007	8	243
2007	9	124
2007	10	114
2007	11	46
2007	12	37
2007	13	22
2007	14	16
2007	15	6
2007	16	11
2007	17	14
2007	18	7
2007	19	5
2007	20	3
2007	21	3
2007	22	3
2008	0	1267
2008	1	1259
2008	2	1364
2008	3	1331
2008	4	1063
2008	5	836
2008	6	3456
2008	7	644
2008	8	317
2008	9	150
2008	10	116
2008	11	57
2008	12	40
2008	13	21
2008	14	12

Tabela 7 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de duas horas e sem a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2008	15	15
2008	16	12
2008	17	6
2008	18	6
2008	19	3
2008	20	15
2008	21	4
2008	22	7
2009	0	1256
2009	1	1192
2009	2	1316
2009	3	1313
2009	4	1013
2009	5	823
2009	6	3362
2009	7	624
2009	8	288
2009	9	150
2009	10	100
2009	11	52
2009	12	46
2009	13	23
2009	14	12
2009	15	12
2009	16	8
2009	17	9
2009	18	6
2009	19	3
2009	20	3
2009	21	3
2009	22	1
2010	0	1337
2010	1	1235
2010	2	1287
2010	3	1375
2010	4	1155
2010	5	815
2010	6	3543
2010	7	615
2010	8	318
2010	9	151
2010	10	122
2010	11	60

Tabela 7 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de duas horas e sem a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2010	12	36
2010	13	25
2010	14	16
2010	15	9
2010	16	8
2010	17	11
2010	18	16
2010	19	6
2010	20	8
2010	21	1
2010	22	3
2011	0	1451
2011	1	1392
2011	2	1536
2011	3	1518
2011	4	1214
2011	5	980
2011	6	3753
2011	7	643
2011	8	327
2011	9	145
2011	10	129
2011	11	64
2011	12	43
2011	13	25
2011	14	21
2011	15	8
2011	16	8
2011	17	17
2011	18	11
2011	19	3
2011	20	5
2011	21	0
2011	22	1
2012	0	1711
2012	1	1687
2012	2	1800
2012	3	1823
2012	4	1494
2012	5	1069
2012	6	4457
2012	7	744
2012	8	386

Tabela 7 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de duas horas e sem a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2012	9	200
2012	10	169
2012	11	49
2012	12	39
2012	13	27
2012	14	21
2012	15	10
2012	16	11
2012	17	10
2012	18	13
2012	19	5
2012	20	7
2012	21	1
2012	22	4
2013	0	2006
2013	1	1845
2013	2	1992
2013	3	1946
2013	4	1633
2013	5	1188
2013	6	4744
2013	7	723
2013	8	356
2013	9	188
2013	10	131
2013	11	53
2013	12	50
2013	13	31
2013	14	27
2013	15	21
2013	16	25
2013	17	23
2013	18	18
2013	19	5
2013	20	15
2013	21	5
2013	22	7
2014	0	1782
2014	1	1496
2014	2	1637
2014	3	1568
2014	4	1322
2014	5	1112

Tabela 7 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de duas horas e sem a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2014	6	4323
2014	7	644
2014	8	387
2014	9	174
2014	10	133
2014	11	58
2014	12	52
2014	13	27
2014	14	14
2014	15	20
2014	16	18
2014	17	14
2014	18	17
2014	19	4
2014	20	9
2014	21	7
2014	22	1
2015	0	1740
2015	1	1349
2015	2	1437
2015	3	1420
2015	4	1236
2015	5	992
2015	6	3667
2015	7	604
2015	8	300
2015	9	147
2015	10	90
2015	11	67
2015	12	57
2015	13	19
2015	14	19
2015	15	8
2015	16	10
2015	17	12
2015	18	9
2015	19	3
2015	20	9
2015	21	5
2015	22	0
2016	0	1175
2016	1	766
2016	2	852

Tabela 7 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de duas horas e sem a redução da hora noturna (conclusão)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2016	3	821
2016	4	668
2016	5	533
2016	6	2002
2016	7	347
2016	8	174
2016	9	94
2016	10	60
2016	11	34
2016	12	30
2016	13	8
2016	14	5
2016	15	8
2016	16	5
2016	17	8
2016	18	11
2016	19	4
2016	20	4
2016	21	1
2016	22	0

Fonte: SINAN - DATASUS

Tabela 8 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, sem intervalos e com a redução da hora noturna (continua)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2007	0	1002
2007	1	1102
2007	2	1136
2007	3	1124
2007	4	959
2007	5	750
2007	6	938
2007	7	995
2007	8	934
2007	9	522
2007	10	263
2007	11	114
2007	12	113

Tabela 8 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, sem intervalos e com a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2007	13	65
2007	14	39
2007	15	22
2007	16	18
2007	17	10
2007	18	14
2007	19	9
2007	20	8
2007	21	5
2007	22	3
2007	23	7
2007	24	0
2008	0	1266
2008	1	1269
2008	2	1367
2008	3	1326
2008	4	1065
2008	5	818
2008	6	1062
2008	7	1199
2008	8	1136
2008	9	687
2008	10	324
2008	11	157
2008	12	109
2008	13	77
2008	14	39
2008	15	20
2008	16	17
2008	17	17
2008	18	10
2008	19	8
2008	20	10
2008	21	5
2008	22	8
2008	23	5
2008	24	0
2009	0	1253
2009	1	1193
2009	2	1319
2009	3	1308
2009	4	1014
2009	5	810

Tabela 8 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, sem intervalos e com a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2009	6	978
2009	7	1163
2009	8	1164
2009	9	660
2009	10	293
2009	11	160
2009	12	93
2009	13	63
2009	14	46
2009	15	20
2009	16	19
2009	17	15
2009	18	8
2009	19	13
2009	20	8
2009	21	5
2009	22	6
2009	23	4
2009	24	0
2010	0	1335
2010	1	1240
2010	2	1287
2010	3	1379
2010	4	1143
2010	5	823
2010	6	1031
2010	7	1239
2010	8	1201
2010	9	630
2010	10	337
2010	11	162
2010	12	105
2010	13	94
2010	14	32
2010	15	19
2010	16	23
2010	17	15
2010	18	14
2010	19	6
2010	20	11
2010	21	8
2010	22	11
2010	23	7

Tabela 8 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, sem intervalos e com a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2010	24	0
2011	0	1452
2011	1	1392
2011	2	1539
2011	3	1508
2011	4	1207
2011	5	971
2011	6	1100
2011	7	1330
2011	8	1257
2011	9	691
2011	10	324
2011	11	147
2011	12	138
2011	13	80
2011	14	46
2011	15	18
2011	16	27
2011	17	10
2011	18	9
2011	19	15
2011	20	7
2011	21	12
2011	22	9
2011	23	5
2011	24	0
2012	0	1707
2012	1	1698
2012	2	1793
2012	3	1822
2012	4	1494
2012	5	1051
2012	6	1299
2012	7	1588
2012	8	1493
2012	9	774
2012	10	413
2012	11	201
2012	12	168
2012	13	68
2012	14	53
2012	15	18
2012	16	26

Tabela 8 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, sem intervalos e com a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2012	17	16
2012	18	10
2012	19	6
2012	20	14
2012	21	6
2012	22	13
2012	23	6
2012	24	0
2013	0	2003
2013	1	1856
2013	2	1995
2013	3	1946
2013	4	1623
2013	5	1189
2013	6	1448
2013	7	1622
2013	8	1581
2013	9	781
2013	10	361
2013	11	199
2013	12	133
2013	13	64
2013	14	57
2013	15	28
2013	16	29
2013	17	14
2013	18	21
2013	19	22
2013	20	17
2013	21	20
2013	22	19
2013	23	4
2013	24	0
2014	0	1781
2014	1	1505
2014	2	1640
2014	3	1569
2014	4	1307
2014	5	1108
2014	6	1316
2014	7	1491
2014	8	1428
2014	9	683

Tabela 8 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, sem intervalos e com a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2014	10	405
2014	11	186
2014	12	132
2014	13	70
2014	14	61
2014	15	27
2014	16	20
2014	17	13
2014	18	17
2014	19	15
2014	20	16
2014	21	11
2014	22	10
2014	23	8
2014	24	0
2015	0	1738
2015	1	1353
2015	2	1445
2015	3	1413
2015	4	1230
2015	5	978
2015	6	1165
2015	7	1219
2015	8	1200
2015	9	652
2015	10	315
2015	11	166
2015	12	87
2015	13	67
2015	14	65
2015	15	19
2015	16	25
2015	17	14
2015	18	9
2015	19	8
2015	20	12
2015	21	10
2015	22	5
2015	23	5
2015	24	0
2016	0	1171
2016	1	772
2016	2	852

Tabela 8 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, sem intervalos e com a redução da hora noturna (conclusão)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2016	3	814
2016	4	667
2016	5	532
2016	6	590
2016	7	680
2016	8	692
2016	9	363
2016	10	179
2016	11	103
2016	12	55
2016	13	47
2016	14	29
2016	15	7
2016	16	14
2016	17	9
2016	18	4
2016	19	3
2016	20	5
2016	21	7
2016	22	10
2016	23	5
2016	24	0

Fonte: SINAN – DATASUS

Tabela 9 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalo de uma hora e com a redução da hora noturna (continua)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2007	0	1002
2007	1	1102
2007	2	1136
2007	3	1124
2007	4	959
2007	5	750
2007	6	1933
2007	7	934
2007	8	522
2007	9	263

Tabela 9 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalo de uma hora e com a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2007	10	114
2007	11	113
2007	12	65
2007	13	39
2007	14	22
2007	15	18
2007	16	10
2007	17	14
2007	18	9
2007	19	8
2007	20	5
2007	21	3
2007	22	7
2007	23	0
2008	0	1266
2008	1	1269
2008	2	1367
2008	3	1326
2008	4	1065
2008	5	818
2008	6	2261
2008	7	1136
2008	8	687
2008	9	324
2008	10	157
2008	11	109
2008	12	77
2008	13	39
2008	14	20
2008	15	17
2008	16	17
2008	17	10
2008	18	8
2008	19	10
2008	20	5
2008	21	8
2008	22	5
2008	23	0
2009	0	1253
2009	1	1193
2009	2	1319
2009	3	1308

Tabela 9 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalo de uma hora e com a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2009	5	810
2009	6	2141
2009	7	1164
2009	8	660
2009	9	293
2009	10	160
2009	11	93
2009	12	63
2009	13	46
2009	14	20
2009	15	19
2009	16	15
2009	17	8
2009	18	13
2009	19	8
2009	20	5
2009	21	6
2009	22	4
2009	23	0
2010	0	1335
2010	1	1240
2010	2	1287
2010	3	1379
2010	4	1143
2010	5	823
2010	6	2270
2010	7	1201
2010	8	630
2010	9	337
2010	10	162
2010	11	105
2010	12	94
2010	13	32
2010	14	19
2010	15	23
2010	16	15
2010	17	14
2010	18	6
2010	19	11
2010	20	8
2010	21	11
2010	22	7
2010	23	0

Tabela 9 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalo de uma hora e com a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2011	0	1452
2011	1	1392
2011	2	1539
2011	3	1508
2011	4	1207
2011	5	971
2011	6	2430
2011	7	1257
2011	8	691
2011	9	324
2011	10	147
2011	11	138
2011	12	80
2011	13	46
2011	14	18
2011	15	27
2011	16	10
2011	17	9
2011	18	15
2011	19	7
2011	20	12
2011	21	9
2011	22	5
2011	23	0
2012	0	1707
2012	1	1698
2012	2	1793
2012	3	1822
2012	4	1494
2012	5	1051
2012	6	2887
2012	7	1493
2012	8	774
2012	9	413
2012	10	201
2012	11	168
2012	12	68
2012	13	53
2012	14	18
2012	15	26
2012	16	16
2012	17	10
2012	18	6

Tabela 9 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalo de uma hora e com a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2012	19	14
2012	20	6
2012	21	13
2012	22	6
2012	23	0
2013	0	2003
2013	1	1856
2013	2	1995
2013	3	1946
2013	4	1623
2013	5	1189
2013	6	3070
2013	7	1581
2013	8	781
2013	9	361
2013	10	199
2013	11	133
2013	12	64
2013	13	57
2013	14	28
2013	15	29
2013	16	14
2013	17	21
2013	18	22
2013	19	17
2013	20	20
2013	21	19
2013	22	4
2013	23	0
2014	0	1781
2014	1	1505
2014	2	1640
2014	3	1569
2014	4	1307
2014	5	1108
2014	6	2807
2014	7	1428
2014	8	683
2014	9	405
2014	10	186
2014	11	132
2014	12	70
2014	13	61

Tabela 9 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalo de uma hora e com a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2014	14	27
2014	15	20
2014	16	13
2014	17	17
2014	18	15
2014	19	16
2014	20	11
2014	21	10
2014	22	8
2014	23	0
2015	0	1738
2015	1	1353
2015	2	1445
2015	3	1413
2015	4	1230
2015	5	978
2015	6	2384
2015	7	1200
2015	8	652
2015	9	315
2015	10	166
2015	11	87
2015	12	67
2015	13	65
2015	14	19
2015	15	25
2015	16	14
2015	17	9
2015	18	8
2015	19	12
2015	20	10
2015	21	5
2015	22	5
2015	23	0
2016	0	1171
2016	1	772
2016	2	852
2016	3	814
2016	4	667
2016	5	532
2016	6	1270
2016	7	692
2016	8	363

Tabela 9 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalo de uma hora e com a redução da hora noturna (conclusão)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2016	9	179
2016	10	103
2016	11	55
2016	12	47
2016	13	29
2016	14	7
2016	15	14
2016	16	9
2016	17	4
2016	18	3
2016	19	5
2016	20	7
2016	21	10
2016	22	5
2016	23	0

Fonte: SINAN – DATASUS

Tabela 10 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de duas hora e com a redução da hora noturna (continua)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2007	0	1002
2007	1	1102
2007	2	1136
2007	3	1124
2007	4	959
2007	5	750
2007	6	2867
2007	7	522
2007	8	263
2007	9	114
2007	10	113
2007	11	65
2007	12	39
2007	13	22
2007	14	18
2007	15	10
2007	16	14

Tabela 10 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de duas hora e com a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2007	17	9
2007	18	8
2007	19	5
2007	20	3
2007	21	7
2007	22	0
2008	0	1266
2008	1	1269
2008	2	1367
2008	3	1326
2008	4	1065
2008	5	818
2008	6	3397
2008	7	687
2008	8	324
2008	9	157
2008	10	109
2008	11	77
2008	12	39
2008	13	20
2008	14	17
2008	15	17
2008	16	10
2008	17	8
2008	18	10
2008	19	5
2008	20	8
2008	21	5
2008	22	0
2009	0	1253
2009	1	1193
2009	2	1319
2009	3	1308
2009	4	1014
2009	5	810
2009	6	3305
2009	7	660
2009	8	293
2009	9	160
2009	10	93
2009	11	63
2009	12	46
2009	13	20

Tabela 10 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de duas hora e com a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2009	14	19
2009	15	15
2009	16	8
2009	17	13
2009	18	8
2009	19	5
2009	20	6
2009	21	4
2009	22	0
2010	0	1335
2010	1	1240
2010	2	1287
2010	3	1379
2010	4	1143
2010	5	823
2010	6	3471
2010	7	630
2010	8	337
2010	9	162
2010	10	105
2010	11	94
2010	12	32
2010	13	19
2010	14	23
2010	15	15
2010	16	14
2010	17	6
2010	18	11
2010	19	8
2010	20	11
2010	21	7
2010	22	0
2011	0	1452
2011	1	1392
2011	2	1539
2011	3	1508
2011	4	1207
2011	5	971
2011	6	3687
2011	7	691
2011	8	324
2011	9	147
2011	10	138

Tabela 10 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de duas hora e com a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2011	11	80
2011	12	46
2011	13	18
2011	14	27
2011	15	10
2011	16	9
2011	17	15
2011	18	7
2011	19	12
2011	20	9
2011	21	5
2011	22	0
2012	0	1707
2012	1	1698
2012	2	1793
2012	3	1822
2012	4	1494
2012	5	1051
2012	6	4380
2012	7	774
2012	8	413
2012	9	201
2012	10	168
2012	11	68
2012	12	53
2012	13	18
2012	14	26
2012	15	16
2012	16	10
2012	17	6
2012	18	14
2012	19	6
2012	20	13
2012	21	6
2012	22	0
2013	0	2003
2013	1	1856
2013	2	1995
2013	3	1946
2013	4	1623
2013	5	1189
2013	6	4651

Tabela 10 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de duas hora e com a redução da hora noturna (continuação)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2013	7	781
2013	8	361
2013	9	199
2013	10	133
2013	11	64
2013	12	57
2013	13	28
2013	14	29
2013	15	14
2013	16	21
2013	17	22
2013	18	17
2013	19	20
2013	20	19
2013	21	4
2013	22	0
2014	0	1781
2014	1	1505
2014	2	1640
2014	3	1569
2014	4	1307
2014	5	1108
2014	6	4235
2014	7	683
2014	8	405
2014	9	186
2014	10	132
2014	11	70
2014	12	61
2014	13	27
2014	14	20
2014	15	13
2014	16	17
2014	17	15
2014	18	16
2014	19	11
2014	20	10
2014	21	8
2014	22	0
2015	0	1738
2015	1	1353
2015	2	1445
2015	3	1413

Tabela 10 – Números totais de acidentes em cada hora da jornada, com intervalos de duas hora e com a redução da hora noturna (conclusão)

Ano	Hora da jornada	Total de acidentes
2015	4	1230
2015	5	978
2015	6	3584
2015	7	652
2015	8	315
2015	9	166
2015	10	87
2015	11	67
2015	12	65
2015	13	19
2015	14	25
2015	15	14
2015	16	9
2015	17	8
2015	18	12
2015	19	10
2015	20	5
2015	21	5
2015	22	0
2016	0	1171
2016	1	772
2016	2	852
2016	3	814
2016	4	667
2016	5	532
2016	6	1962
2016	7	363
2016	8	179
2016	9	103
2016	10	55
2016	11	47
2016	12	29
2016	13	7
2016	14	14
2016	15	9
2016	16	4
2016	17	3
2016	18	5
2016	19	7
2016	20	10
2016	21	5
2016	22	0

Fonte: SINAN - DATASUS

3.2.1 Cruzamentos de dados e análises

Após a arquitetura dos vários espaços amostrais foram iniciados os cruzamentos de dados e, tendo em conta o objetivo da tese, qual seja, a prova dos horários em que os acidentes são mais recorrentes, se no transcurso da jornada normal, de oito horas, ou para além dela, fez-se, também em seis tabelas, desta feita representadas também em gráficos, as associações percentuais das incidências de acidentes a partir dos números absolutos daqueles que se engajaram e não se engajaram em serviços extraordinários, sempre sob os cenários delimitados para a investigação, ou seja, com e sem a redução da hora noturna, com e sem intervalos intrajornadas de uma e de duas horas.

É importante observar que a partir das nonas linhas de cada um dos espaços reservados aos anos de 2007 a 2016 está o universo comparativo daqueles que trabalharam no regime das horas extraordinárias, assim consideradas todas aquelas horas de trabalho que superaram a ordinária de oito por dia, frise-se, em cada um dos mencionados cenários.

Apenas para que não haja, doravante, confusões, é bom lembrar que as linhas identificadas com o número 8 (oito) abarcam os eventos acidentários havidos entre 8h01min e 9h, portanto, na nona hora de trabalho de determinado dia. Vale verificar que em cada uma das primeiras linhas de cada um dos anos há a indicação numérica 0 (zero) a abranger, conseqüentemente, a primeira hora da jornada.

É mister relembrar que a exclusão ou ausência de subtração dos intervalos para alimentação e descanso influenciam diretamente nos horários de relógio relacionados à saída do trabalhador e, pois, na construção de cenários numéricos relativos aos infortúnios acidentários. Isso é assim porque os intervalos em questão, quando usufruídos, não são computados nas jornadas, de sorte que o tempo de descanso acaba transferindo para adiante, em igual medida, o horário de encerramento da jornada. Disso decorreu, inclusive, a necessidade da construção de hipóteses ou cenários.

Digno de registro é, ainda, a circunstância de que a construção de hipóteses a partir da redução da hora noturna, ainda que fictícia, também interfere nas faixas de horários dos momentos em que os acidentes se verificaram e mesmo nos horários tidos como trabalhados, razão pela qual optou-se pela criação desses cenários também, e isso como forma de incrementar a densidade da pesquisa.

Além de um imperativo decorrente da própria indagação central da tese, ou seja, se os acidentes se dão mais mesmo no regime de sobrejornada ou fora dele, o que em si demanda a comparação de duas grandezas ou realidades, o método da construção de espaços amostrais e universos comparativos foi imaginado também como uma exigência de atribuição de justiça às comparações lastreadas em números e análises estatísticas e probabilísticas. É que não seria adequado lançar nas operações matemáticas correspondentes ao terreno das horas extras os eventos acidentários havidos com trabalhadores que se acidentaram até a oitava hora de trabalho e não realizaram horas extras. Desse cuidado resultaram, especificamente, as tabelas números 1 e 3, acima representada, sobre o número absoluto de trabalhadores que mourejaram e não trabalharam em regime de sobrejornada.

Nada obstante os dados tratados e estudados digam respeito a um universo de trabalhadores diversificado, até mesmo o trabalho de empregadores, os números mais significativos de acidentes administrados pelo DATASUS/SINAN, consoante explicado em momento anterior, tocam trabalhadores da iniciativa privada, com contratos de trabalho regidos pela CLT, portanto, em regime de subordinação.

A Consolidação das Leis do Trabalho, ao reger as disposições sobre intervalos para descanso e alimentação, delimitou algumas regras, fundamentalmente, o dever da fruição de ao menos quinze minutos em casos de jornadas superiores a quatro horas de efetivo trabalho, e até seis, bem assim o gozo de no mínimo uma hora, e no máximo duas, para as situações de trabalho que superassem seis horas, salvo algumas exceções, no caso dos patamares mínimos e máximos, a dependerem de autorização governamental ou negociação coletiva respectivamente²⁴⁹. A CLT não prescreveu objetivamente, entretanto, o momento da fruição desses intervalos, se em momentos medianos da jornada, se em tempo mais próximo ao início ou se mais perto do horário final do dia de trabalho.

Sabe-se que comumente os intervalos para descanso e alimentação se dão em horários medianos, após algumas horas de trabalho, e antes de uma parte razoável de tempo a vencer até o término do dia de trabalho. Em jornadas ordinárias de oito horas, por exemplo,

²⁴⁹ Em algumas atividades como as ligadas a transportes rodoviários, em exemplo, e também mediante negociação coletiva, há outras exceções. A referência em questão é motivada pelo texto do parágrafo quinto do art. 71 da CLT, que faz remissão, também em exemplo, à possibilidade de fracionamento ou redução do intervalo para refeição e descanso.

com início às 8h, é comum que na maioria das vezes a pausa de uma a duas horas de alimentação e descanso se dê entre 11h e 14h.

Certeza quanto ao efetivo momento em que cada trabalhador acidentado fruiu ou não a pausa em questão, e em que momento, não foi possível ter, até em razão da ausência de remissão específica ao fato na ficha de agravos objeto de investigação, bem assim por não se saber se a hora informada para o preenchimento do campo 52 (número de horas trabalhadas até o acidente) levou ou não levou em conta a exclusão de intervalos eventualmente fruídos. Aliás, para o aprofundamento de estudos futuros, a inserção dessa singularidade nas informações do acidente seria extremamente recomendável, inclusive na CAT administrada pelo INSS. Isso inclusive será lembrado nas considerações finais desta tese.

Diante disso, considerando que os universos comparativos estão a levar em conta basicamente duas realidades, duração normal da jornada e jornada extraordinária, adotou-se o procedimento de admitir, hipoteticamente, que todos os intervalos para alimentação e descanso, em cenários hipotéticos de uma e duas horas, com e sem a observação da redução da hora noturna, se deram a partir da sexta hora de trabalho (5h01min às 6h, ou 5h01min às 7h, no caso de pausas de duas horas²⁵⁰).

Também como resultante de uma opção metodológica, relacionou-se, em um e em outro caso, ou seja, independentemente de os intervalos serem de uma ou duas horas, o quantitativo numérico de acidentes sempre na linha identificada pelo número 6 (seis) correspondente à sexta hora trabalhada.

Ambos os critérios, é dizer, os referidos nos dois últimos parágrafos, foram escolhidos simplesmente em razão do quanto prescrito no artigo 71 da CLT, ou seja, de que é a partir da sexta hora de trabalho que surge a necessidade da pausa mínima de uma hora, sem a pretensão, pela absoluta impossibilidade, de descobrir quando é que eles realmente se deram, se antes ou depois da faixa de horário eleita para essa finalidade.

O procedimento em questão, ou seja, a decisão de considerar que os horários de intervalos de uma e duas horas se verificaram a partir da sexta hora de trabalho em cada dia, bem assim o método de se aglutinar todos os acidentes das faixas de horários destinadas ao repouso de alimentação na linha número sete de cada ano, interferiu, por certo, na apuração

²⁵⁰ Remissão referente às horas de trabalho e não aos horários de relógio.

dos números de acidentes em determinadas faixas de horários, mais especificamente, nas sextas horas, pelo manifesto acréscimo de eventos por ali.

Todavia, levando em consideração a circunstância de que os acidentes ocorrem em número desprezível quando não há trabalho ou tempo à disposição da empresa, tal como se dá nos intervalos intrajornadas, os números de acidentes identificados nos horários tidos como de pausa tinham mesmo que migrar para uma outra faixa, no caso deste estudo, a compreendida entre 5h01min e 6h por eleição. Na verdade, lembrando que opção metodológica considera a separação dos universos comparativos entre eventos havidos até oito horas de trabalho e a partir deste horário, qualquer faixa de horário, no particular, poderia ser escolhida, desde que inserta no universo da duração normal e máxima ordinária, oito primeiras horas de trabalho.

Assim, como os números de acidentes ficaram insertos no universo comparativo da duração normal da jornada não houve qualquer prejuízo à comparação, à interpretação e à prova da “hora do acidente”. Sobre esta questão, aliás, haverá novas abordagens mais adiante, precisamente no subcapítulo dedicado aos resultados e às suas análises, lembrança de que a mencionada faixa de horário, por conta de tudo isso o que aqui se explicou, deverá ser desprezada para os fins da obtenção de certas conclusões.

Feitas essas explicações, passa-se doravante às tabelas dos cruzamentos de todos os dados referidos no subcapítulo 3.2.

Tabela 11 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e sem a consideração da fruição de intervalos²⁵¹ (continua)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2007	0	1000	8733000	0,011%
2007	1	1104	8733000	0,013%
2007	2	1131	8733000	0,013%
2007	3	1128	8733000	0,013%
2007	4	966	8733000	0,011%
2007	5	768	8733000	0,009%

²⁵¹ As linhas e colunas que demonstram os momentos críticos de incidência de acidentes foram destacadas em vermelho e em negrito.

Tabela 11 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e sem a consideração da fruição de intervalos (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2007	6	936	8733000	0,011%
2007	7	1050	8733000	0,012%
2007	8	940	3440802	0,027%
2007	9	475	3440802	0,014%
2007	10	243	3440802	0,007%
2007	11	124	3440802	0,004%
2007	12	114	3440802	0,003%
2007	13	46	3440802	0,001%
2007	14	37	3440802	0,001%
2007	15	22	3440802	0,001%
2007	16	16	3440802	0,000%
2007	17	6	3440802	0,000%
2007	18	11	3440802	0,000%
2007	19	14	3440802	0,000%
2007	20	7	3440802	0,000%
2007	21	5	3440802	0,000%
2007	22	3	3440802	0,000%
2007	23	3	3440802	0,000%
2007	24	3	3440802	0,000%
2008	0	1267	9135000	0,014%
2008	1	1259	9135000	0,014%
2008	2	1364	9135000	0,015%
2008	3	1331	9135000	0,015%
2008	4	1063	9135000	0,012%
2008	5	836	9135000	0,009%
2008	6	1068	9135000	0,012%
2008	7	1246	9135000	0,014%
2008	8	1142	3644865	0,031%
2008	9	644	3644865	0,018%
2008	10	317	3644865	0,009%
2008	11	150	3644865	0,004%
2008	12	116	3644865	0,003%
2008	13	57	3644865	0,002%
2008	14	40	3644865	0,001%
2008	15	21	3644865	0,001%
2008	16	12	3644865	0,000%
2008	17	15	3644865	0,000%
2008	18	12	3644865	0,000%
2008	19	6	3644865	0,000%
2008	20	6	3644865	0,000%
2008	21	3	3644865	0,000%
2008	22	15	3644865	0,000%

Tabela 11 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e sem a consideração da fruição de intervalos (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2008	23	4	3644865	0,000%
2008	24	7	3644865	0,000%
2009	0	1256	9123000	0,014%
2009	1	1192	9123000	0,013%
2009	2	1316	9123000	0,014%
2009	3	1313	9123000	0,014%
2009	4	1013	9123000	0,011%
2009	5	823	9123000	0,009%
2009	6	991	9123000	0,011%
2009	7	1203	9123000	0,013%
2009	8	1168	3466740	0,034%
2009	9	624	3466740	0,018%
2009	10	288	3466740	0,008%
2009	11	150	3466740	0,004%
2009	12	100	3466740	0,003%
2009	13	52	3466740	0,001%
2009	14	46	3466740	0,001%
2009	15	23	3466740	0,001%
2009	16	12	3466740	0,000%
2009	17	12	3466740	0,000%
2009	18	8	3466740	0,000%
2009	19	9	3466740	0,000%
2009	20	6	3466740	0,000%
2009	21	3	3466740	0,000%
2009	22	3	3466740	0,000%
2009	23	3	3466740	0,000%
2009	24	1	3466740	0,000%
2010	0	1337	9490000	0,014%
2010	1	1235	9490000	0,013%
2010	2	1287	9490000	0,014%
2010	3	1375	9490000	0,014%
2010	4	1155	9490000	0,012%
2010	5	815	9490000	0,009%
2010	6	1056	9490000	0,011%
2010	7	1311	9490000	0,014%
2010	8	1176	3368950	0,035%
2010	9	615	3368950	0,018%
2010	10	318	3368950	0,009%
2010	11	151	3368950	0,004%
2010	12	122	3368950	0,004%
2010	13	60	3368950	0,002%
2010	14	36	3368950	0,001%

Tabela 11 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e sem a consideração da fruição de intervalos (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2010	15	25	3368950	0,001%
2010	16	16	3368950	0,000%
2010	17	9	3368950	0,000%
2010	18	8	3368950	0,000%
2010	19	11	3368950	0,000%
2010	20	16	3368950	0,000%
2010	21	6	3368950	0,000%
2010	22	8	3368950	0,000%
2010	23	1	3368950	0,000%
2010	24	3	3368950	0,000%
2011	0	1451	9628000	0,015%
2011	1	1392	9628000	0,014%
2011	2	1536	9628000	0,016%
2011	3	1518	9628000	0,016%
2011	4	1214	9628000	0,013%
2011	5	980	9628000	0,010%
2011	6	1111	9628000	0,012%
2011	7	1389	9628000	0,014%
2011	8	1253	3408312	0,037%
2011	9	643	3408312	0,019%
2011	10	327	3408312	0,010%
2011	11	145	3408312	0,004%
2011	12	129	3408312	0,004%
2011	13	64	3408312	0,002%
2011	14	43	3408312	0,001%
2011	15	25	3408312	0,001%
2011	16	21	3408312	0,001%
2011	17	8	3408312	0,000%
2011	18	8	3408312	0,000%
2011	19	17	3408312	0,000%
2011	20	11	3408312	0,000%
2011	21	3	3408312	0,000%
2011	22	5	3408312	0,000%
2011	23	0	3408312	0,000%
2011	24	1	3408312	0,000%
2012	0	1711	9741000	0,018%
2012	1	1687	9741000	0,017%
2012	2	1800	9741000	0,018%
2012	3	1823	9741000	0,019%
2012	4	1494	9741000	0,015%
2012	5	1069	9741000	0,011%
2012	6	1306	9741000	0,013%

Tabela 11 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e sem a consideração da fruição de intervalos (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2012	7	1649	9741000	0,017%
2012	8	1502	3214530	0,047%
2012	9	744	3214530	0,023%
2012	10	386	3214530	0,012%
2012	11	200	3214530	0,006%
2012	12	169	3214530	0,005%
2012	13	49	3214530	0,002%
2012	14	39	3214530	0,001%
2012	15	27	3214530	0,001%
2012	16	21	3214530	0,001%
2012	17	10	3214530	0,000%
2012	18	11	3214530	0,000%
2012	19	10	3214530	0,000%
2012	20	13	3214530	0,000%
2012	21	5	3214530	0,000%
2012	22	7	3214530	0,000%
2012	23	1	3214530	0,000%
2012	24	4	3214530	0,000%
2013	0	2006	9722000	0,021%
2013	1	1845	9722000	0,019%
2013	2	1992	9722000	0,020%
2013	3	1946	9722000	0,020%
2013	4	1633	9722000	0,017%
2013	5	1188	9722000	0,012%
2013	6	1471	9722000	0,015%
2013	7	1730	9722000	0,018%
2013	8	1543	3140206	0,049%
2013	9	723	3140206	0,023%
2013	10	356	3140206	0,011%
2013	11	188	3140206	0,006%
2013	12	131	3140206	0,004%
2013	13	53	3140206	0,002%
2013	14	50	3140206	0,002%
2013	15	31	3140206	0,001%
2013	16	27	3140206	0,001%
2013	17	21	3140206	0,001%
2013	18	25	3140206	0,001%
2013	19	23	3140206	0,001%
2013	20	18	3140206	0,001%
2013	21	5	3140206	0,000%
2013	22	15	3140206	0,000%
2013	23	5	3140206	0,000%

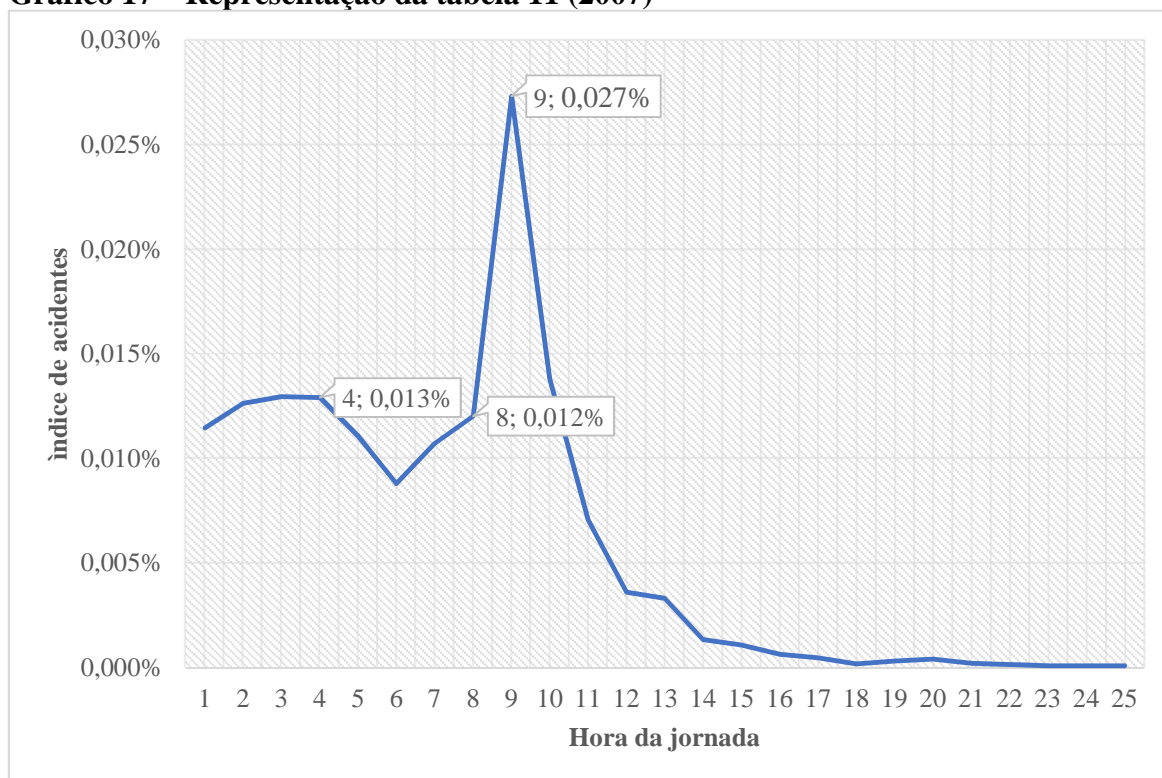
Tabela 11 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e sem a consideração da fruição de intervalos (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2013	24	7	3140206	0,000%
2014	0	1782	9758000	0,018%
2014	1	1496	9758000	0,015%
2014	2	1637	9758000	0,017%
2014	3	1568	9758000	0,016%
2014	4	1322	9758000	0,014%
2014	5	1112	9758000	0,011%
2014	6	1329	9758000	0,014%
2014	7	1564	9758000	0,016%
2014	8	1430	2839578	0,050%
2014	9	644	2839578	0,023%
2014	10	387	2839578	0,014%
2014	11	174	2839578	0,006%
2014	12	133	2839578	0,005%
2014	13	58	2839578	0,002%
2014	14	52	2839578	0,002%
2014	15	27	2839578	0,001%
2014	16	14	2839578	0,000%
2014	17	20	2839578	0,001%
2014	18	18	2839578	0,001%
2014	19	14	2839578	0,000%
2014	20	17	2839578	0,001%
2014	21	4	2839578	0,000%
2014	22	9	2839578	0,000%
2014	23	7	2839578	0,000%
2014	24	1	2839578	0,000%
2015	0	1740	9621000	0,018%
2015	1	1349	9621000	0,014%
2015	2	1437	9621000	0,015%
2015	3	1420	9621000	0,015%
2015	4	1236	9621000	0,013%
2015	5	992	9621000	0,010%
2015	6	1176	9621000	0,012%
2015	7	1271	9621000	0,013%
2015	8	1220	2722743	0,045%
2015	9	604	2722743	0,022%
2015	10	300	2722743	0,011%
2015	11	147	2722743	0,005%
2015	12	90	2722743	0,003%
2015	13	67	2722743	0,002%
2015	14	57	2722743	0,002%
2015	15	19	2722743	0,001%

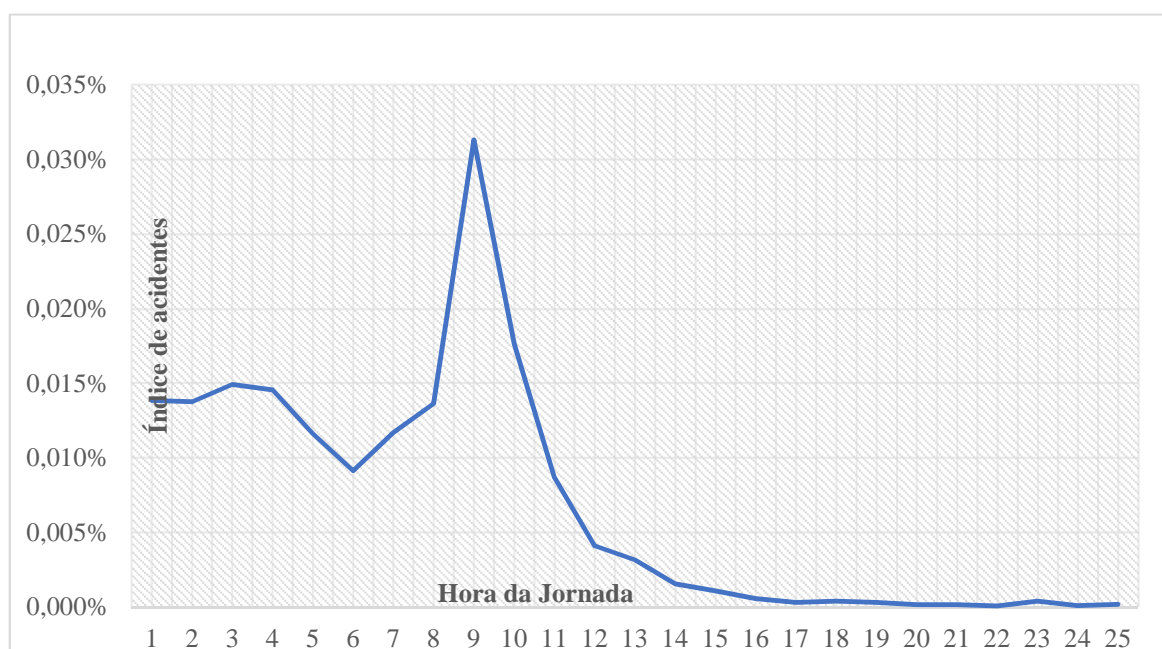
Tabela 11 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e sem a consideração da fruição de intervalos (conclusão)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2015	16	19	2722743	0,001%
2015	17	8	2722743	0,000%
2015	18	10	2722743	0,000%
2015	19	12	2722743	0,000%
2015	20	9	2722743	0,000%
2015	21	3	2722743	0,000%
2015	22	9	2722743	0,000%
2015	23	5	2722743	0,000%
2015	24	0	2722743	0,000%
2016	0	1175	9237000	0,013%
2016	1	766	9237000	0,008%
2016	2	852	9237000	0,009%
2016	3	821	9237000	0,009%
2016	4	668	9237000	0,007%
2016	5	533	9237000	0,006%
2016	6	596	9237000	0,006%
2016	7	731	9237000	0,008%
2016	8	675	2604834	0,026%
2016	9	347	2604834	0,013%
2016	10	174	2604834	0,007%
2016	11	94	2604834	0,004%
2016	12	60	2604834	0,002%
2016	13	34	2604834	0,001%
2016	14	30	2604834	0,001%
2016	15	8	2604834	0,000%
2016	16	5	2604834	0,000%
2016	17	8	2604834	0,000%
2016	18	5	2604834	0,000%
2016	19	8	2604834	0,000%
2016	20	11	2604834	0,000%
2016	21	4	2604834	0,000%
2016	22	4	2604834	0,000%
2016	23	1	2604834	0,000%
2016	24	0	2604834	0,000%

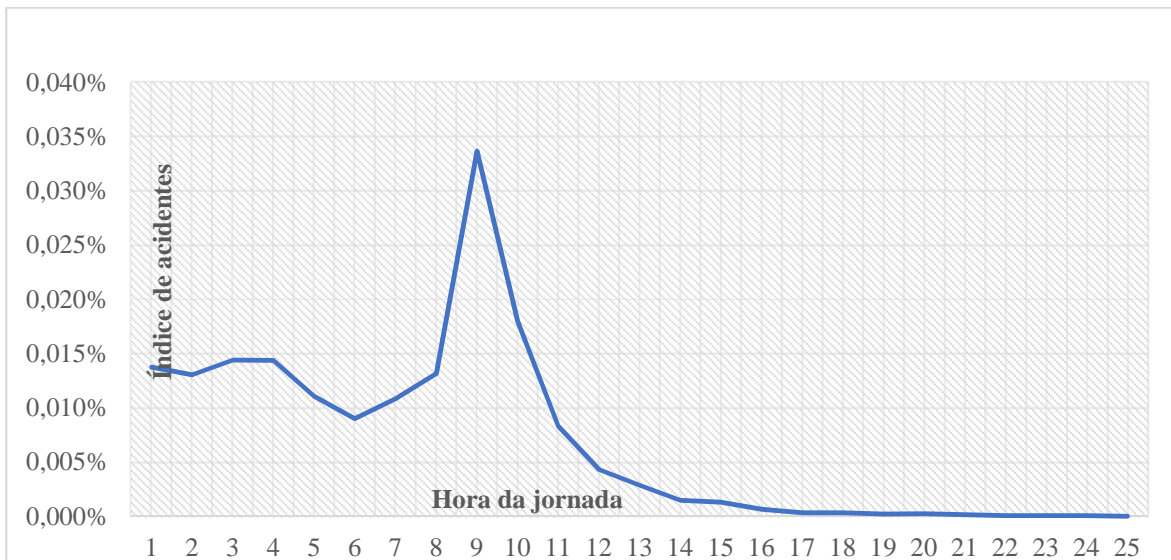
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 17 – Representação da tabela 11 (2007)

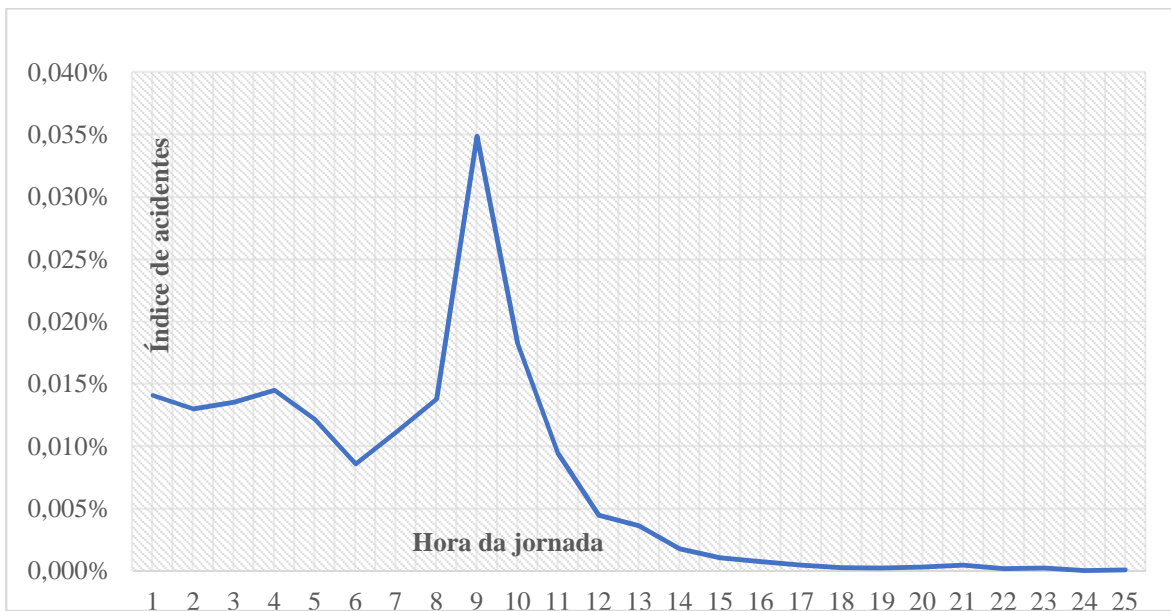
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 18 – Representação da tabela 11 (2008)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

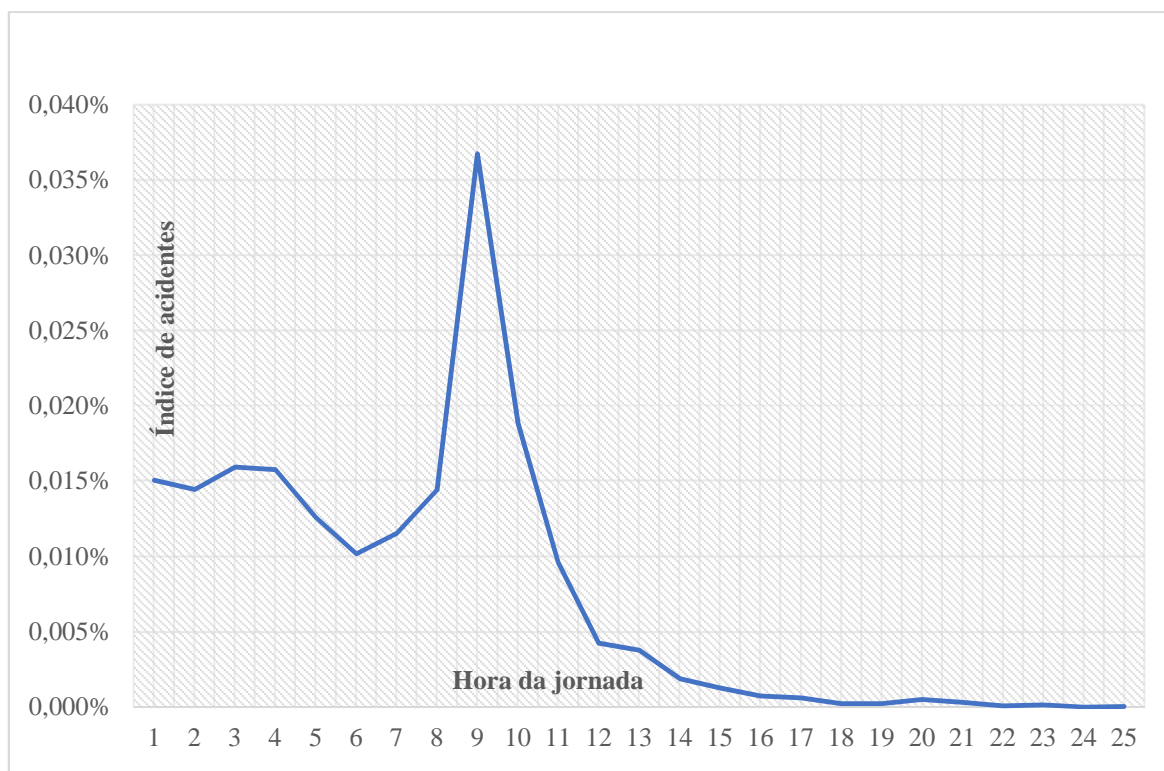
Gráfico 19 – Representação da tabela 11 (2009)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 20 – Representação da tabela 11 (2010)

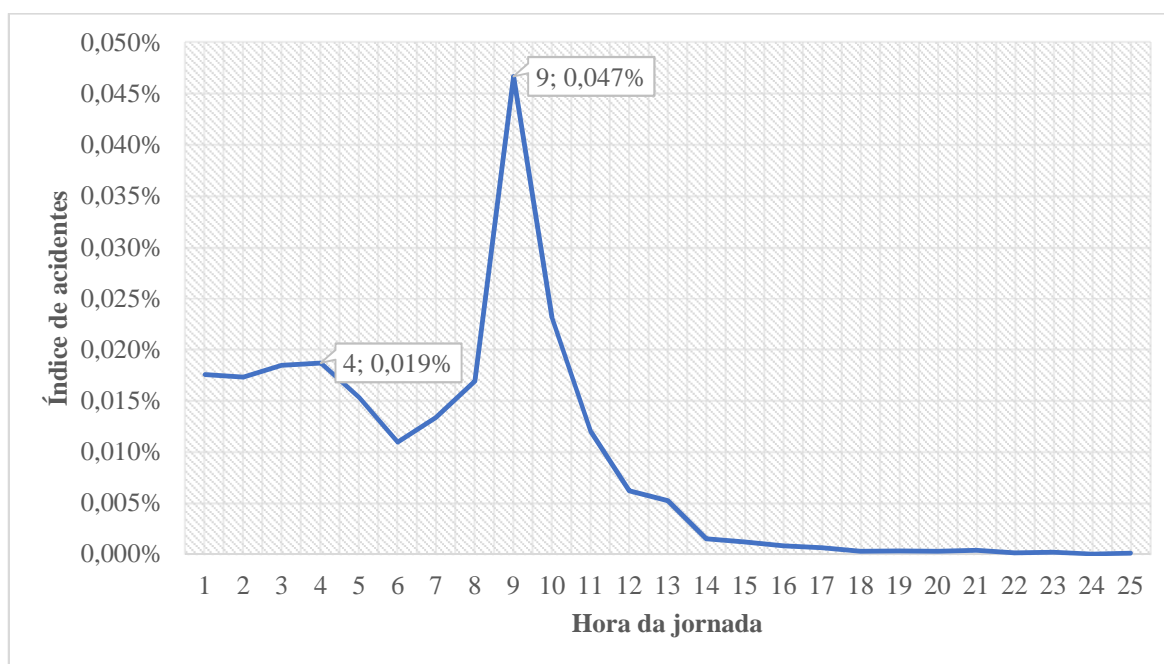
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 21 – Representação da tabela 11 (2011)

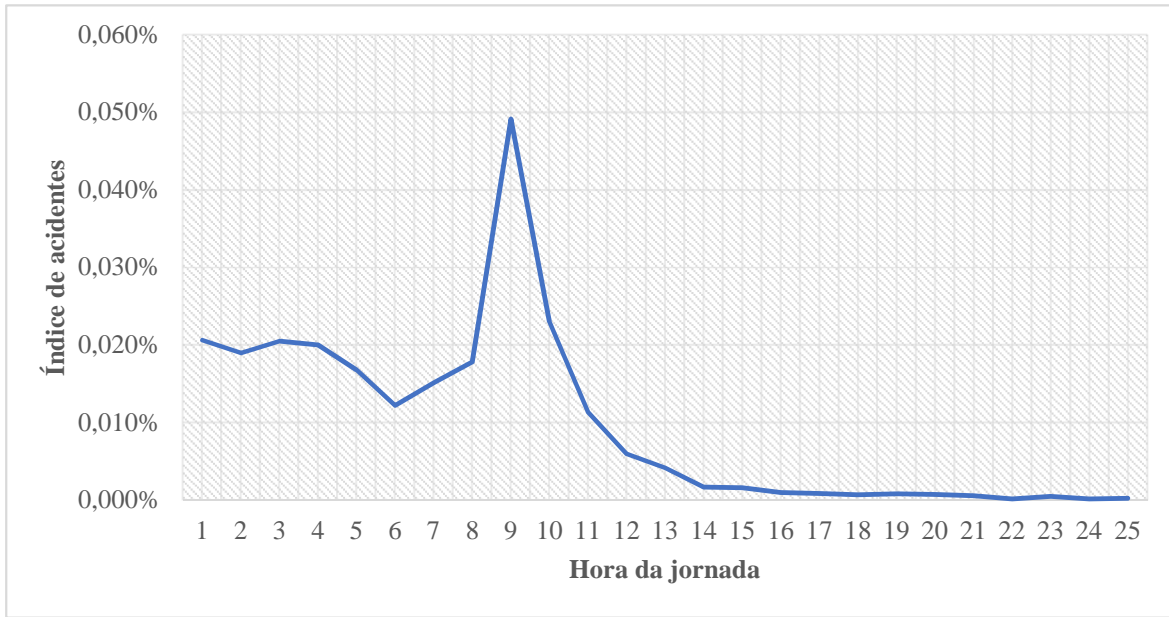


Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

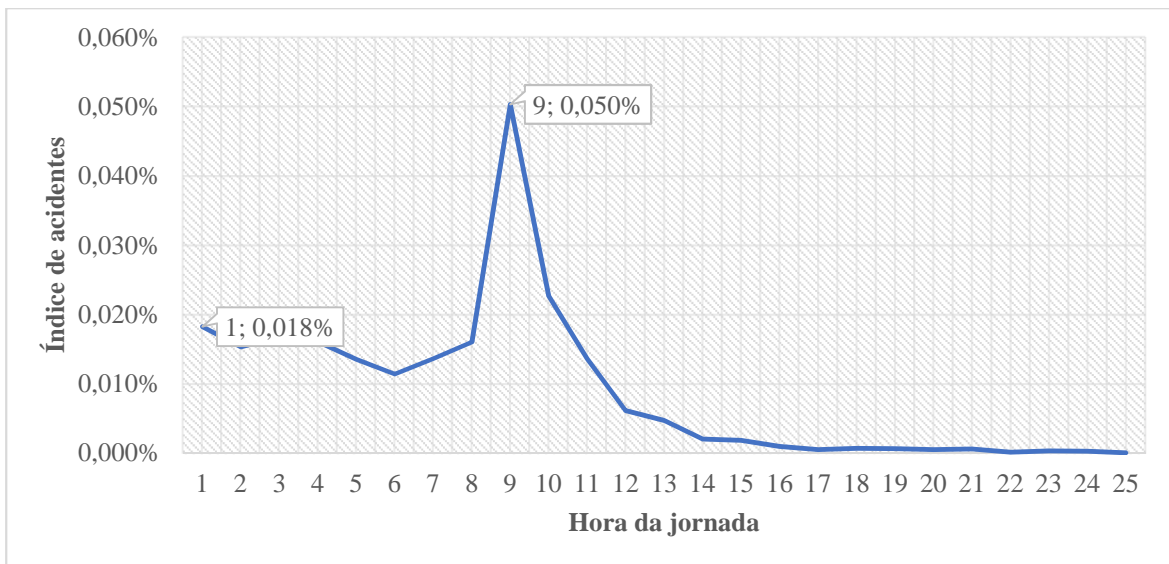
Gráfico 22 – Representação da tabela 11 (2012)



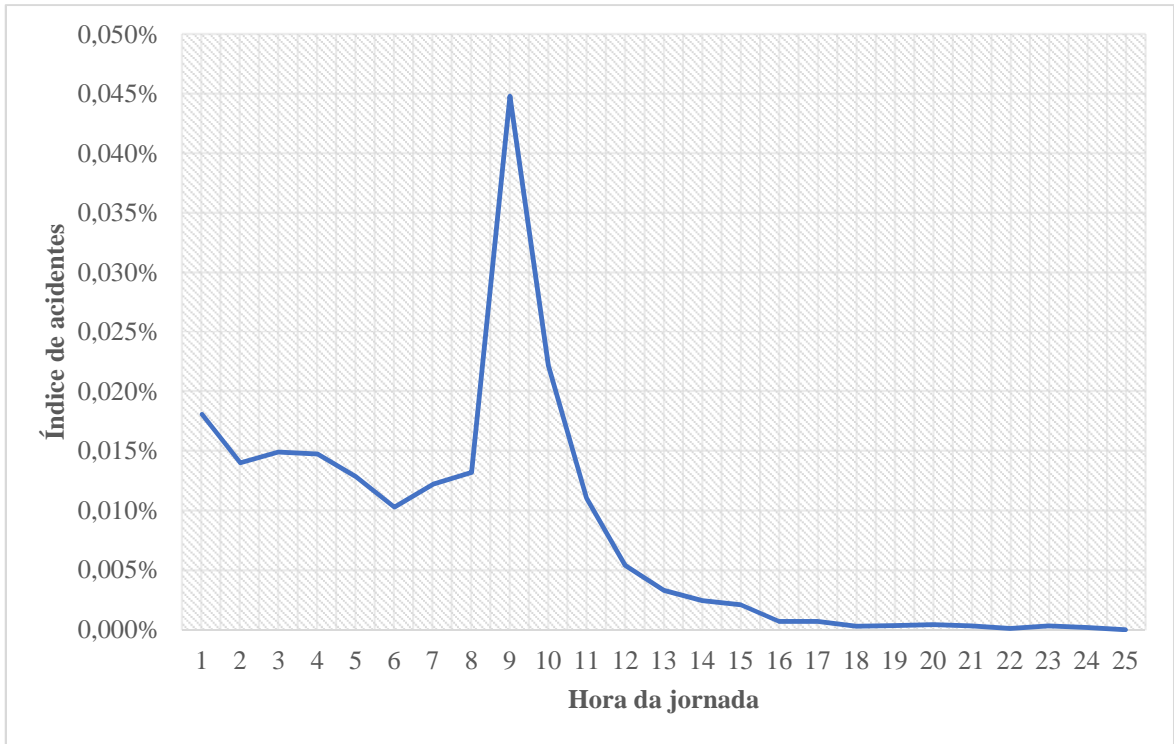
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 23 – Representação da tabela 11 (2013)

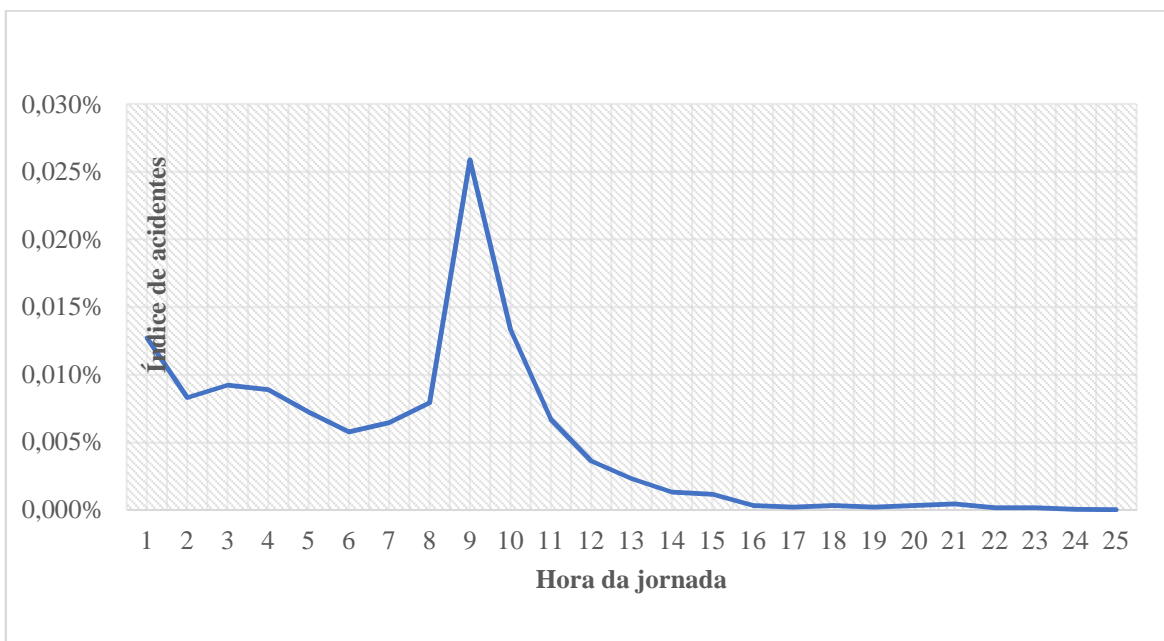
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 24 – Representação da tabela 11 (2014)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 25 – Representação da tabela 11 (2015)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 26 – Representação da tabela 11 (2016)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Tabela 12 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de uma hora (continua)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2007	0	1000	8733000	0,011%
2007	1	1104	8733000	0,013%
2007	2	1131	8733000	0,013%
2007	3	1128	8733000	0,013%
2007	4	966	8733000	0,011%
2007	5	768	8733000	0,009%
2007	6	1986	8733000	0,023%
2007	7	940	8733000	0,011%
2007	8	475	3440802	0,014%
2007	9	243	3440802	0,007%
2007	10	124	3440802	0,004%
2007	11	114	3440802	0,003%
2007	12	46	3440802	0,001%
2007	13	37	3440802	0,001%
2007	14	22	3440802	0,001%
2007	15	16	3440802	0,000%
2007	16	6	3440802	0,000%
2007	17	11	3440802	0,000%
2007	18	14	3440802	0,000%
2007	19	7	3440802	0,000%
2007	20	5	3440802	0,000%
2007	21	3	3440802	0,000%
2007	22	3	3440802	0,000%
2007	23	3	3440802	0,000%
2008	0	1267	9135000	0,014%
2008	1	1259	9135000	0,014%
2008	2	1364	9135000	0,015%
2008	3	1331	9135000	0,015%
2008	4	1063	9135000	0,012%
2008	5	836	9135000	0,009%
2008	6	2314	9135000	0,025%
2008	7	1142	9135000	0,013%
2008	8	644	3644865	0,018%

Tabela 12 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de uma hora (continua)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2008	9	317	3644865	0,009%
2008	10	150	3644865	0,004%
2008	11	116	3644865	0,003%
2008	12	57	3644865	0,002%
2008	13	40	3644865	0,001%
2008	14	21	3644865	0,001%
2008	15	12	3644865	0,000%
2008	16	15	3644865	0,000%
2008	17	12	3644865	0,000%
2008	18	6	3644865	0,000%
2008	19	6	3644865	0,000%
2008	20	3	3644865	0,000%
2008	21	15	3644865	0,000%
2008	22	4	3644865	0,000%
2008	23	7	3644865	0,000%
2009	0	1256	9123000	0,014%
2009	1	1192	9123000	0,013%
2009	2	1316	9123000	0,014%
2009	3	1313	9123000	0,014%
2009	4	1013	9123000	0,011%
2009	5	823	9123000	0,009%
2009	6	2194	9123000	0,024%
2009	7	1168	9123000	0,013%
2009	8	624	3466740	0,018%
2009	9	288	3466740	0,008%
2009	10	150	3466740	0,004%
2009	11	100	3466740	0,003%
2009	12	52	3466740	0,001%
2009	13	46	3466740	0,001%
2009	14	23	3466740	0,001%
2009	15	12	3466740	0,000%
2009	16	12	3466740	0,000%
2009	17	8	3466740	0,000%
2009	18	9	3466740	0,000%
2009	19	6	3466740	0,000%
2009	20	3	3466740	0,000%
2009	21	3	3466740	0,000%
2009	22	3	3466740	0,000%
2009	23	1	3466740	0,000%
2010	0	1337	9490000	0,014%
2010	1	1235	9490000	0,013%

Tabela 12 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de uma hora (continua)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2010	2	1287	9490000	0,014%
2010	3	1375	9490000	0,014%
2010	4	1155	9490000	0,012%
2010	5	815	9490000	0,009%
2010	6	2367	9490000	0,025%
2010	7	1176	9490000	0,012%
2010	8	615	3368950	0,018%
2010	9	318	3368950	0,009%
2010	10	151	3368950	0,004%
2010	11	122	3368950	0,004%
2010	12	60	3368950	0,002%
2010	13	36	3368950	0,001%
2010	14	25	3368950	0,001%
2010	15	16	3368950	0,000%
2010	16	9	3368950	0,000%
2010	17	8	3368950	0,000%
2010	18	11	3368950	0,000%
2010	19	16	3368950	0,000%
2010	20	6	3368950	0,000%
2010	21	8	3368950	0,000%
2010	22	1	3368950	0,000%
2010	23	3	3368950	0,000%
2011	0	1451	9628000	0,015%
2011	1	1392	9628000	0,014%
2011	2	1536	9628000	0,016%
2011	3	1518	9628000	0,016%
2011	4	1214	9628000	0,013%
2011	5	980	9628000	0,010%
2011	6	2500	9628000	0,026%
2011	7	1253	9628000	0,013%
2011	8	643	3408312	0,019%
2011	9	327	3408312	0,010%
2011	10	145	3408312	0,004%
2011	11	129	3408312	0,004%
2011	12	64	3408312	0,002%
2011	13	43	3408312	0,001%
2011	14	25	3408312	0,001%
2011	15	21	3408312	0,001%
2011	16	8	3408312	0,000%
2011	17	8	3408312	0,000%
2011	18	17	3408312	0,000%
2011	19	11	3408312	0,000%

Tabela 12 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de uma hora (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2011	20	3	3408312	0,000%
2011	21	5	3408312	0,000%
2011	22	0	3408312	0,000%
2011	23	1	3408312	0,000%
2012	0	1711	9741000	0,018%
2012	1	1687	9741000	0,017%
2012	2	1800	9741000	0,018%
2012	3	1823	9741000	0,019%
2012	4	1494	9741000	0,015%
2012	5	1069	9741000	0,011%
2012	6	2955	9741000	0,030%
2012	7	1502	9741000	0,015%
2012	8	744	3214530	0,023%
2012	9	386	3214530	0,012%
2012	10	200	3214530	0,006%
2012	11	169	3214530	0,005%
2012	12	49	3214530	0,002%
2012	13	39	3214530	0,001%
2012	14	27	3214530	0,001%
2012	15	21	3214530	0,001%
2012	16	10	3214530	0,000%
2012	17	11	3214530	0,000%
2012	18	10	3214530	0,000%
2012	19	13	3214530	0,000%
2012	20	5	3214530	0,000%
2012	21	7	3214530	0,000%
2012	22	1	3214530	0,000%
2012	23	4	3214530	0,000%
2013	0	2006	9722000	0,021%
2013	1	1845	9722000	0,019%
2013	2	1992	9722000	0,020%
2013	3	1946	9722000	0,020%
2013	4	1633	9722000	0,017%
2013	5	1188	9722000	0,012%
2013	6	3201	9722000	0,033%
2013	7	1543	9722000	0,016%
2013	8	723	3140206	0,023%
2013	9	356	3140206	0,011%
2013	10	188	3140206	0,006%
2013	11	131	3140206	0,004%
2013	12	53	3140206	0,002%
2013	13	50	3140206	0,002%

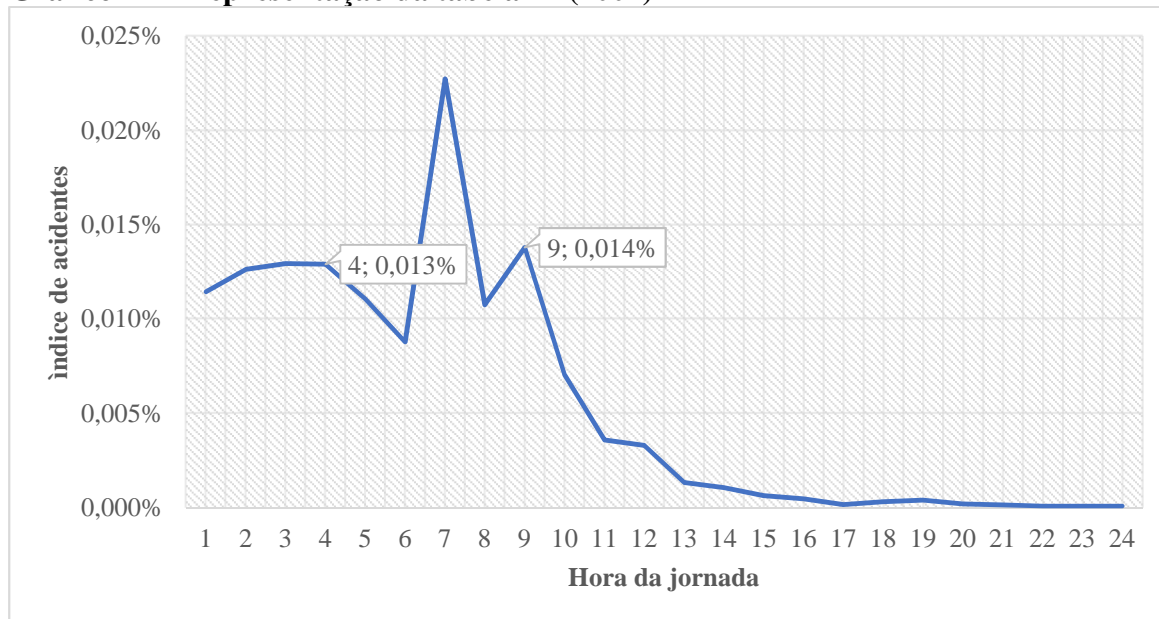
Tabela 12 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de uma hora (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2013	14	31	3140206	0,001%
2013	15	27	3140206	0,001%
2013	16	21	3140206	0,001%
2013	17	25	3140206	0,001%
2013	18	23	3140206	0,001%
2013	19	18	3140206	0,001%
2013	20	5	3140206	0,000%
2013	21	15	3140206	0,000%
2013	22	5	3140206	0,000%
2013	23	7	3140206	0,000%
2014	0	1782	9758000	0,018%
2014	1	1496	9758000	0,015%
2014	2	1637	9758000	0,017%
2014	3	1568	9758000	0,016%
2014	4	1322	9758000	0,014%
2014	5	1112	9758000	0,011%
2014	6	2893	9758000	0,030%
2014	7	1430	9758000	0,015%
2014	8	644	2839578	0,023%
2014	9	387	2839578	0,014%
2014	10	174	2839578	0,006%
2014	11	133	2839578	0,005%
2014	12	58	2839578	0,002%
2014	13	52	2839578	0,002%
2014	14	27	2839578	0,001%
2014	15	14	2839578	0,000%
2014	16	20	2839578	0,001%
2014	17	18	2839578	0,001%
2014	18	14	2839578	0,000%
2014	19	17	2839578	0,001%
2014	20	4	2839578	0,000%
2014	21	9	2839578	0,000%
2014	22	7	2839578	0,000%
2014	23	1	2839578	0,000%
2015	0	1740	9621000	0,018%
2015	1	1349	9621000	0,014%
2015	2	1437	9621000	0,015%
2015	3	1420	9621000	0,015%
2015	4	1236	9621000	0,013%
2015	5	992	9621000	0,010%
2015	6	2447	9621000	0,025%
2015	7	1220	9621000	0,013%

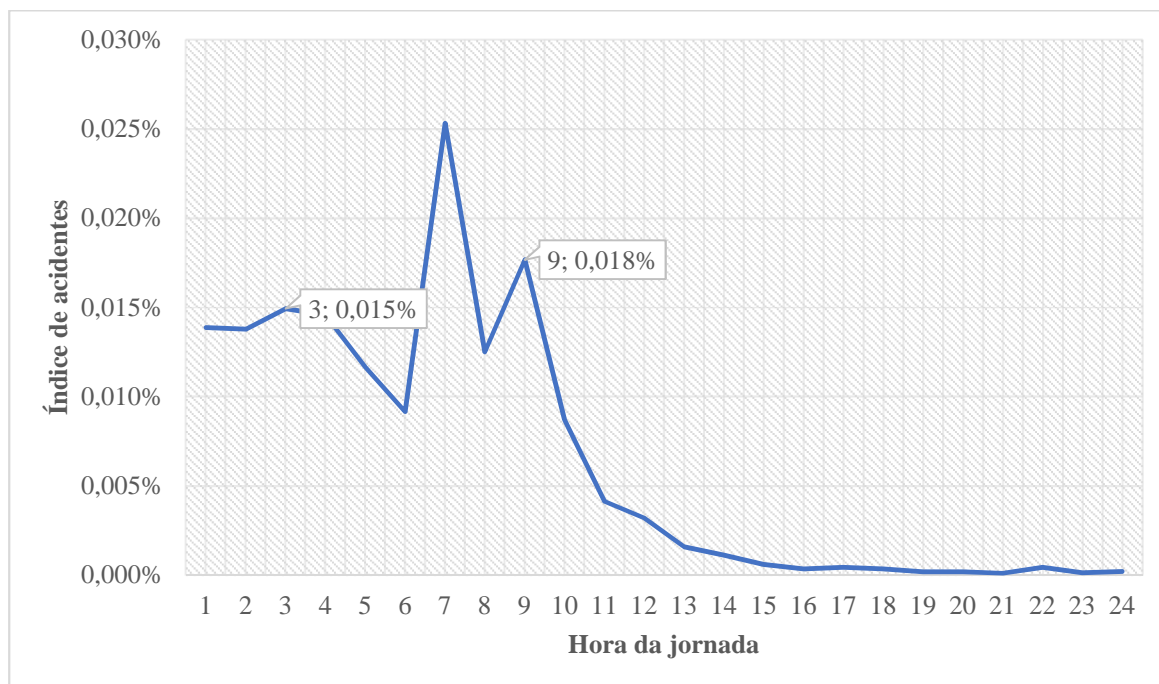
Tabela 12 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de uma hora (conclusão)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2015	8	604	2722743	0,022%
2015	9	300	2722743	0,011%
2015	10	147	2722743	0,005%
2015	11	90	2722743	0,003%
2015	12	67	2722743	0,002%
2015	13	57	2722743	0,002%
2015	14	19	2722743	0,001%
2015	15	19	2722743	0,001%
2015	16	8	2722743	0,000%
2015	17	10	2722743	0,000%
2015	18	12	2722743	0,000%
2015	19	9	2722743	0,000%
2015	20	3	2722743	0,000%
2015	21	9	2722743	0,000%
2015	22	5	2722743	0,000%
2015	23	0	2722743	0,000%
2016	0	1175	9237000	0,013%
2016	1	766	9237000	0,008%
2016	2	852	9237000	0,009%
2016	3	821	9237000	0,009%
2016	4	668	9237000	0,007%
2016	5	533	9237000	0,006%
2016	6	1327	9237000	0,014%
2016	7	675	9237000	0,007%
2016	8	347	2604834	0,013%
2016	9	174	2604834	0,007%
2016	10	94	2604834	0,004%
2016	11	60	2604834	0,002%
2016	12	34	2604834	0,001%
2016	13	30	2604834	0,001%
2016	14	8	2604834	0,000%
2016	15	5	2604834	0,000%
2016	16	8	2604834	0,000%
2016	17	5	2604834	0,000%
2016	18	8	2604834	0,000%
2016	19	11	2604834	0,000%
2016	20	4	2604834	0,000%
2016	21	4	2604834	0,000%
2016	22	1	2604834	0,000%
2016	23	0	2604834	0,000%

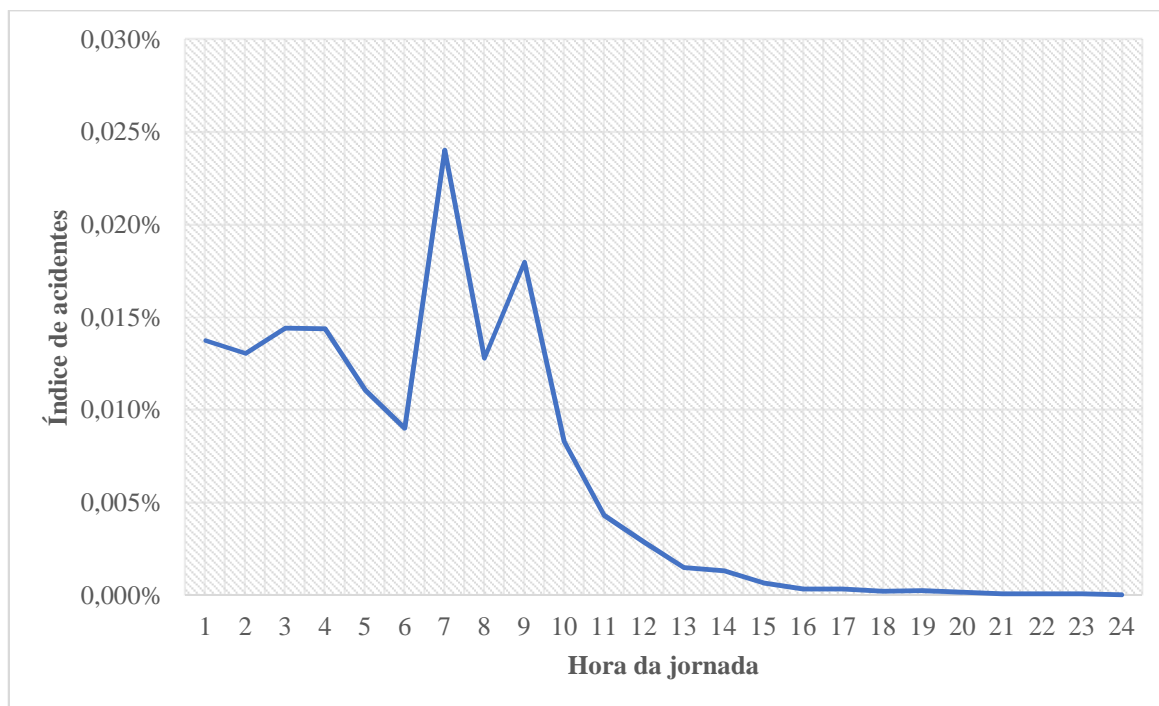
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 27 – Representação da tabela 12 (2007)

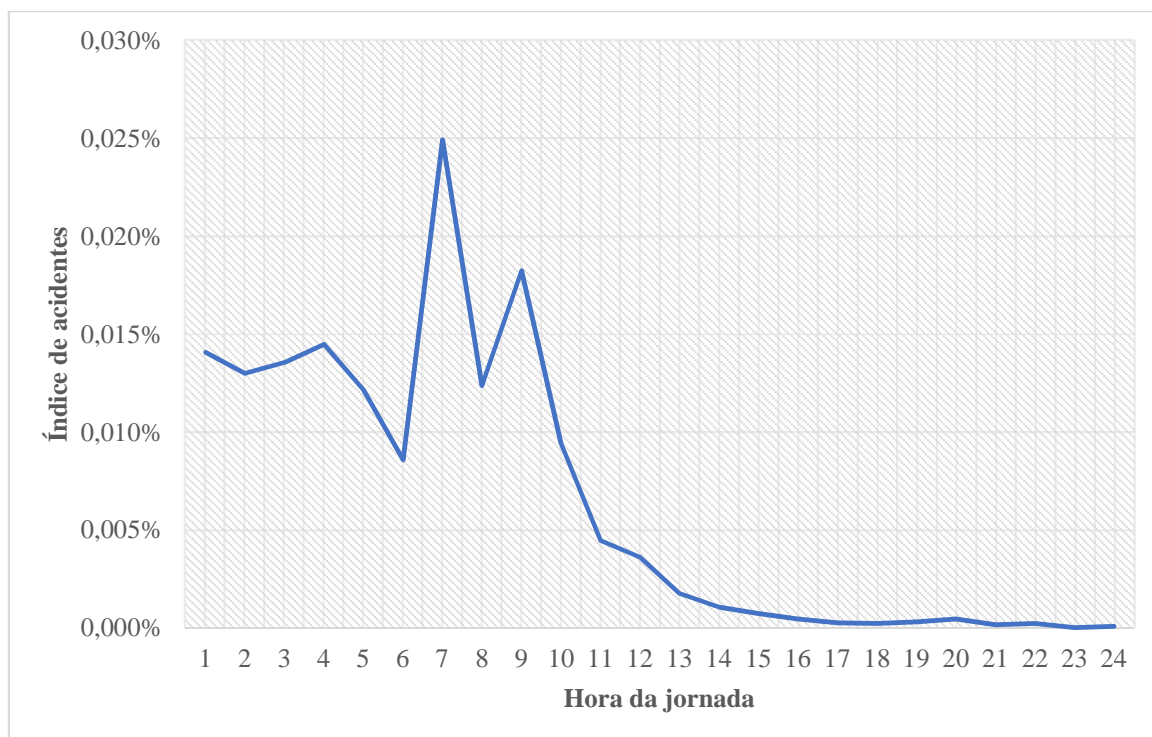
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 28 – Representação da tabela 12 (2008)

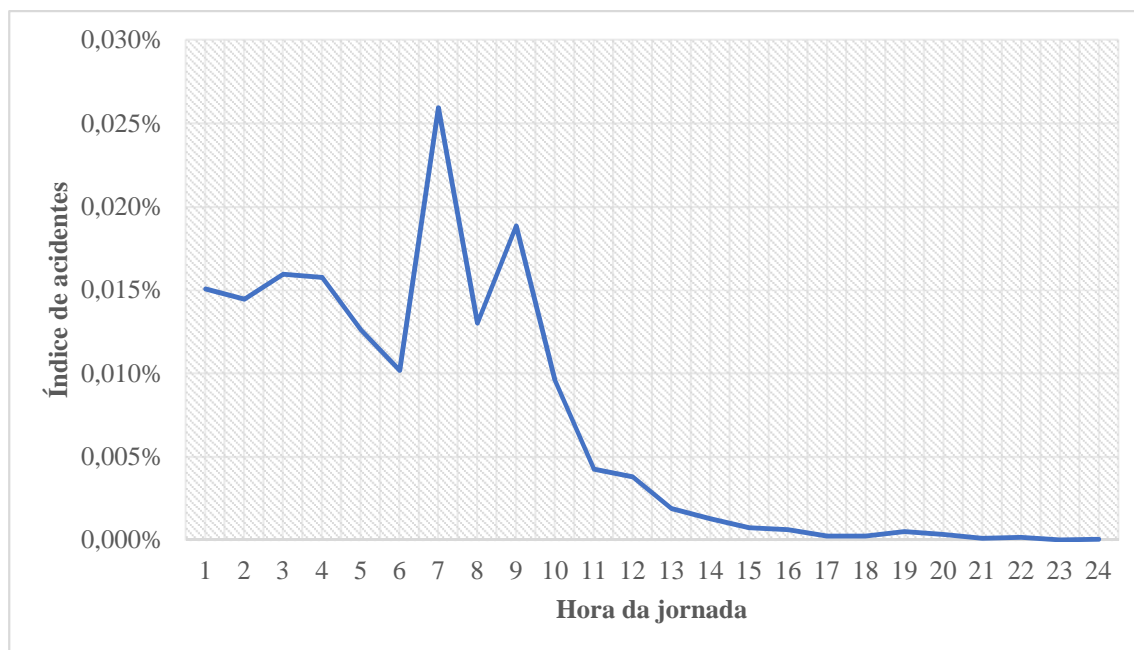
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 29 – Representação da tabela 12 (2009)

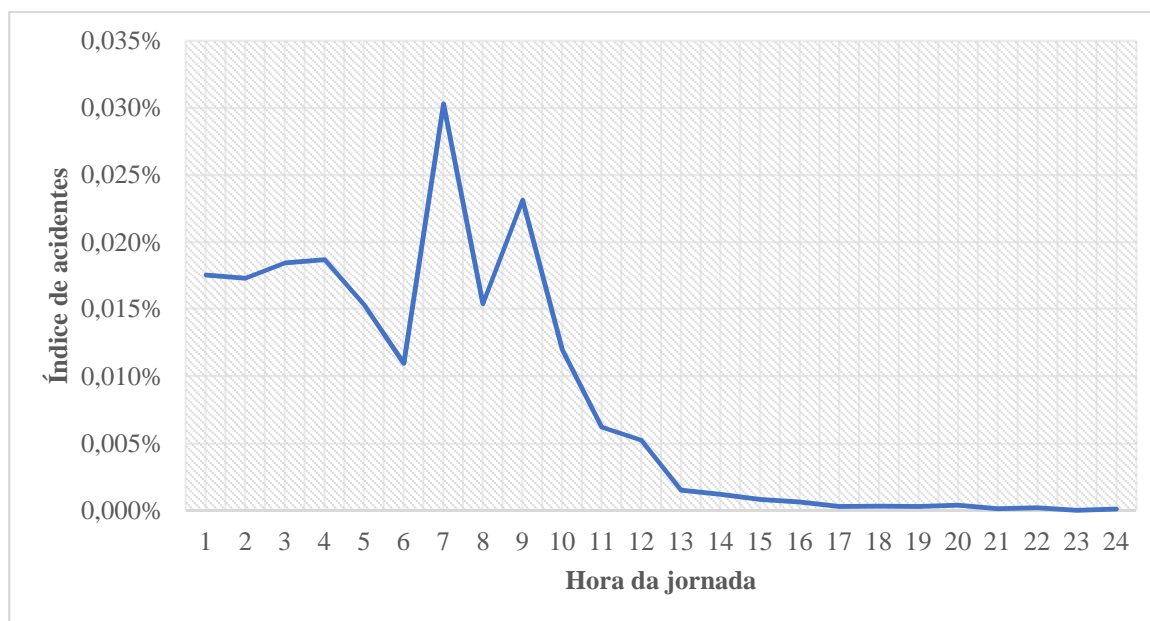
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 30 – Representação da tabela 12 (2010)

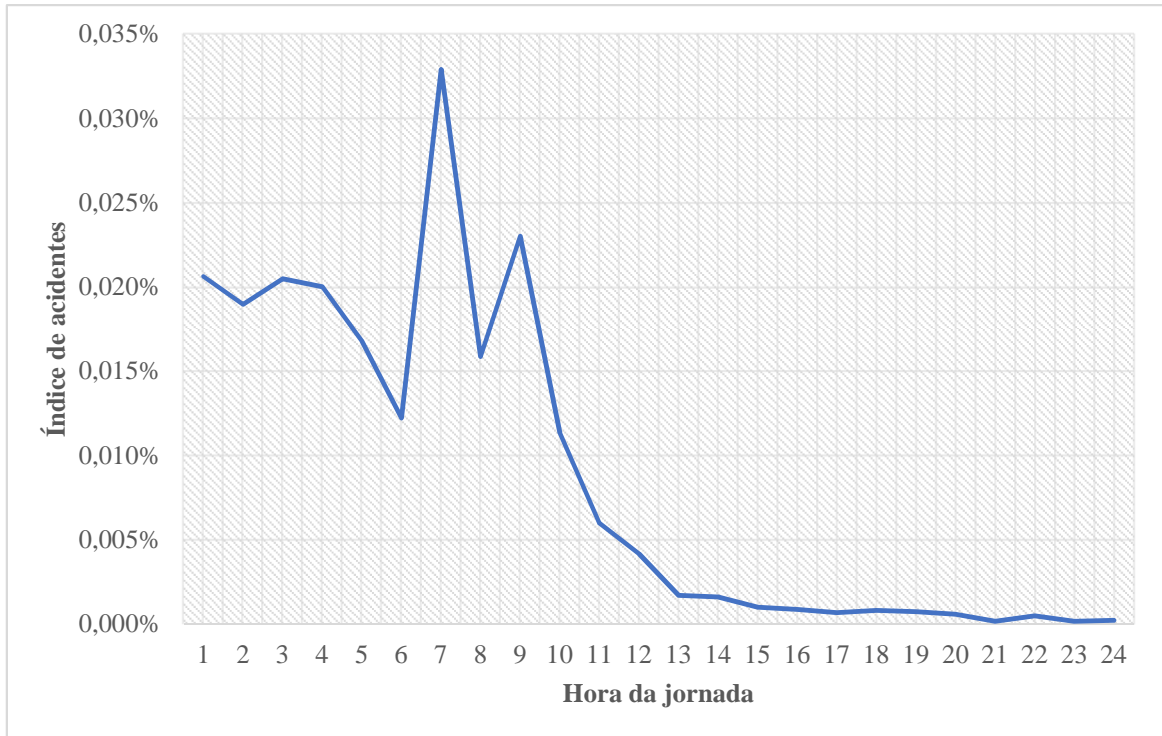
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 31 – Representação da tabela 12 (2011)

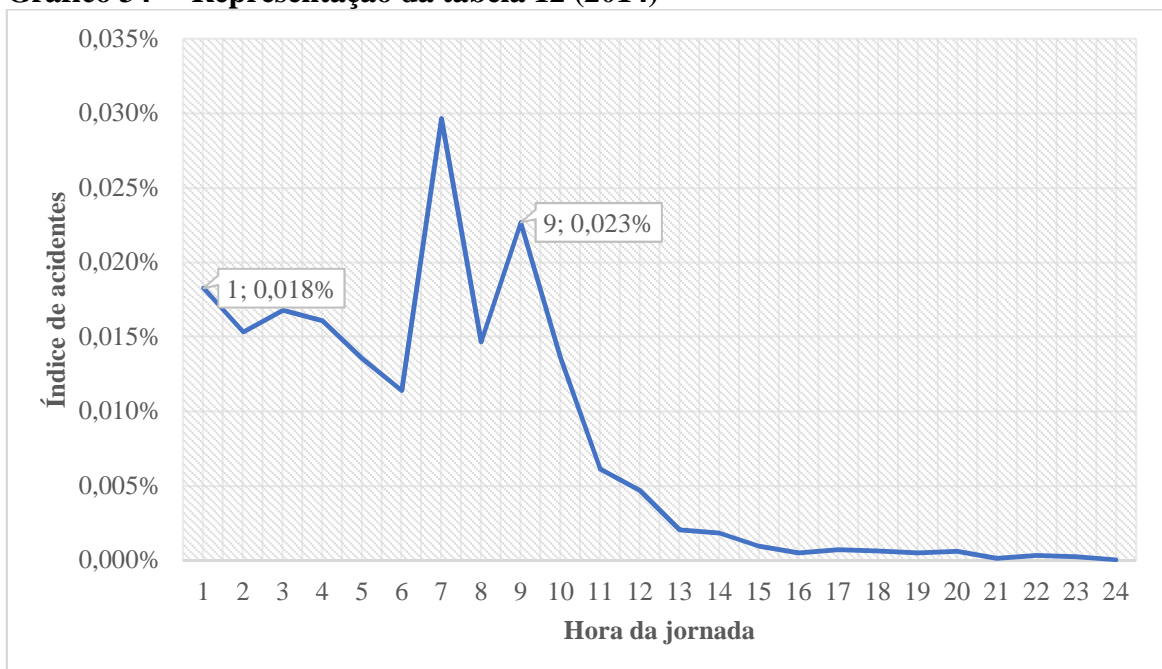
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 32 – Representação da tabela 12 (2012)

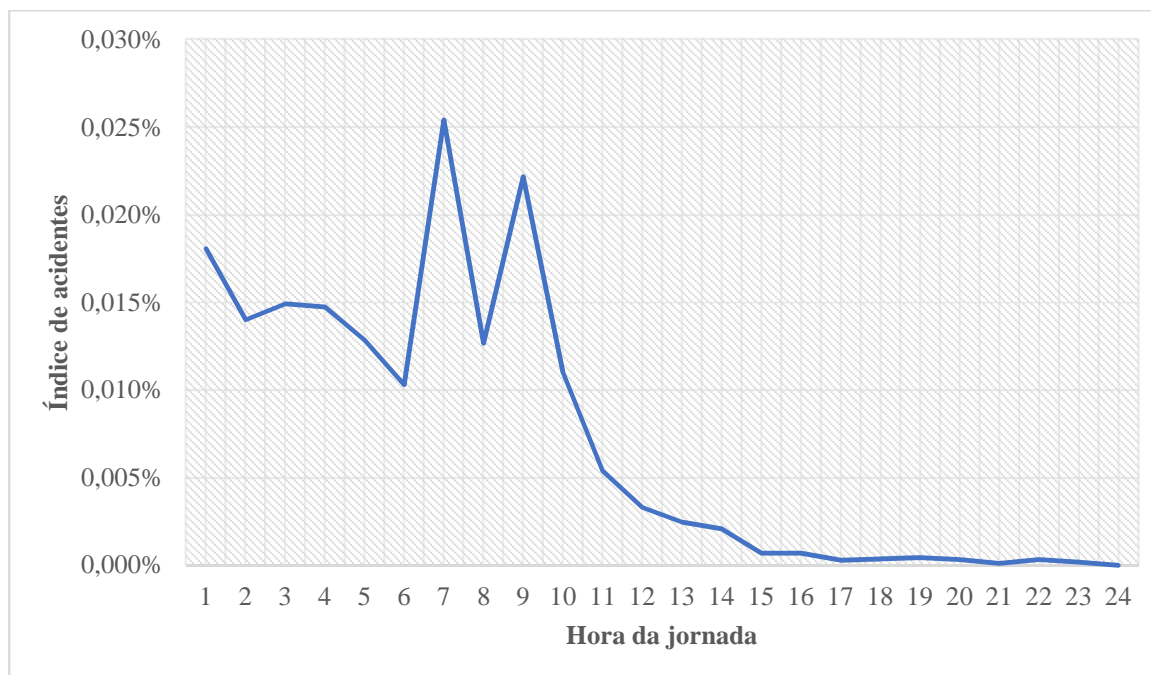
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 33 – Representação da tabela 12 (2013)

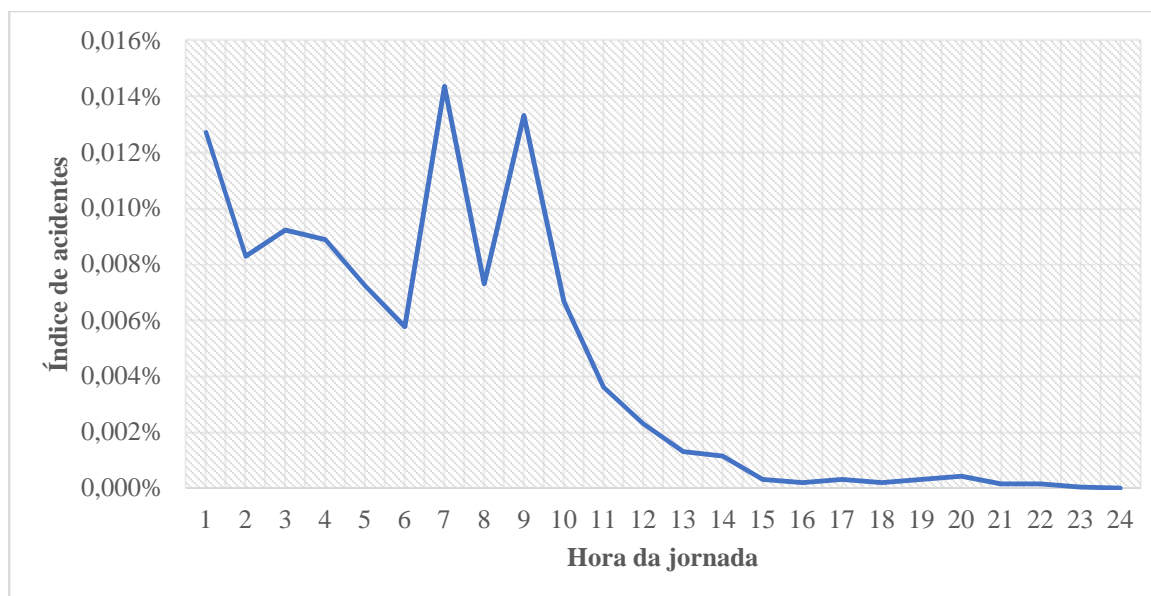
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 34 – Representação da tabela 12 (2014)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 35 – Representação da tabela 12 (2015)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 36 – Representação da tabela 12 (2016)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Tabela 13 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de duas hora^{252 253} (continua)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2007	0	1000	8733000	0,011%
2007	1	1104	8733000	0,013%
2007	2	1131	8733000	0,013%
2007	3	1128	8733000	0,013%
2007	4	966	8733000	0,011%
2007	5	768	8733000	0,009%
2007	6	2926	8733000	0,034%
2007	7	475	8733000	0,005%
2007	8	243	3440802	0,007%
2007	9	124	3440802	0,004%
2007	10	114	3440802	0,003%
2007	11	46	3440802	0,001%
2007	12	37	3440802	0,001%
2007	13	22	3440802	0,001%
2007	14	16	3440802	0,000%
2007	15	6	3440802	0,000%
2007	16	11	3440802	0,000%
2007	17	14	3440802	0,000%
2007	18	7	3440802	0,000%
2007	19	5	3440802	0,000%
2007	20	3	3440802	0,000%
2007	21	3	3440802	0,000%
2007	22	3	3440802	0,000%
2008	0	1267	9135000	0,014%
2008	1	1259	9135000	0,014%
2008	2	1364	9135000	0,015%
2008	3	1331	9135000	0,015%
2008	4	1063	9135000	0,012%
2008	5	836	9135000	0,009%
2008	6	3456	9135000	0,038%
2008	7	644	9135000	0,007%
2008	8	317	3644865	0,009%
2008	9	150	3644865	0,004%
2008	10	116	3644865	0,003%
2008	11	57	3644865	0,002%

²⁵² As linhas e colunas que demonstram momentos críticos de incidência de acidentes foram destacadas em negrito e sublinhadas em bordô e em vermelho.

²⁵³ As linhas e colunas a serem desprezadas, exatamente por conta de migrações para a sexta hora do dia, decorrente da movimentação dos números de acidentes em razão da consideração de intervalos intrajornadas, foram destacadas em negrito e em laranja.

Tabela 13 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de duas hora (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2008	12	40	3644865	0,001%
2008	13	21	3644865	0,001%
2008	14	12	3644865	0,000%
2008	15	15	3644865	0,000%
2008	16	12	3644865	0,000%
2008	17	6	3644865	0,000%
2008	18	6	3644865	0,000%
2008	19	3	3644865	0,000%
2008	20	15	3644865	0,000%
2008	21	4	3644865	0,000%
2008	22	7	3644865	0,000%
2009	0	1256	9123000	0,014%
2009	1	1192	9123000	0,013%
2009	2	1316	9123000	0,014%
2009	3	1313	9123000	0,014%
2009	4	1013	9123000	0,011%
2009	5	823	9123000	0,009%
2009	6	3362	9123000	0,037%
2009	7	624	9123000	0,007%
2009	8	288	3466740	0,008%
2009	9	150	3466740	0,004%
2009	10	100	3466740	0,003%
2009	11	52	3466740	0,001%
2009	12	46	3466740	0,001%
2009	13	23	3466740	0,001%
2009	14	12	3466740	0,000%
2009	15	12	3466740	0,000%
2009	16	8	3466740	0,000%
2009	17	9	3466740	0,000%
2009	18	6	3466740	0,000%
2009	19	3	3466740	0,000%
2009	20	3	3466740	0,000%
2009	21	3	3466740	0,000%
2009	22	1	3466740	0,000%
2010	0	1337	9490000	0,014%
2010	1	1235	9490000	0,013%
2010	2	1287	9490000	0,014%
2010	3	1375	9490000	0,014%
2010	4	1155	9490000	0,012%
2010	5	815	9490000	0,009%
2010	6	3543	9490000	0,037%
2010	7	615	9490000	0,006%

Tabela 13 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de duas hora (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2010	8	318	3368950	0,009%
2010	9	151	3368950	0,004%
2010	10	122	3368950	0,004%
2010	11	60	3368950	0,002%
2010	12	36	3368950	0,001%
2010	13	25	3368950	0,001%
2010	14	16	3368950	0,000%
2010	15	9	3368950	0,000%
2010	16	8	3368950	0,000%
2010	17	11	3368950	0,000%
2010	18	16	3368950	0,000%
2010	19	6	3368950	0,000%
2010	20	8	3368950	0,000%
2010	21	1	3368950	0,000%
2010	22	3	3368950	0,000%
2011	0	1451	9628000	0,015%
2011	1	1392	9628000	0,014%
2011	2	1536	9628000	0,016%
2011	3	1518	9628000	0,016%
2011	4	1214	9628000	0,013%
2011	5	980	9628000	0,010%
2011	6	3753	9628000	0,039%
2011	7	643	9628000	0,007%
2011	8	327	3408312	0,010%
2011	9	145	3408312	0,004%
2011	10	129	3408312	0,004%
2011	11	64	3408312	0,002%
2011	12	43	3408312	0,001%
2011	13	25	3408312	0,001%
2011	14	21	3408312	0,001%
2011	15	8	3408312	0,000%
2011	16	8	3408312	0,000%
2011	17	17	3408312	0,000%
2011	18	11	3408312	0,000%
2011	19	3	3408312	0,000%
2011	20	5	3408312	0,000%
2011	21	0	3408312	0,000%
2011	22	1	3408312	0,000%
2012	0	1711	9741000	0,018%
2012	1	1687	9741000	0,017%
2012	2	1800	9741000	0,018%
2012	3	1823	9741000	0,019%

Tabela 13 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de duas hora (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2012	4	1494	9741000	0,015%
2012	5	1069	9741000	0,011%
2012	6	4457	9741000	0,046%
2012	7	744	9741000	0,008%
2012	8	386	3214530	0,012%
2012	9	200	3214530	0,006%
2012	10	169	3214530	0,005%
2012	11	49	3214530	0,002%
2012	12	39	3214530	0,001%
2012	13	27	3214530	0,001%
2012	15	10	3214530	0,000%
2012	16	11	3214530	0,000%
2012	17	10	3214530	0,000%
2012	18	13	3214530	0,000%
2012	19	5	3214530	0,000%
2012	20	7	3214530	0,000%
2012	21	1	3214530	0,000%
2012	22	4	3214530	0,000%
2013	0	2006	9722000	0,021%
2013	1	1845	9722000	0,019%
2013	2	1992	9722000	0,020%
2013	3	1946	9722000	0,020%
2013	4	1633	9722000	0,017%
2013	5	1188	9722000	0,012%
2013	6	4744	9722000	0,049%
2013	7	723	9722000	0,007%
2013	8	356	3140206	0,011%
2013	9	188	3140206	0,006%
2013	10	131	3140206	0,004%
2013	11	53	3140206	0,002%
2013	12	50	3140206	0,002%
2013	13	31	3140206	0,001%
2013	14	27	3140206	0,001%
2013	15	21	3140206	0,001%
2013	16	25	3140206	0,001%
2013	17	23	3140206	0,001%
2013	18	18	3140206	0,001%
2013	19	5	3140206	0,000%
2013	20	15	3140206	0,000%
2013	21	5	3140206	0,000%
2013	22	7	3140206	0,000%
2014	0	1782	9758000	0,018%

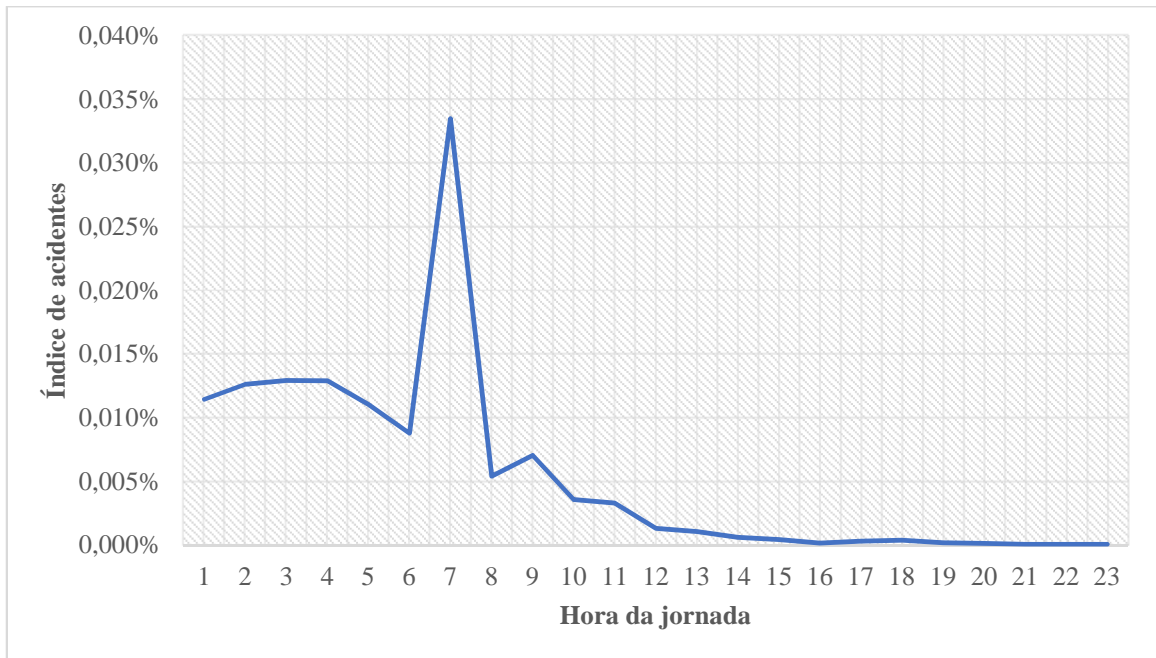
Tabela 13 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de duas hora (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2014	1	1496	9758000	0,015%
2014	2	1637	9758000	0,017%
2014	3	1568	9758000	0,016%
2014	4	1322	9758000	0,014%
2014	5	1112	9758000	0,011%
2014	6	4323	9758000	0,044%
2014	7	644	9758000	0,007%
2014	8	387	2839578	0,014%
2014	9	174	2839578	0,006%
2014	10	133	2839578	0,005%
2014	11	58	2839578	0,002%
2014	12	52	2839578	0,002%
2014	13	27	2839578	0,001%
2014	14	14	2839578	0,000%
2014	15	20	2839578	0,001%
2014	16	18	2839578	0,001%
2014	17	14	2839578	0,000%
2014	18	17	2839578	0,001%
2014	19	4	2839578	0,000%
2014	20	9	2839578	0,000%
2014	21	7	2839578	0,000%
2014	22	1	2839578	0,000%
2015	0	1740	9621000	0,018%
2015	1	1349	9621000	0,014%
2015	2	1437	9621000	0,015%
2015	3	1420	9621000	0,015%
2015	4	1236	9621000	0,013%
2015	5	992	9621000	0,010%
2015	6	3667	9621000	0,038%
2015	7	604	9621000	0,006%
2015	8	300	2722743	0,011%
2015	9	147	2722743	0,005%
2015	10	90	2722743	0,003%
2015	11	67	2722743	0,002%
2015	12	57	2722743	0,002%
2015	13	19	2722743	0,001%
2015	14	19	2722743	0,001%
2015	15	8	2722743	0,000%
2015	16	10	2722743	0,000%
2015	17	12	2722743	0,000%
2015	18	9	2722743	0,000%
2015	19	3	2722743	0,000%

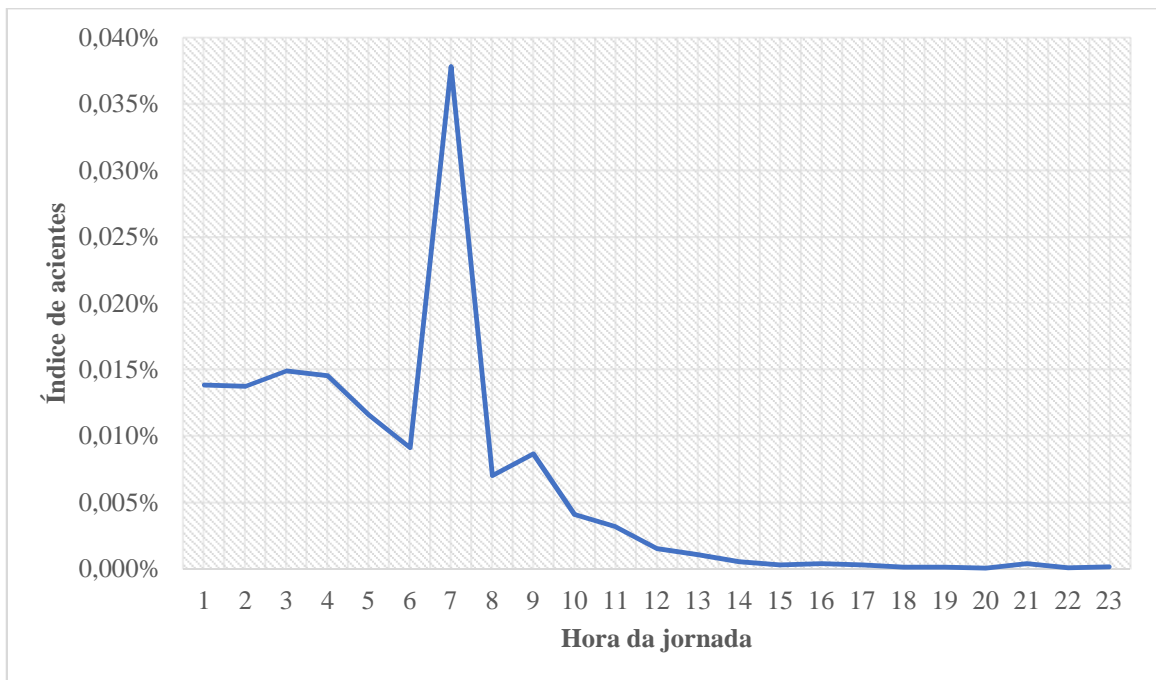
Tabela 13 – Percentagem de acidentes, sem a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de duas hora (conclusão)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2015	20	9	2722743	0,000%
2015	21	5	2722743	0,000%
2015	22	0	2722743	0,000%
2016	0	1175	9237000	0,013%
2016	1	766	9237000	0,008%
2016	2	852	9237000	0,009%
2016	3	821	9237000	0,009%
2016	4	668	9237000	0,007%
2016	5	533	9237000	0,006%
2016	6	2002	9237000	0,022%
2016	7	347	9237000	0,004%
2016	8	174	2604834	0,007%
2016	9	94	2604834	0,004%
2016	10	60	2604834	0,002%
2016	11	34	2604834	0,001%
2016	12	30	2604834	0,001%
2016	13	8	2604834	0,000%
2016	14	5	2604834	0,000%
2016	15	8	2604834	0,000%
2016	16	5	2604834	0,000%
2016	17	8	2604834	0,000%
2016	18	11	2604834	0,000%
2016	19	4	2604834	0,000%
2016	20	4	2604834	0,000%
2016	21	1	2604834	0,000%
2016	22	0	2604834	0,000%

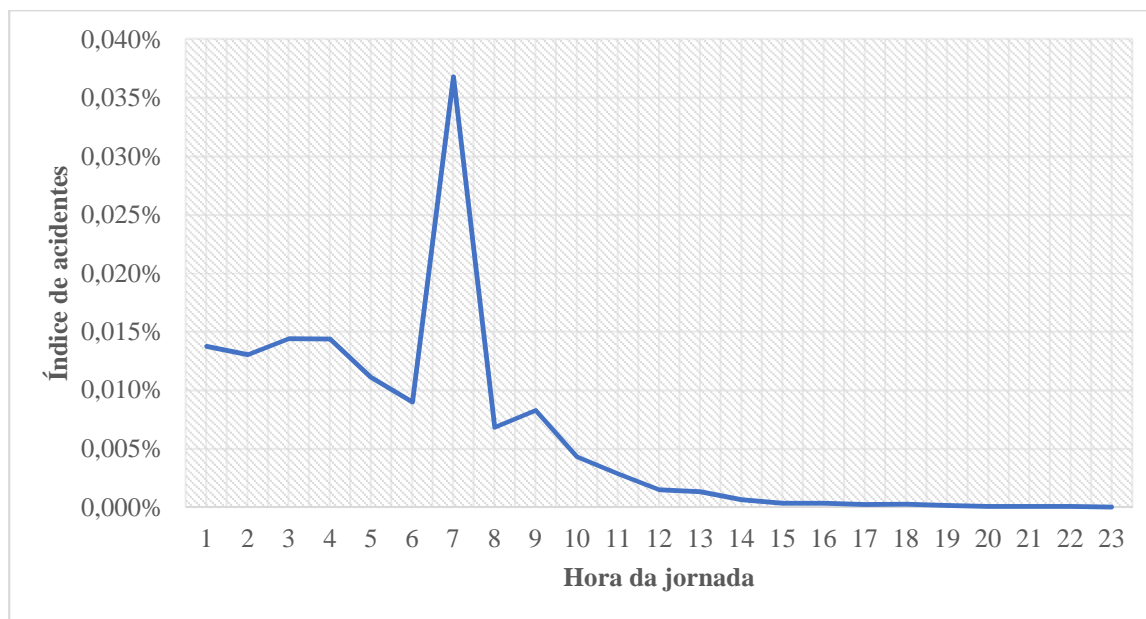
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 37 – Representação da tabela 13 (2007)

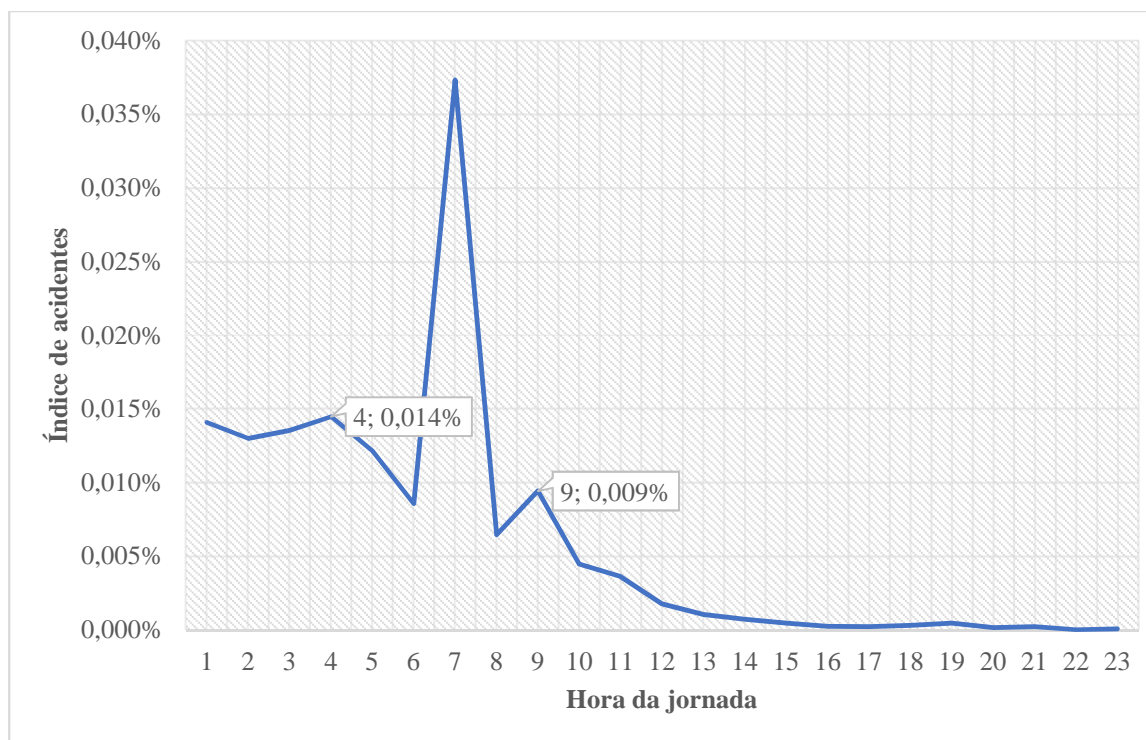
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 38 – Representação da tabela 13 (2008)

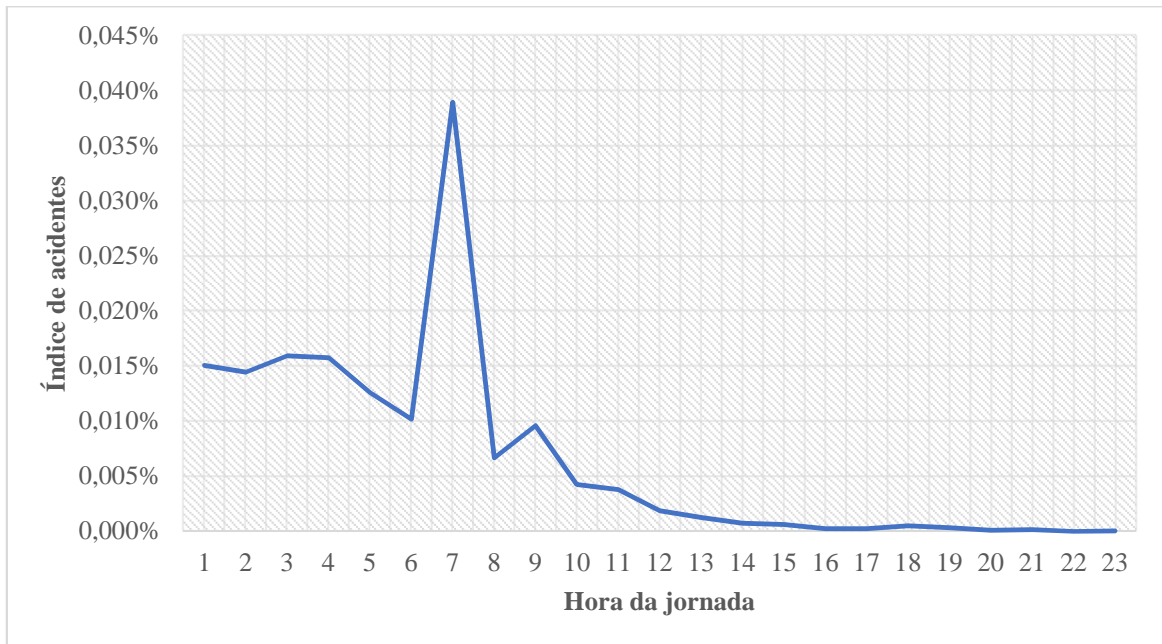
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 39 – Representação da tabela 13 (2009)

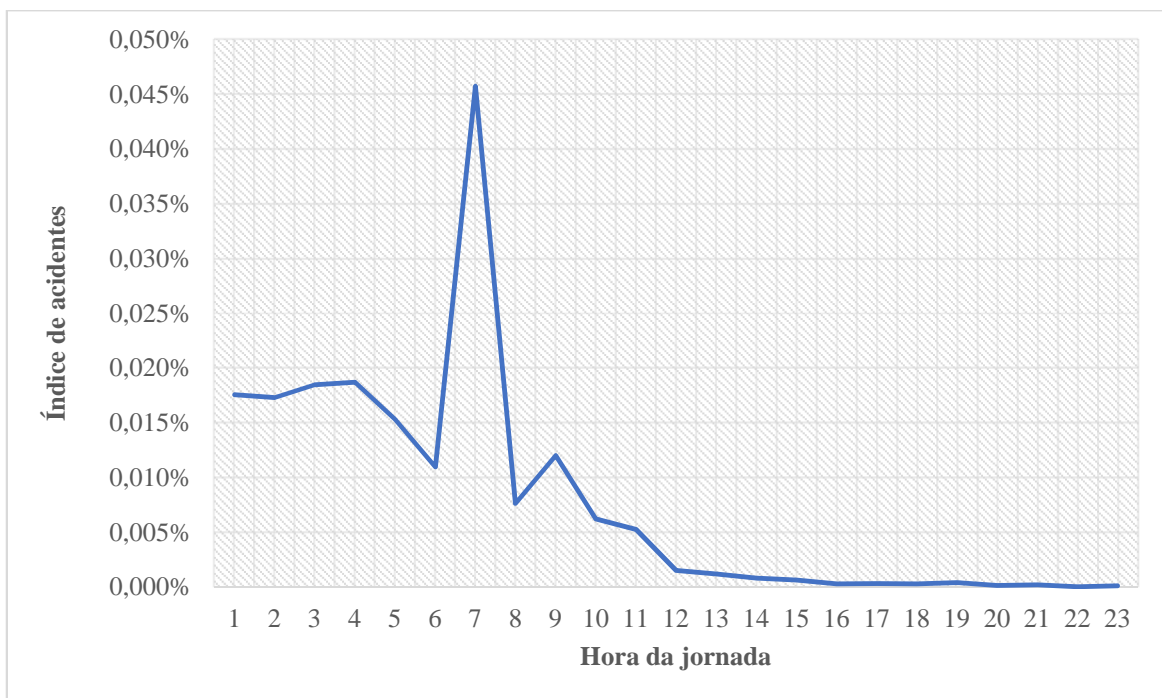
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 40- Representação da tabela 13 (2010)

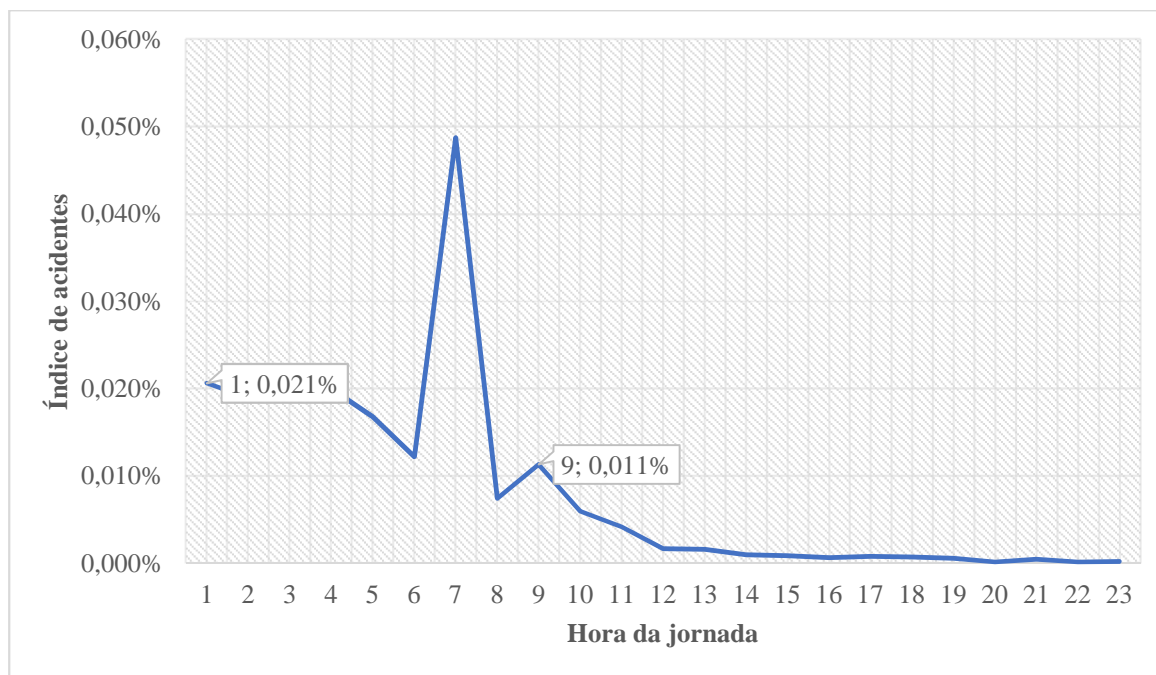
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 41 – Representação da tabela 13 (2011)

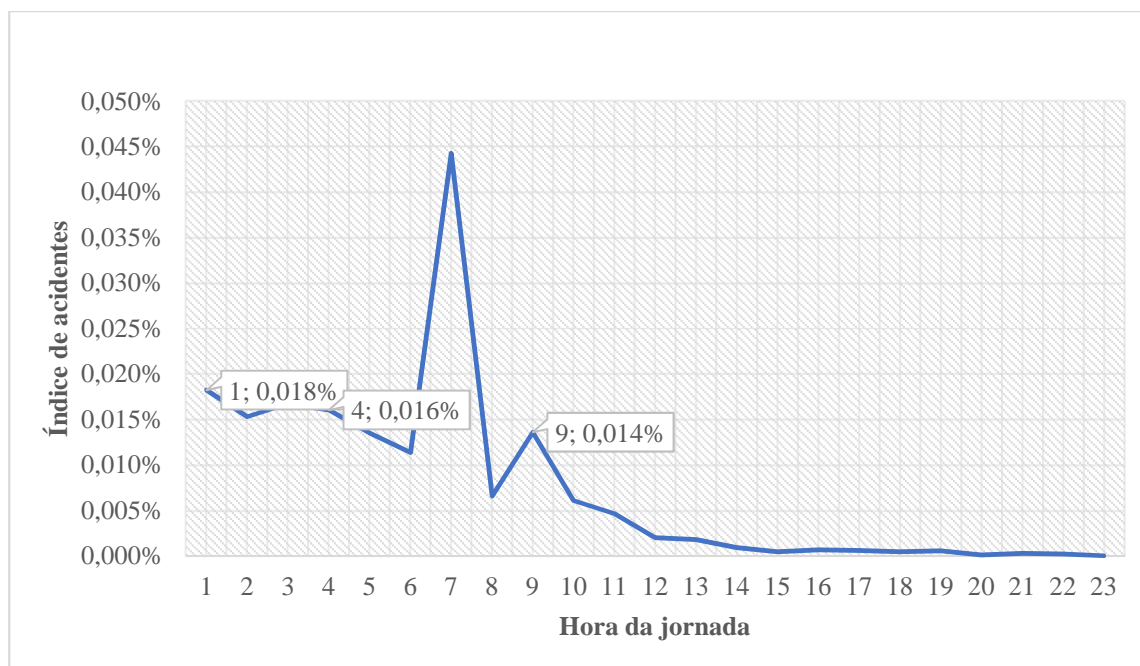
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 42 – Representação da tabela 13 (2012)

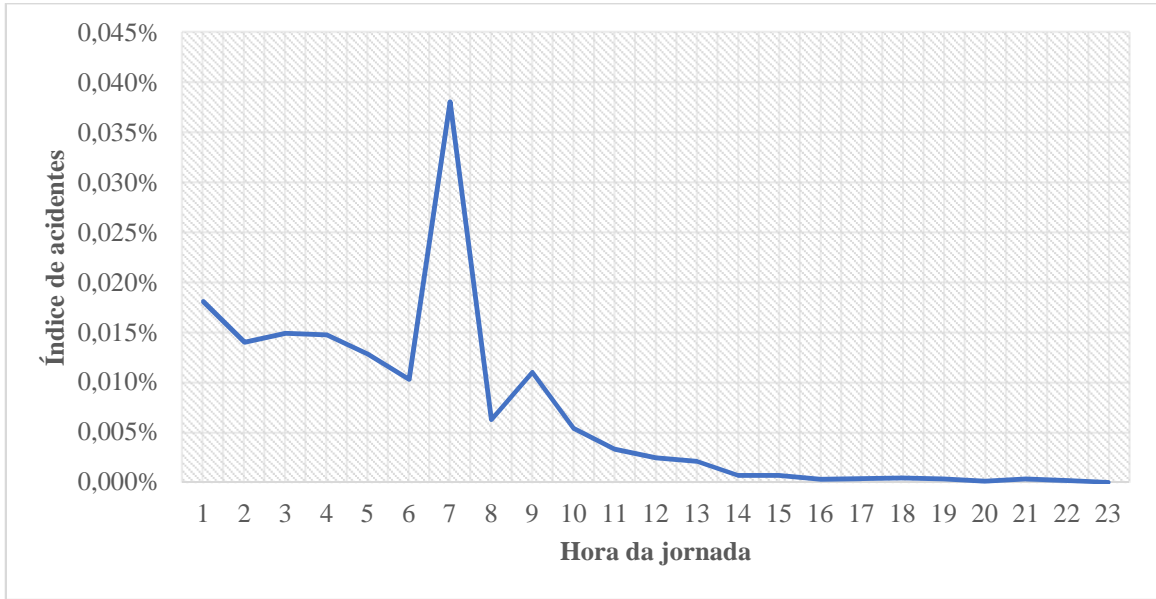
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 43 – Representação da tabela 13 (2013)

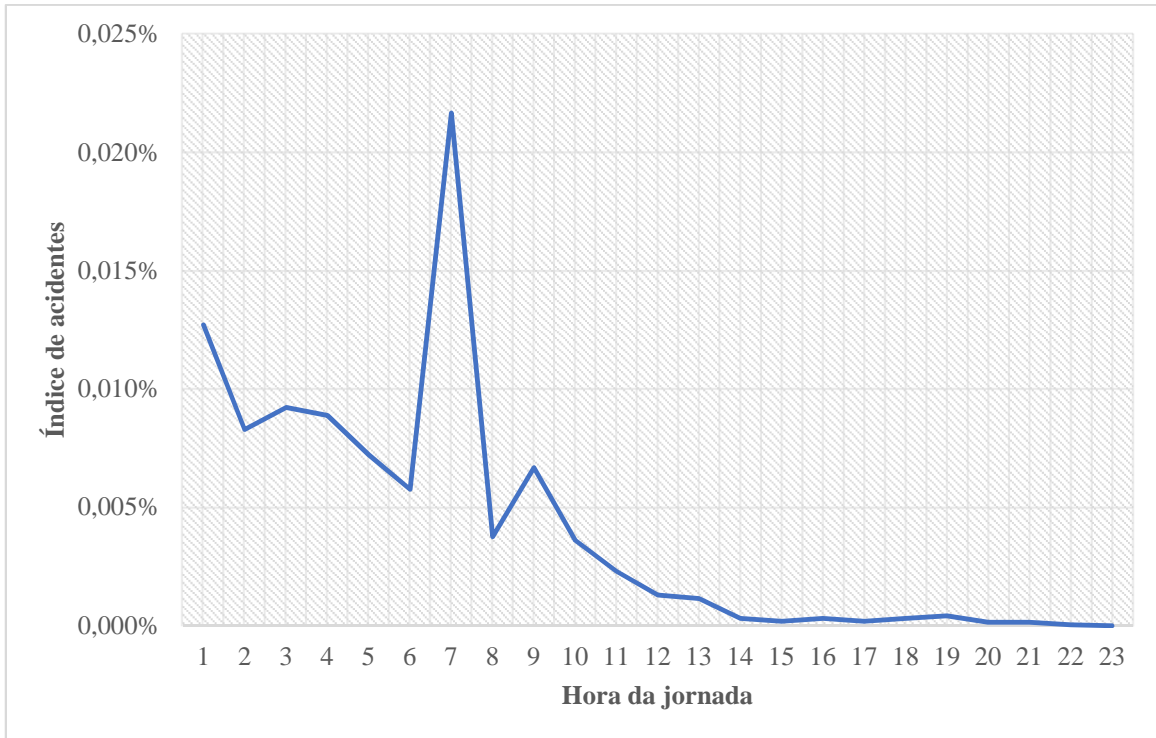
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 44 – Representação da tabela 13 (2014)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 45 – Representação da tabela 13 (2015)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 46 – Representação da tabela 13 (2016)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Tabela 14 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e sem a consideração da fruição de intervalos²⁵⁴ (continua)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2007	0	1002	8733000	0,011%
2007	1	1102	8733000	0,013%
2007	2	1136	8733000	0,013%
2007	3	1124	8733000	0,013%
2007	4	959	8733000	0,011%
2007	5	750	8733000	0,009%
2007	6	938	8733000	0,011%
2007	7	995	8733000	0,011%
2007	8	934	3440802	0,027%
2007	9	522	3440802	0,015%
2007	10	263	3440802	0,008%
2007	11	114	3440802	0,003%
2007	12	113	3440802	0,003%
2007	13	65	3440802	0,002%
2007	14	39	3440802	0,001%
2007	15	22	3440802	0,001%
2007	16	18	3440802	0,001%
2007	17	10	3440802	0,000%
2007	18	14	3440802	0,000%
2007	19	9	3440802	0,000%
2007	20	8	3440802	0,000%
2007	21	5	3440802	0,000%
2007	22	3	3440802	0,000%
2007	23	7	3440802	0,000%
2007	24	0	3440802	0,000%
2008	0	1266	9135000	0,014%
2008	1	1269	9135000	0,014%
2008	2	1367	9135000	0,015%
2008	3	1326	9135000	0,015%
2008	4	1065	9135000	0,012%
2008	5	818	9135000	0,009%
2008	6	1062	9135000	0,012%
2008	7	1199	9135000	0,013%
2008	8	1136	3644865	0,031%
2008	9	687	3644865	0,019%
2008	10	324	3644865	0,009%
2008	11	157	3644865	0,004%
2008	12	109	3644865	0,003%

²⁵⁴ As linhas e colunas que demonstram os momentos críticos de incidência de acidentes foram destacados em vermelho e em negrito.

Tabela 14 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e sem a consideração da fruição de intervalos (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2008	13	77	3644865	0,002%
2008	14	39	3644865	0,001%
2008	15	20	3644865	0,001%
2008	16	17	3644865	0,000%
2008	17	17	3644865	0,000%
2008	18	10	3644865	0,000%
2008	19	8	3644865	0,000%
2008	20	10	3644865	0,000%
2008	21	5	3644865	0,000%
2008	22	8	3644865	0,000%
2008	23	5	3644865	0,000%
2008	24	0	3644865	0,000%
2009	0	1253	9123000	0,014%
2009	1	1193	9123000	0,013%
2009	2	1319	9123000	0,014%
2009	3	1308	9123000	0,014%
2009	4	1014	9123000	0,011%
2009	5	810	9123000	0,009%
2009	6	978	9123000	0,011%
2009	7	1163	9123000	0,013%
2009	8	1164	3466740	0,034%
2009	9	660	3466740	0,019%
2009	10	293	3466740	0,008%
2009	11	160	3466740	0,005%
2009	12	93	3466740	0,003%
2009	13	63	3466740	0,002%
2009	14	46	3466740	0,001%
2009	15	20	3466740	0,001%
2009	16	19	3466740	0,001%
2009	17	15	3466740	0,000%
2009	18	8	3466740	0,000%
2009	19	13	3466740	0,000%
2009	20	8	3466740	0,000%
2009	21	5	3466740	0,000%
2009	22	6	3466740	0,000%
2009	23	4	3466740	0,000%
2009	24	0	3466740	0,000%
2010	0	1335	9490000	0,014%
2010	1	1240	9490000	0,013%
2010	2	1287	9490000	0,014%
2010	3	1379	9490000	0,015%
2010	4	1143	9490000	0,012%

Tabela 14 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e sem a consideração da fruição de intervalos (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2010	5	823	9490000	0,009%
2010	6	1031	9490000	0,011%
2010	7	1239	9490000	0,013%
2010	8	1201	3368950	0,036%
2010	9	630	3368950	0,019%
2010	10	337	3368950	0,010%
2010	11	162	3368950	0,005%
2010	12	105	3368950	0,003%
2010	13	94	3368950	0,003%
2010	14	32	3368950	0,001%
2010	15	19	3368950	0,001%
2010	16	23	3368950	0,001%
2010	17	15	3368950	0,000%
2010	18	14	3368950	0,000%
2010	19	6	3368950	0,000%
2010	20	11	3368950	0,000%
2010	21	8	3368950	0,000%
2010	22	11	3368950	0,000%
2010	23	7	3368950	0,000%
2010	24	0	3368950	0,000%
2011	0	1452	9628000	0,015%
2011	1	1392	9628000	0,014%
2011	2	1539	9628000	0,016%
2011	3	1508	9628000	0,016%
2011	4	1207	9628000	0,013%
2011	5	971	9628000	0,010%
2011	6	1100	9628000	0,011%
2011	7	1330	9628000	0,014%
2011	8	1257	3408312	0,037%
2011	9	691	3408312	0,020%
2011	10	324	3408312	0,010%
2011	11	147	3408312	0,004%
2011	12	138	3408312	0,004%
2011	13	80	3408312	0,002%
2011	14	46	3408312	0,001%
2011	15	18	3408312	0,001%
2011	16	27	3408312	0,001%
2011	17	10	3408312	0,000%
2011	18	9	3408312	0,000%
2011	19	15	3408312	0,000%
2011	20	7	3408312	0,000%
2011	21	12	3408312	0,000%
2011	22	9	3408312	0,000%

Tabela 14 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e sem a consideração da fruição de intervalos (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2011	23	5	3408312	0,000%
2011	24	0	3408312	0,000%
2012	0	1707	9741000	0,018%
2012	1	1698	9741000	0,017%
2012	2	1793	9741000	0,018%
2012	3	1822	9741000	0,019%
2012	4	1494	9741000	0,015%
2012	5	1051	9741000	0,011%
2012	6	1299	9741000	0,013%
2012	7	1588	9741000	0,016%
2012	8	1493	3214530	0,046%
2012	9	774	3214530	0,024%
2012	10	413	3214530	0,013%
2012	11	201	3214530	0,006%
2012	12	168	3214530	0,005%
2012	13	68	3214530	0,002%
2012	14	53	3214530	0,002%
2012	15	18	3214530	0,001%
2012	16	26	3214530	0,001%
2012	17	16	3214530	0,000%
2012	18	10	3214530	0,000%
2012	19	6	3214530	0,000%
2012	20	14	3214530	0,000%
2012	21	6	3214530	0,000%
2012	22	13	3214530	0,000%
2012	23	6	3214530	0,000%
2012	24	0	3214530	0,000%
2013	0	2003	9722000	0,021%
2013	1	1856	9722000	0,019%
2013	2	1995	9722000	0,021%
2013	3	1946	9722000	0,020%
2013	4	1623	9722000	0,017%
2013	5	1189	9722000	0,012%
2013	6	1448	9722000	0,015%
2013	7	1622	9722000	0,017%
2013	8	1581	3140206	0,050%
2013	9	781	3140206	0,025%
2013	10	361	3140206	0,011%
2013	11	199	3140206	0,006%
2013	12	133	3140206	0,004%
2013	13	64	3140206	0,002%
2013	14	57	3140206	0,002%
2013	15	28	3140206	0,001%

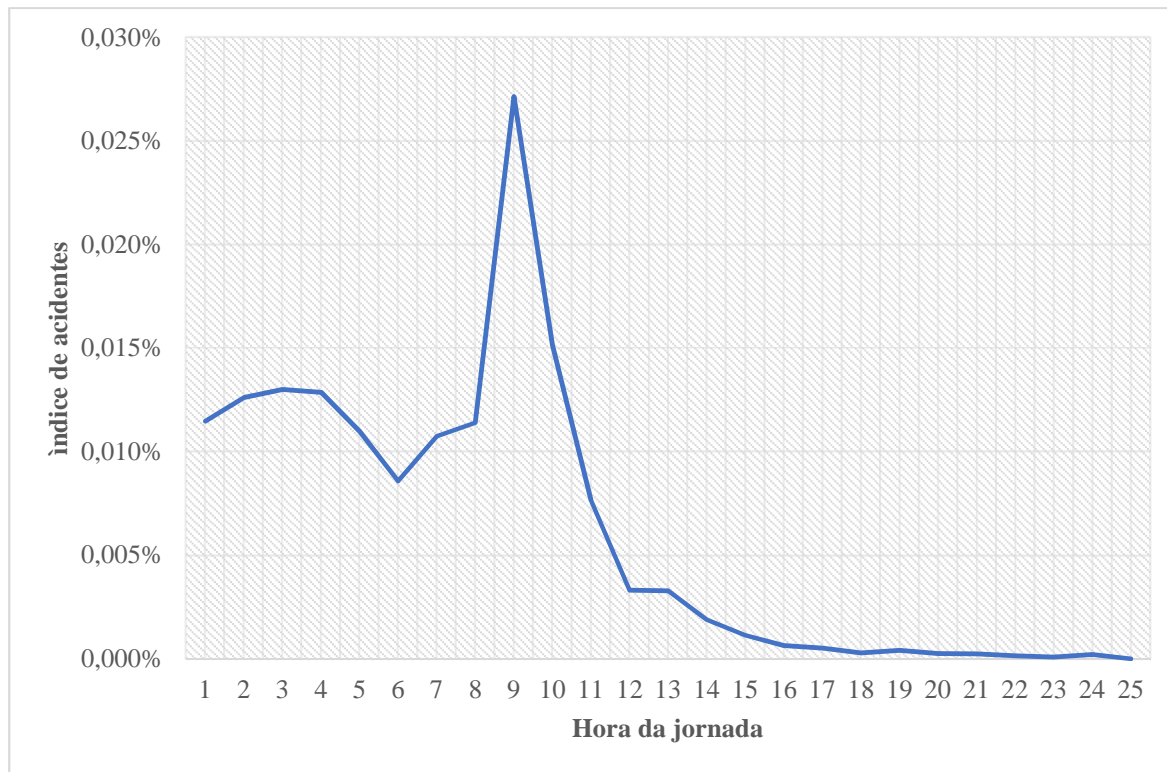
Tabela 14 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e sem a consideração da fruição de intervalos (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2013	16	29	3140206	0,001%
2013	17	14	3140206	0,000%
2013	18	21	3140206	0,001%
2013	19	22	3140206	0,001%
2013	20	17	3140206	0,001%
2013	21	20	3140206	0,001%
2013	22	19	3140206	0,001%
2013	23	4	3140206	0,000%
2013	24	0	3140206	0,000%
2014	0	1781	9758000	0,018%
2014	1	1505	9758000	0,015%
2014	2	1640	9758000	0,017%
2014	3	1569	9758000	0,016%
2014	4	1307	9758000	0,013%
2014	5	1108	9758000	0,011%
2014	6	1316	9758000	0,013%
2014	7	1491	9758000	0,015%
2014	8	1428	2839578	0,050%
2014	9	683	2839578	0,024%
2014	10	405	2839578	0,014%
2014	11	186	2839578	0,007%
2014	12	132	2839578	0,005%
2014	13	70	2839578	0,002%
2014	14	61	2839578	0,002%
2014	15	27	2839578	0,001%
2014	16	20	2839578	0,001%
2014	17	13	2839578	0,000%
2014	18	17	2839578	0,001%
2014	19	15	2839578	0,001%
2014	20	16	2839578	0,001%
2014	21	11	2839578	0,000%
2014	22	10	2839578	0,000%
2014	23	8	2839578	0,000%
2014	24	0	2839578	0,000%
2015	0	1738	9621000	0,018%
2015	1	1353	9621000	0,014%
2015	2	1445	9621000	0,015%
2015	3	1413	9621000	0,015%
2015	4	1230	9621000	0,013%
2015	5	978	9621000	0,010%
2015	6	1165	9621000	0,012%
2015	7	1219	9621000	0,013%
2015	8	1200	2722743	0,044%

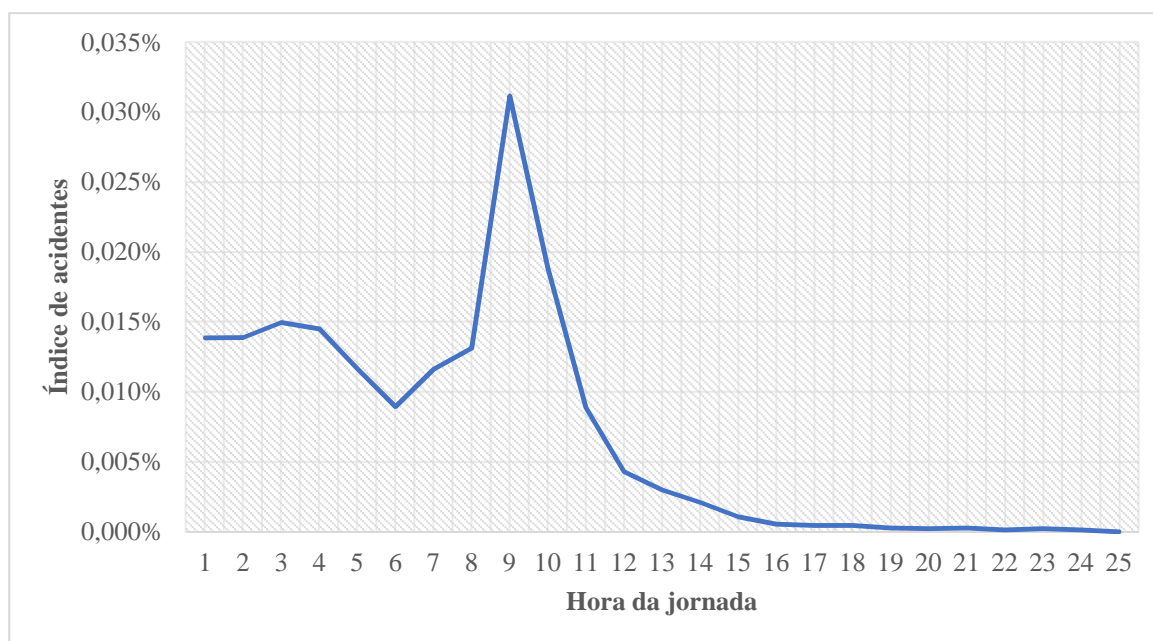
Tabela 14 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e sem a consideração da fruição de intervalos (conclusão)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2015	9	652	2722743	0,024%
2015	10	315	2722743	0,012%
2015	11	166	2722743	0,006%
2015	12	87	2722743	0,003%
2015	13	67	2722743	0,002%
2015	14	65	2722743	0,002%
2015	15	19	2722743	0,001%
2015	16	25	2722743	0,001%
2015	17	14	2722743	0,001%
2015	18	9	2722743	0,000%
2015	19	8	2722743	0,000%
2015	20	12	2722743	0,000%
2015	21	10	2722743	0,000%
2015	22	5	2722743	0,000%
2015	23	5	2722743	0,000%
2015	24	0	2722743	0,000%
2016	0	1171	9237000	0,013%
2016	1	772	9237000	0,008%
2016	2	852	9237000	0,009%
2016	3	814	9237000	0,009%
2016	4	667	9237000	0,007%
2016	5	532	9237000	0,006%
2016	6	590	9237000	0,006%
2016	7	680	9237000	0,007%
2016	8	692	2604834	0,027%
2016	9	363	2604834	0,014%
2016	10	179	2604834	0,007%
2016	11	103	2604834	0,004%
2016	12	55	2604834	0,002%
2016	13	47	2604834	0,002%
2016	14	29	2604834	0,001%
2016	15	7	2604834	0,000%
2016	16	14	2604834	0,001%
2016	17	9	2604834	0,000%
2016	18	4	2604834	0,000%
2016	19	3	2604834	0,000%
2016	20	5	2604834	0,000%
2016	21	7	2604834	0,000%
2016	22	10	2604834	0,000%
2016	23	5	2604834	0,000%
2016	24	0	2604834	0,000%

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

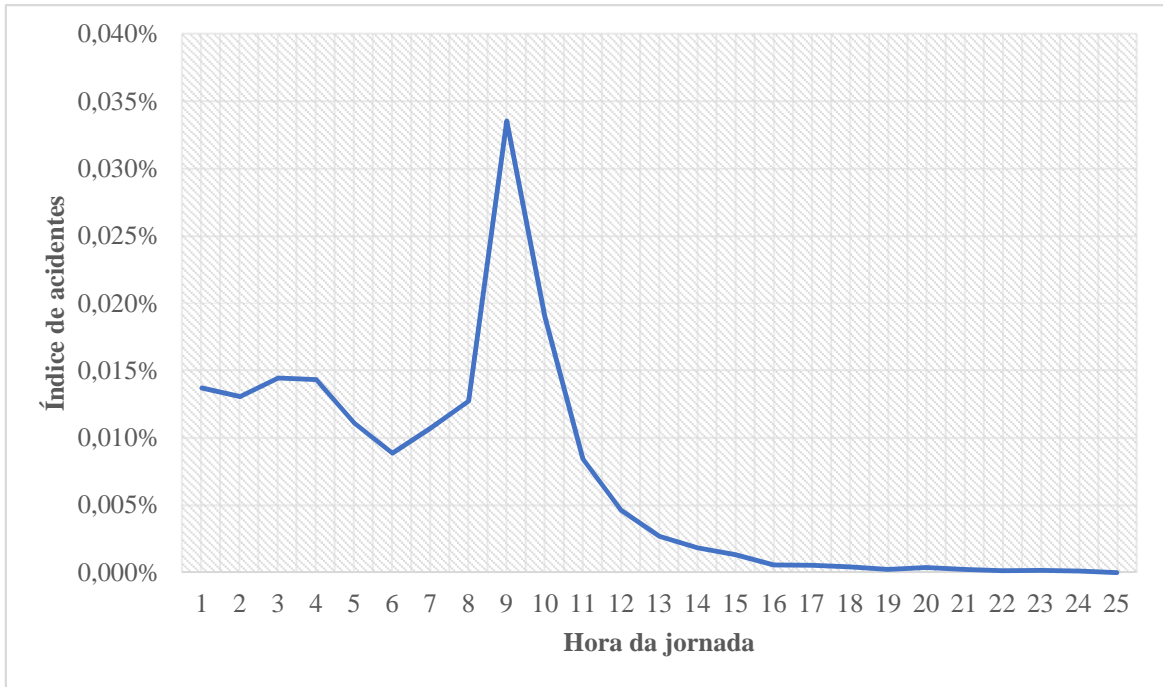
Gráfico 47 – Representação da tabela 14 (2007)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 48 – Representação da tabela 14 (2008)

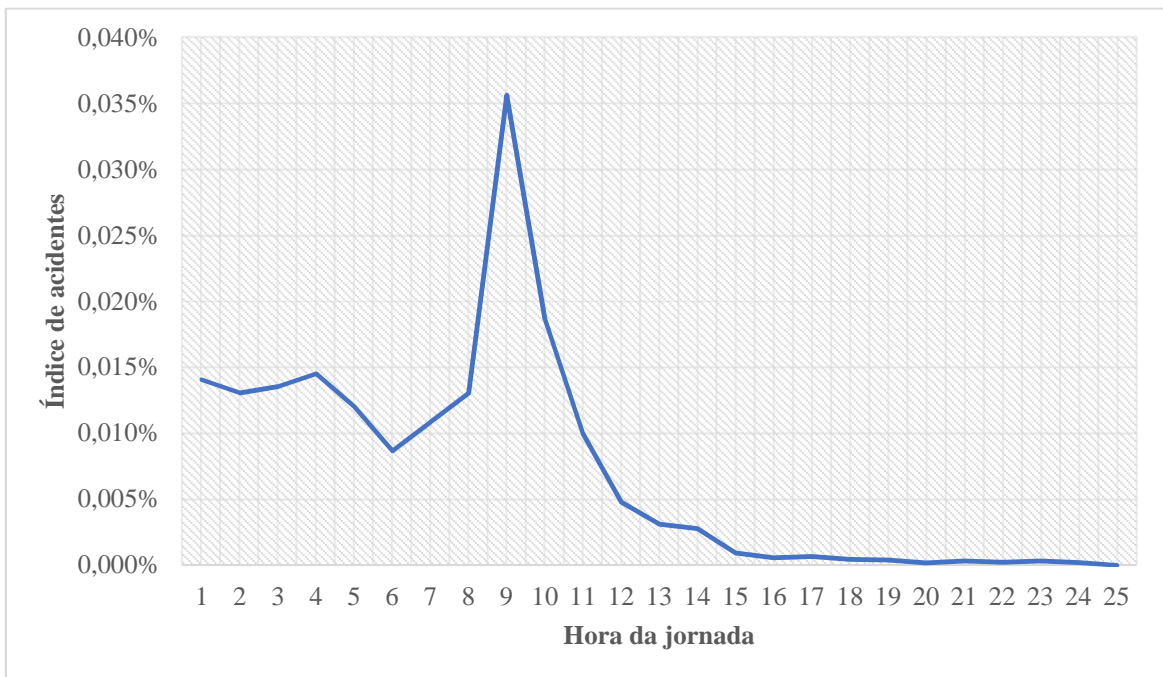
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 49 – Representação da tabela 14 (2009)

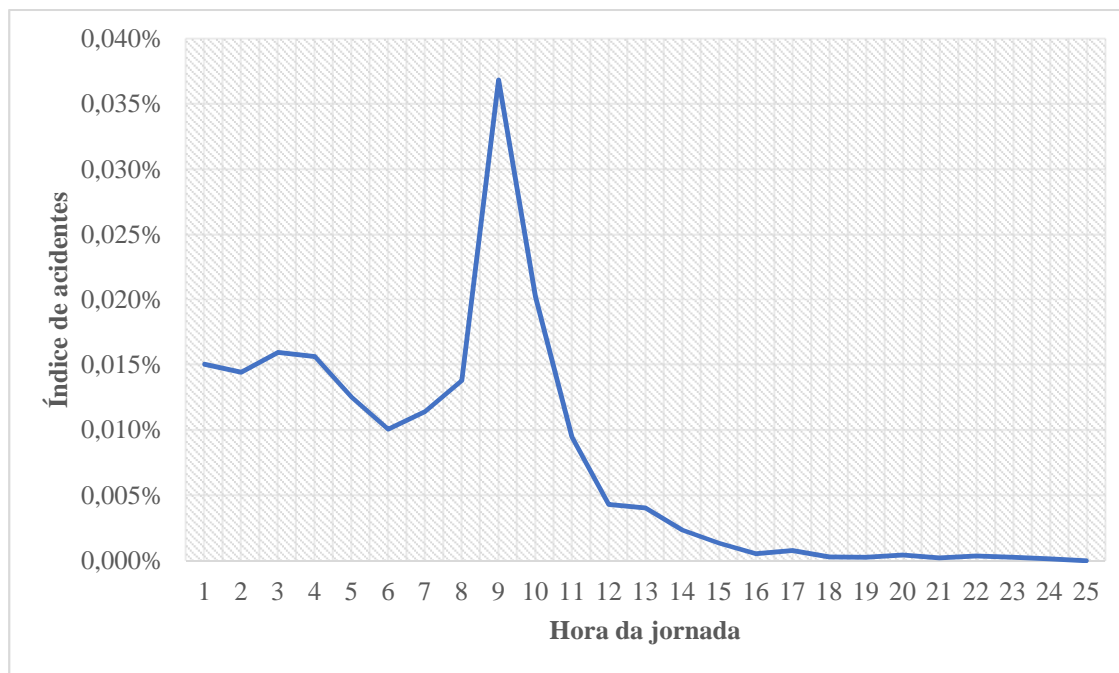


Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

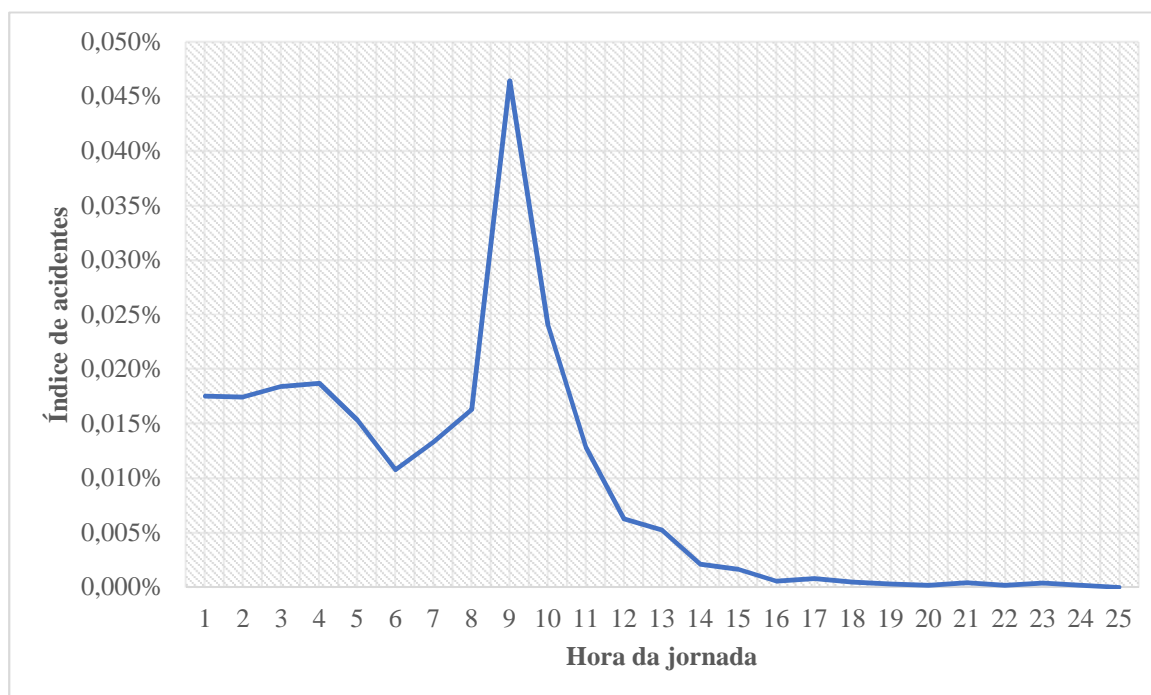
Gráfico 50 – Representação da tabela 14 (2010)



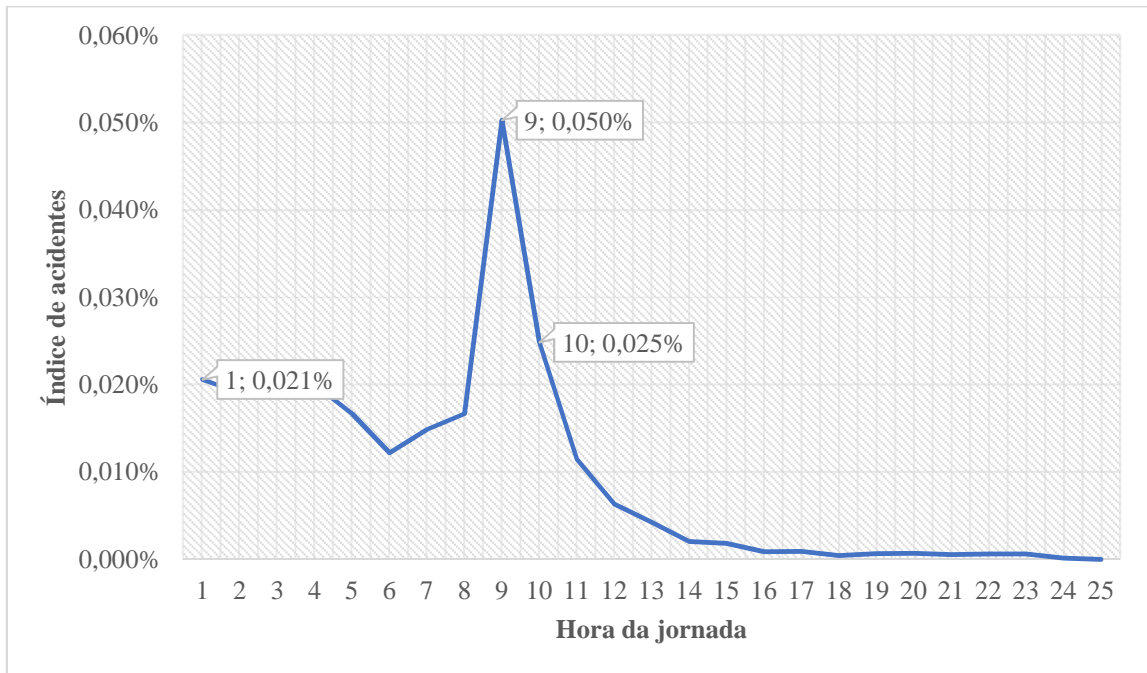
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 51 – Representação da tabela 14 (2011)

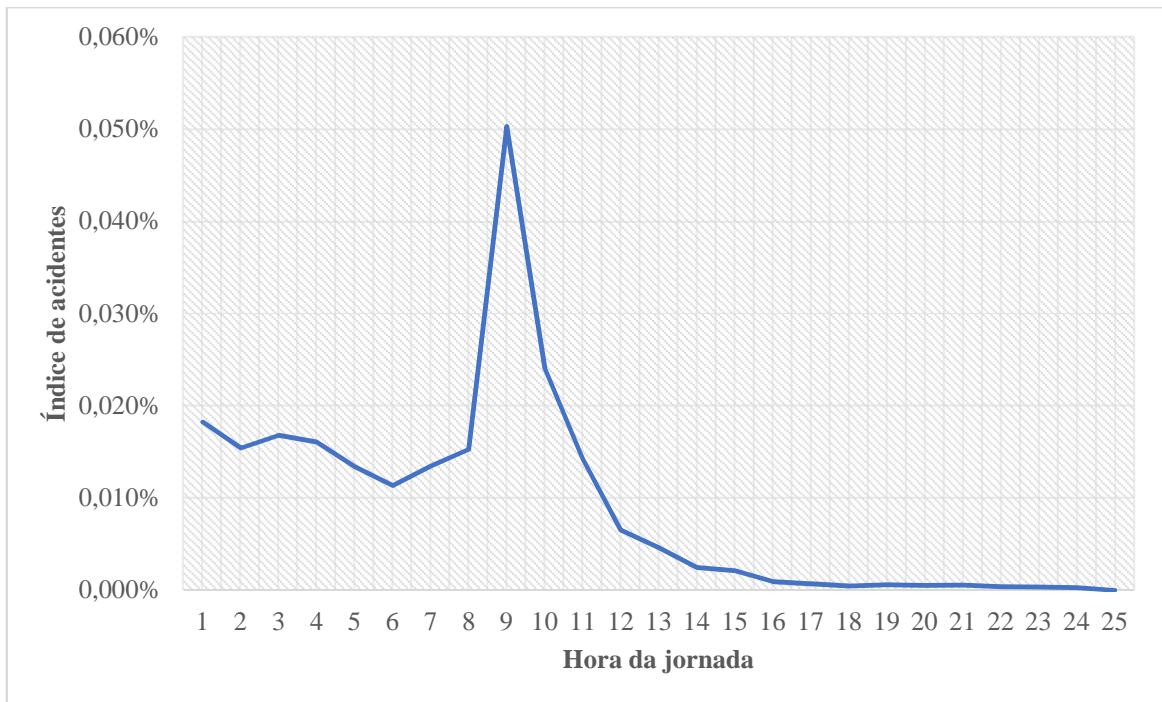
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 52 – Representação da tabela 14 (2012)

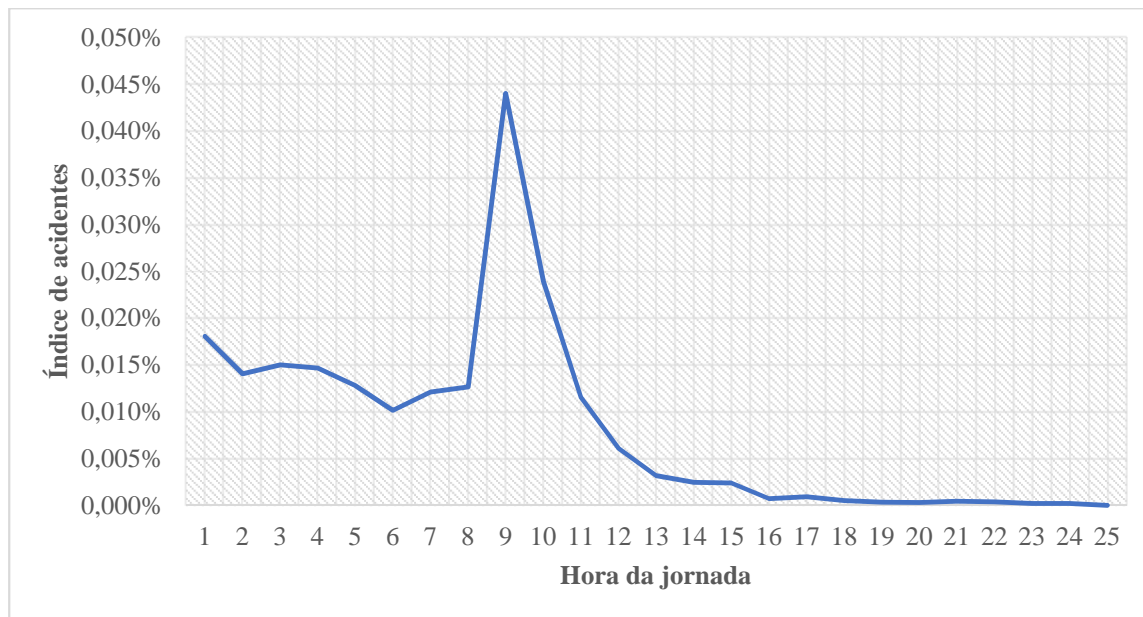
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 53 – Representação da tabela 14 (2013)

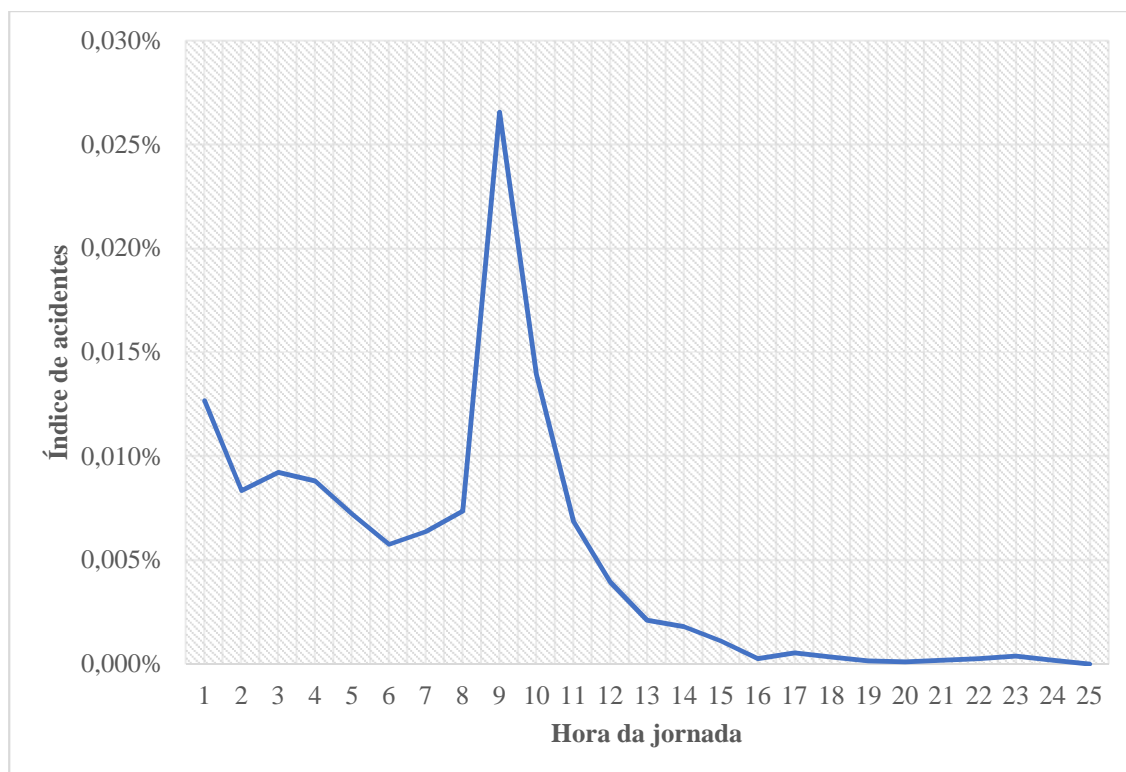
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 54 – Representação da tabela 14 (2014)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 55 – Representação da tabela 14 (2015)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 56 – Representação da tabela 14 (2016)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Tabela 15 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de um a hora^{255 256} (continua)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2007	0	1002	8733000	0,011%
2007	1	1102	8733000	0,013%
2007	2	1136	8733000	0,013%
2007	3	1124	8733000	0,013%
2007	4	959	8733000	0,011%
2007	5	750	8733000	0,009%
2007	6	1933	8733000	0,022%
2007	7	934	8733000	0,011%
2007	8	522	3440802	0,015%
2007	9	263	3440802	0,008%
2007	10	114	3440802	0,003%
2007	11	113	3440802	0,003%
2007	12	65	3440802	0,002%
2007	13	39	3440802	0,001%
2007	14	22	3440802	0,001%
2007	15	18	3440802	0,001%
2007	16	10	3440802	0,000%
2007	17	14	3440802	0,000%
2007	18	9	3440802	0,000%
2007	19	8	3440802	0,000%
2007	20	5	3440802	0,000%
2007	21	3	3440802	0,000%
2007	22	7	3440802	0,000%
2007	23	0	3440802	0,000%
2008	0	1266	9135000	0,014%
2008	1	1269	9135000	0,014%
2008	2	1367	9135000	0,015%
2008	3	1326	9135000	0,015%
2008	4	1065	9135000	0,012%

²⁵⁵ As linhas e colunas a serem desprezadas, exatamente por conta de migrações para a sexta hora do dia, decorrente da movimentação dos números de acidentes em razão da consideração de intervalos intrajornadas, foram destacadas em negrito e em laranja.

²⁵⁶ As linhas e colunas que demonstram os momentos críticos de incidência de acidentes foram destacados em vermelho e em negrito.

Tabela 15 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de um a hora (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2008	5	818	9135000	0,009%
2008	6	2261	9135000	0,025%
2008	7	1136	9135000	0,012%
2008	8	687	3644865	0,019%
2008	9	324	3644865	0,009%
2008	10	157	3644865	0,004%
2008	11	109	3644865	0,003%
2008	12	77	3644865	0,002%
2008	13	39	3644865	0,001%
2008	14	20	3644865	0,001%
2008	15	17	3644865	0,000%
2008	16	17	3644865	0,000%
2008	17	10	3644865	0,000%
2008	18	8	3644865	0,000%
2008	19	10	3644865	0,000%
2008	20	5	3644865	0,000%
2008	21	8	3644865	0,000%
2008	22	5	3644865	0,000%
2008	23	0	3644865	0,000%
2009	0	1253	9123000	0,014%
2009	1	1193	9123000	0,013%
2009	2	1319	9123000	0,014%
2009	3	1308	9123000	0,014%
2009	4	1014	9123000	0,011%
2009	5	810	9123000	0,009%
2009	6	2141	9123000	0,023%
2009	7	1164	9123000	0,013%
2009	8	660	3466740	0,019%
2009	9	293	3466740	0,008%
2009	10	160	3466740	0,005%
2009	11	93	3466740	0,003%
2009	12	63	3466740	0,002%
2009	13	46	3466740	0,001%
2009	14	20	3466740	0,001%
2009	15	19	3466740	0,001%
2009	16	15	3466740	0,000%

Tabela 15 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de um a hora (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2009	17	8	3466740	0,000%
2009	18	13	3466740	0,000%
2009	19	8	3466740	0,000%
2009	20	5	3466740	0,000%
2009	21	6	3466740	0,000%
2009	22	4	3466740	0,000%
2009	23	0	3466740	0,000%
2010	0	1335	9490000	0,014%
2010	1	1240	9490000	0,013%
2010	2	1287	9490000	0,014%
2010	3	1379	9490000	0,015%
2010	4	1143	9490000	0,012%
2010	5	823	9490000	0,009%
2010	6	2270	9490000	0,024%
2010	7	1201	9490000	0,013%
2010	8	630	3368950	0,019%
2010	9	337	3368950	0,010%
2010	10	162	3368950	0,005%
2010	11	105	3368950	0,003%
2010	12	94	3368950	0,003%
2010	13	32	3368950	0,001%
2010	14	19	3368950	0,001%
2010	15	23	3368950	0,001%
2010	16	15	3368950	0,000%
2010	17	14	3368950	0,000%
2010	18	6	3368950	0,000%
2010	19	11	3368950	0,000%
2010	20	8	3368950	0,000%
2010	21	11	3368950	0,000%
2010	22	7	3368950	0,000%
2010	23	0	3368950	0,000%
2011	0	1452	9628000	0,015%
2011	1	1392	9628000	0,014%
2011	2	1539	9628000	0,016%
2011	3	1508	9628000	0,016%
2011	4	1207	9628000	0,013%

Tabela 15 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de um a hora (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2011	5	971	9628000	0,010%
2011	6	2430	9628000	0,025%
2011	7	1257	9628000	0,013%
2011	8	691	3408312	0,020%
2011	9	324	3408312	0,010%
2011	10	147	3408312	0,004%
2011	11	138	3408312	0,004%
2011	12	80	3408312	0,002%
2011	13	46	3408312	0,001%
2011	14	18	3408312	0,001%
2011	15	27	3408312	0,001%
2011	16	10	3408312	0,000%
2011	17	9	3408312	0,000%
2011	18	15	3408312	0,000%
2011	19	7	3408312	0,000%
2011	20	12	3408312	0,000%
2011	21	9	3408312	0,000%
2011	22	5	3408312	0,000%
2011	23	0	3408312	0,000%
2012	0	1707	9741000	0,018%
2012	1	1698	9741000	0,017%
2012	2	1793	9741000	0,018%
2012	3	1822	9741000	0,019%
2012	4	1494	9741000	0,015%
2012	5	1051	9741000	0,011%
2012	6	2887	9741000	0,030%
2012	7	1493	9741000	0,015%
2012	8	774	3214530	0,024%
2012	9	413	3214530	0,013%
2012	10	201	3214530	0,006%
2012	11	168	3214530	0,005%
2012	12	68	3214530	0,002%
2012	13	53	3214530	0,002%
2012	14	18	3214530	0,001%
2012	15	26	3214530	0,001%
2012	16	16	3214530	0,000%

Tabela 15 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de um a hora (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2012	17	10	3214530	0,000%
2012	18	6	3214530	0,000%
2012	19	14	3214530	0,000%
2012	20	6	3214530	0,000%
2012	21	13	3214530	0,000%
2012	22	6	3214530	0,000%
2012	23	0	3214530	0,000%
2013	0	2003	9722000	0,021%
2013	1	1856	9722000	0,019%
2013	2	1995	9722000	0,021%
2013	3	1946	9722000	0,020%
2013	4	1623	9722000	0,017%
2013	5	1189	9722000	0,012%
2013	6	3070	9722000	0,032%
2013	7	1581	9722000	0,016%
2013	8	781	3140206	0,025%
2013	9	361	3140206	0,011%
2013	10	199	3140206	0,006%
2013	11	133	3140206	0,004%
2013	12	64	3140206	0,002%
2013	13	57	3140206	0,002%
2013	14	28	3140206	0,001%
2013	15	29	3140206	0,001%
2013	16	14	3140206	0,000%
2013	17	21	3140206	0,001%
2013	18	22	3140206	0,001%
2013	19	17	3140206	0,001%
2013	20	20	3140206	0,001%
2013	21	19	3140206	0,001%
2013	22	4	3140206	0,000%
2013	23	0	3140206	0,000%
2014	0	1781	9758000	0,018%
2014	1	1505	9758000	0,015%
2014	2	1640	9758000	0,017%
2014	3	1569	9758000	0,016%
2014	4	1307	9758000	0,013%

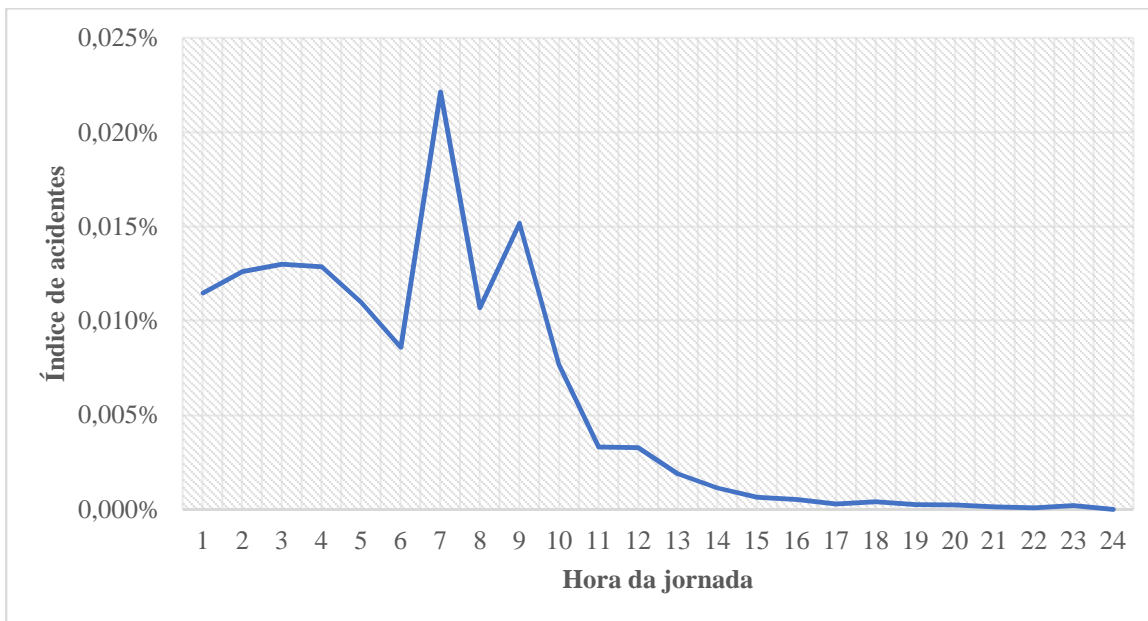
Tabela 15 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de um a hora (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2014	5	1108	9758000	0,011%
2014	6	2807	9758000	0,029%
2014	7	1428	9758000	0,015%
2014	8	683	2839578	0,024%
2014	9	405	2839578	0,014%
2014	10	186	2839578	0,007%
2014	11	132	2839578	0,005%
2014	12	70	2839578	0,002%
2014	13	61	2839578	0,002%
2014	14	27	2839578	0,001%
2014	15	20	2839578	0,001%
2014	16	13	2839578	0,000%
2014	17	17	2839578	0,001%
2014	18	15	2839578	0,001%
2014	19	16	2839578	0,001%
2014	20	11	2839578	0,000%
2014	21	10	2839578	0,000%
2014	22	8	2839578	0,000%
2014	23	0	2839578	0,000%
2015	0	1738	9621000	0,018%
2015	1	1353	9621000	0,014%
2015	2	1445	9621000	0,015%
2015	3	1413	9621000	0,015%
2015	4	1230	9621000	0,013%
2015	5	978	9621000	0,010%
2015	6	2384	9621000	0,025%
2015	7	1200	9621000	0,012%
2015	8	652	2722743	0,024%
2015	9	315	2722743	0,012%
2015	10	166	2722743	0,006%
2015	11	87	2722743	0,003%
2015	12	67	2722743	0,002%
2015	13	65	2722743	0,002%
2015	14	19	2722743	0,001%
2015	15	25	2722743	0,001%
2015	16	14	2722743	0,001%

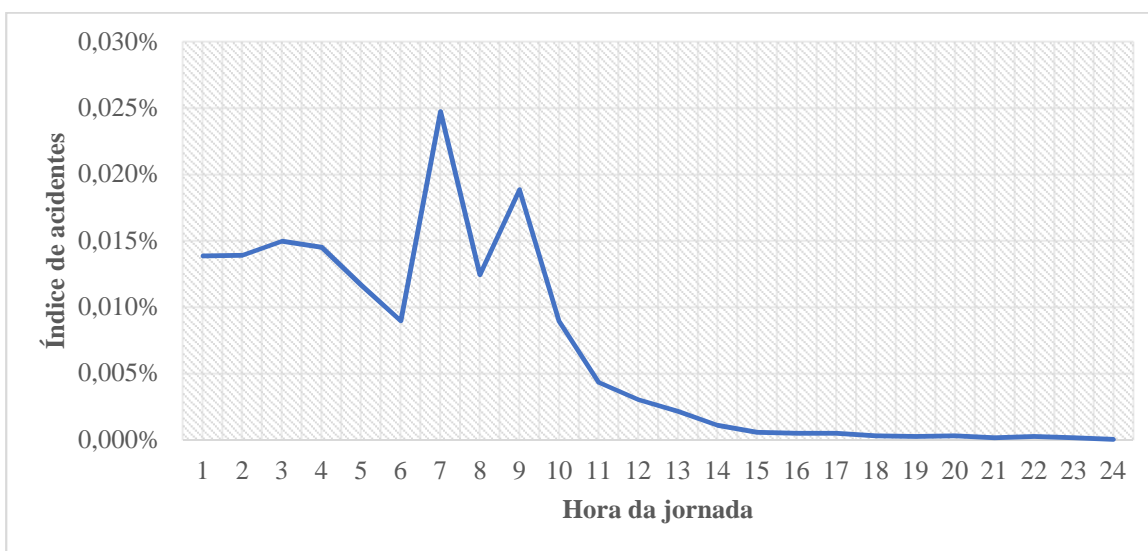
Tabela 15 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de intervalo de um a hora (conclusão)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2015	17	9	2722743	0,000%
2015	18	8	2722743	0,000%
2015	19	12	2722743	0,000%
2015	20	10	2722743	0,000%
2015	21	5	2722743	0,000%
2015	22	5	2722743	0,000%
2015	23	0	2722743	0,000%
2016	0	1171	9237000	0,013%
2016	1	772	9237000	0,008%
2016	2	852	9237000	0,009%
2016	3	814	9237000	0,009%
2016	4	667	9237000	0,007%
2016	5	532	9237000	0,006%
2016	6	1270	9237000	0,014%
2016	7	692	9237000	0,007%
2016	8	363	2604834	0,014%
2016	9	179	2604834	0,007%
2016	10	103	2604834	0,004%
2016	11	55	2604834	0,002%
2016	12	47	2604834	0,002%
2016	13	29	2604834	0,001%
2016	14	7	2604834	0,000%
2016	15	14	2604834	0,001%
2016	16	9	2604834	0,000%
2016	17	4	2604834	0,000%
2016	18	3	2604834	0,000%
2016	19	5	2604834	0,000%
2016	20	7	2604834	0,000%
2016	21	10	2604834	0,000%
2016	22	5	2604834	0,000%
2016	23	0	2604834	0,000%

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 57 – Representação da tabela 15 (2007)

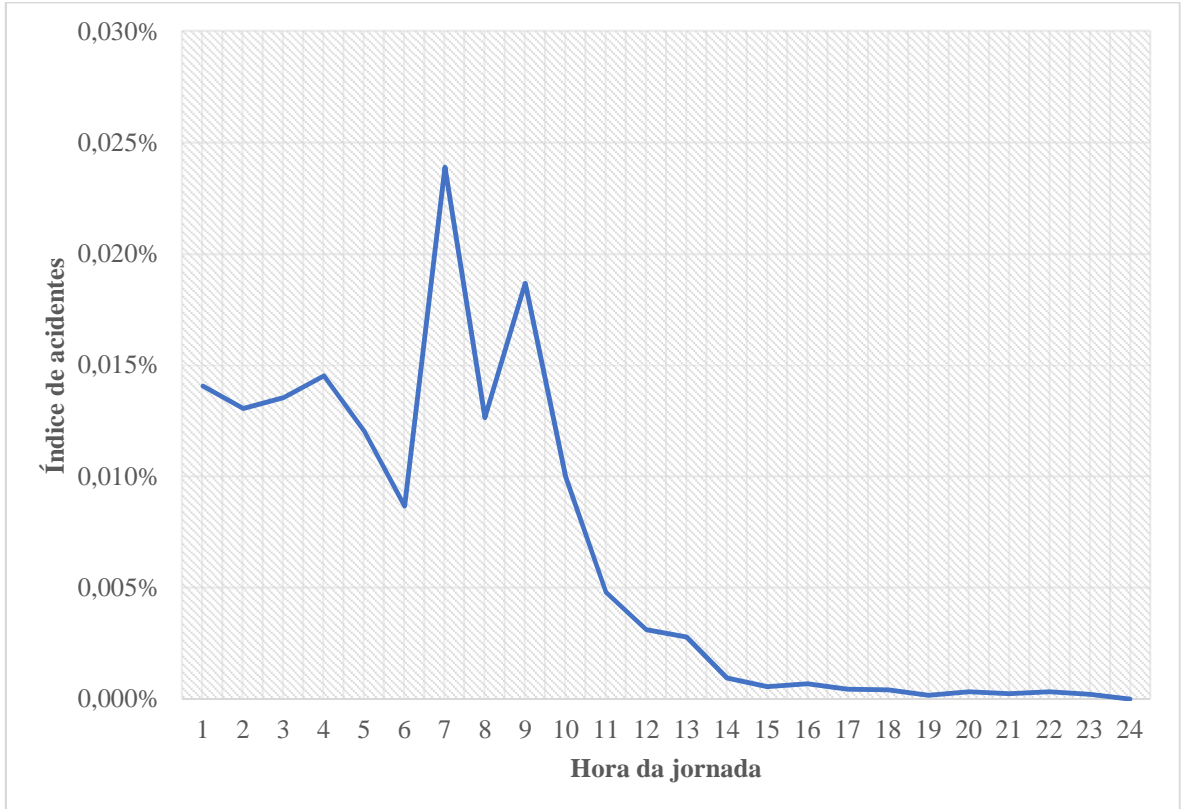
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 58 – Representação da tabela 15 (2008)

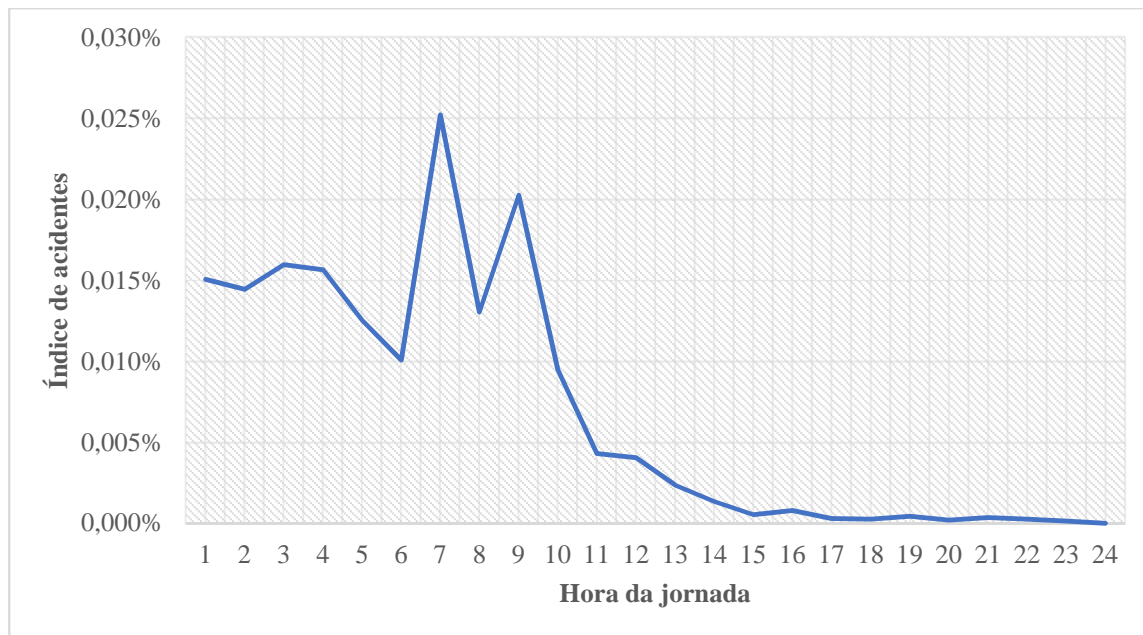
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 59– Representação da tabela 15 (2009)

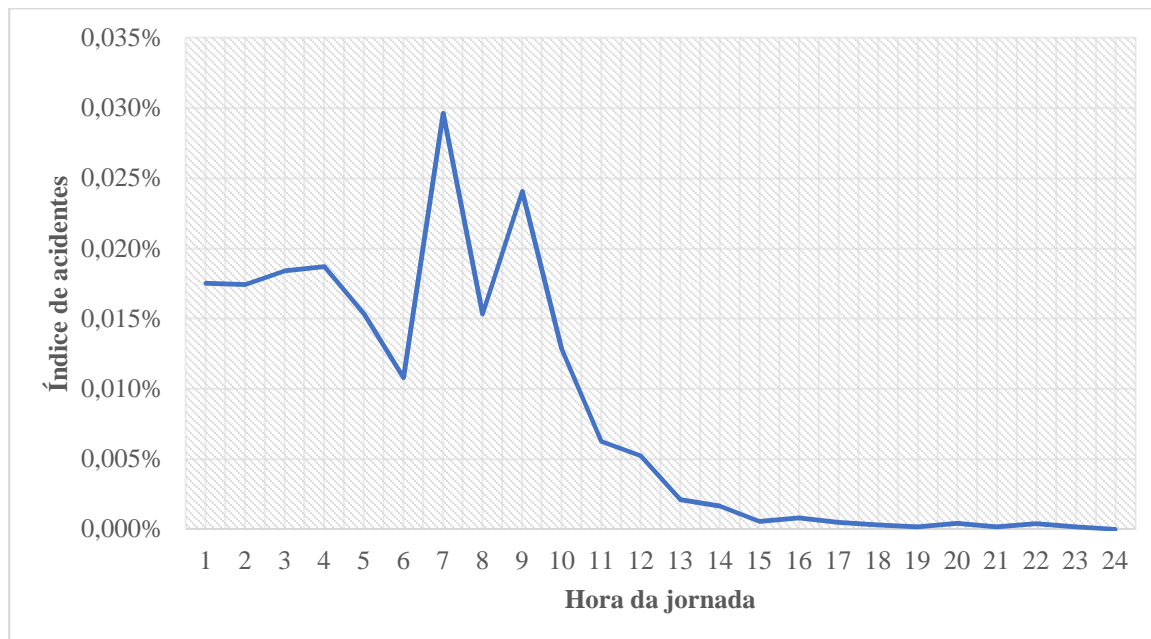
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 60 – Representação da tabela 15 (2010)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 61 – Representação da tabela 15 (2010)

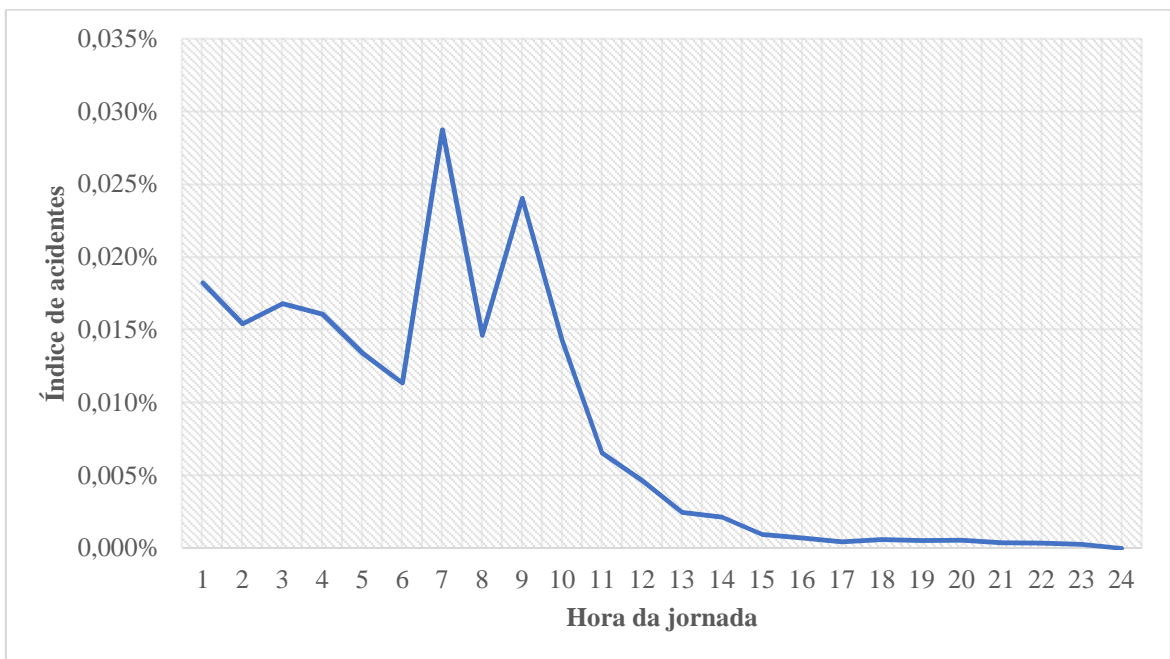
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 62 – Representação da tabela 15 (2012)

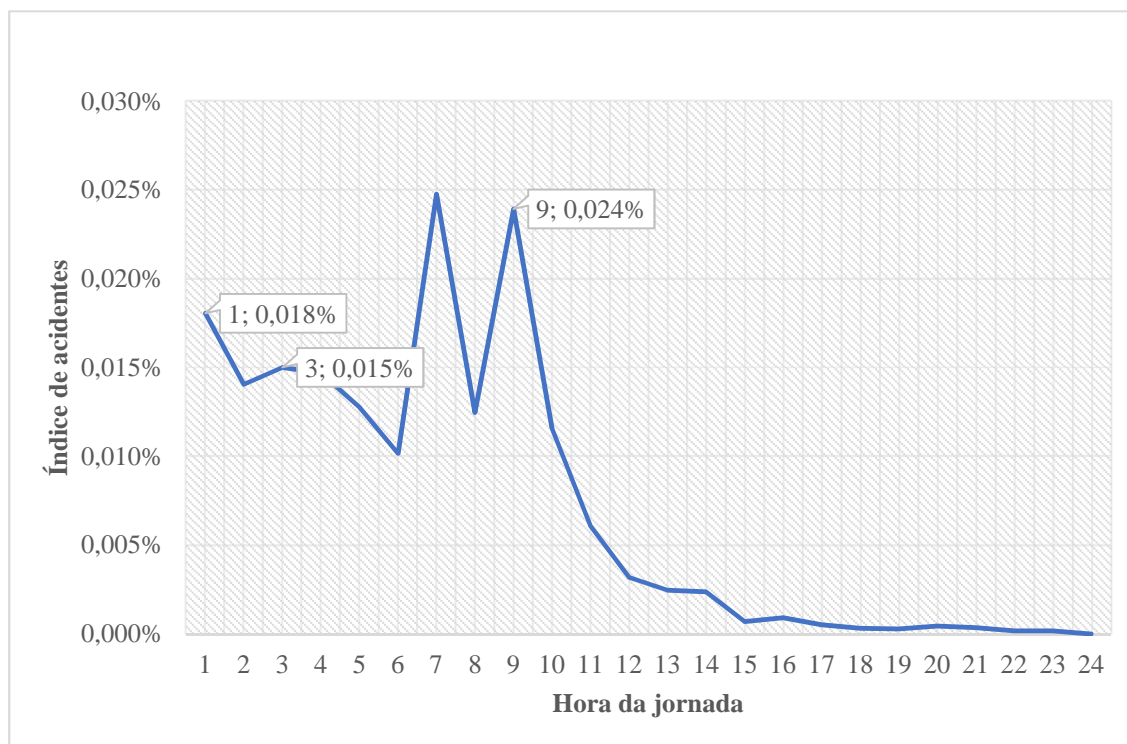
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 63 – Representação da tabela 15 (2013)

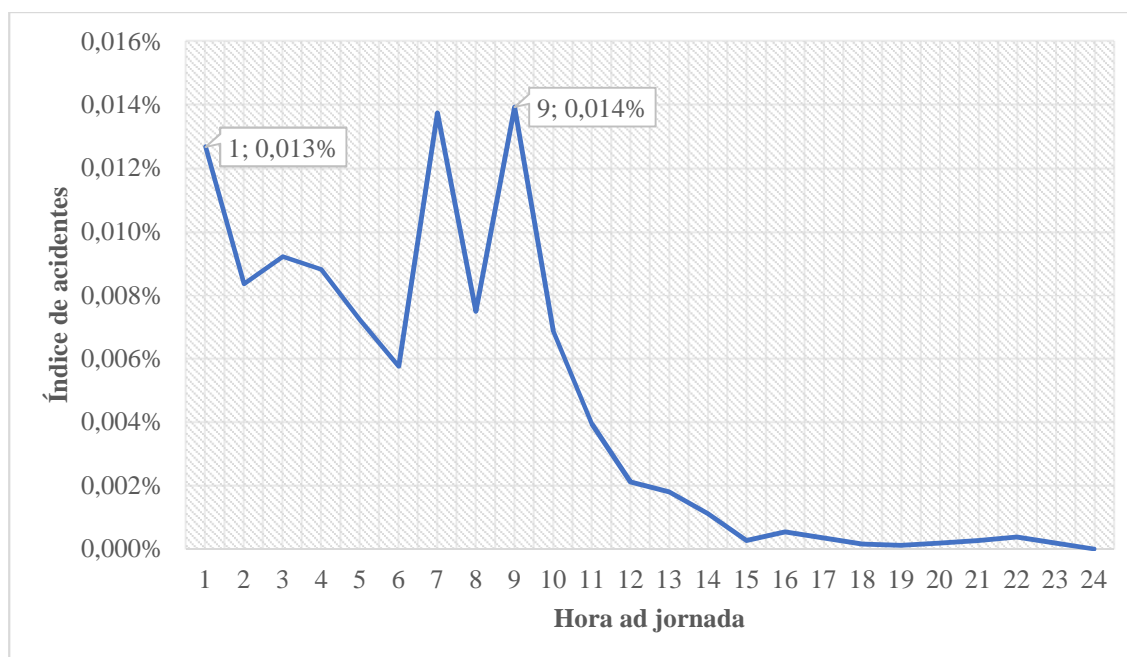
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 64 – Representação da tabela 15 (2014)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 65 – Representação da tabela 15 (2015)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 66 – Representação da tabela 15 (2016)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Tabela 16 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de duas horas de intervalo^{257 258} (continua)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2007	0	1002	8733000	0,011%
2007	1	1102	8733000	0,013%
2007	2	1136	8733000	0,013%
2007	3	1124	8733000	0,013%
2007	4	959	8733000	0,011%
2007	5	750	8733000	0,009%
2007	6	2867	8733000	0,033%
2007	7	522	8733000	0,006%
2007	8	263	3440802	0,008%
2007	9	114	3440802	0,003%
2007	10	113	3440802	0,003%
2007	11	65	3440802	0,002%
2007	12	39	3440802	0,001%
2007	13	22	3440802	0,001%
2007	14	18	3440802	0,001%
2007	15	10	3440802	0,000%
2007	16	14	3440802	0,000%
2007	17	9	3440802	0,000%
2007	18	8	3440802	0,000%
2007	19	5	3440802	0,000%
2007	20	3	3440802	0,000%
2007	21	7	3440802	0,000%
2007	22	0	3440802	0,000%
2008	0	1266	9135000	0,014%
2008	1	1269	9135000	0,014%
2008	2	1367	9135000	0,015%
2008	3	1326	9135000	0,015%
2008	4	1065	9135000	0,012%
2008	5	818	9135000	0,009%
2008	6	3397	9135000	0,037%
2008	7	687	9135000	0,008%
2008	8	324	3644865	0,009%
2008	9	157	3644865	0,004%
2008	10	109	3644865	0,003%
2008	11	77	3644865	0,002%

²⁵⁷ As linhas e colunas que demonstram momentos críticos de incidência de acidentes foram destacadas em negrito e sublinhadas em bordô e em vermelho.

²⁵⁸ As linhas e colunas a serem desprezadas, exatamente por conta de migrações para a sexta hora do dia, decorrente da movimentação dos números de acidentes em razão da consideração de intervalos intrajornadas, foram destacadas em negrito e em laranja.

Tabela 16 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de duas horas de intervalo (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2008	12	39	3644865	0,001%
2008	13	20	3644865	0,001%
2008	14	17	3644865	0,000%
2008	15	17	3644865	0,000%
2008	16	10	3644865	0,000%
2008	17	8	3644865	0,000%
2008	18	10	3644865	0,000%
2008	19	5	3644865	0,000%
2008	20	8	3644865	0,000%
2008	21	5	3644865	0,000%
2008	22	0	3644865	0,000%
2009	0	1253	9123000	0,014%
2009	1	1193	9123000	0,013%
2009	2	1319	9123000	0,014%
2009	3	1308	9123000	0,014%
2009	4	1014	9123000	0,011%
2009	5	810	9123000	0,009%
2009	6	3305	9123000	0,036%
2009	7	660	9123000	0,007%
2009	8	293	3466740	0,008%
2009	9	160	3466740	0,005%
2009	10	93	3466740	0,003%
2009	11	63	3466740	0,002%
2009	12	46	3466740	0,001%
2009	13	20	3466740	0,001%
2009	14	19	3466740	0,001%
2009	15	15	3466740	0,000%
2009	16	8	3466740	0,000%
2009	17	13	3466740	0,000%
2009	18	8	3466740	0,000%
2009	19	5	3466740	0,000%
2009	20	6	3466740	0,000%
2009	21	4	3466740	0,000%
2009	22	0	3466740	0,000%
2010	0	1335	9490000	0,014%
2010	1	1240	9490000	0,013%
2010	2	1287	9490000	0,014%
2010	3	1379	9490000	0,015%
2010	4	1143	9490000	0,012%
2010	5	823	9490000	0,009%
2010	6	3471	9490000	0,037%

Tabela 16 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de duas horas de intervalo (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2010	7	630	9490000	0,007%
2010	8	337	3368950	0,010%
2010	9	162	3368950	0,005%
2010	10	105	3368950	0,003%
2010	11	94	3368950	0,003%
2010	12	32	3368950	0,001%
2010	13	19	3368950	0,001%
2010	14	23	3368950	0,001%
2010	15	15	3368950	0,000%
2010	16	14	3368950	0,000%
2010	17	6	3368950	0,000%
2010	18	11	3368950	0,000%
2010	19	8	3368950	0,000%
2010	20	11	3368950	0,000%
2010	21	7	3368950	0,000%
2010	22	0	3368950	0,000%
2011	0	1452	9628000	0,015%
2011	1	1392	9628000	0,014%
2011	2	1539	9628000	0,016%
2011	3	1508	9628000	0,016%
2011	4	1207	9628000	0,013%
2011	5	971	9628000	0,010%
2011	6	3687	9628000	0,038%
2011	7	691	9628000	0,007%
2011	8	324	3408312	0,010%
2011	9	147	3408312	0,004%
2011	10	138	3408312	0,004%
2011	11	80	3408312	0,002%
2011	12	46	3408312	0,001%
2011	13	18	3408312	0,001%
2011	14	27	3408312	0,001%
2011	15	10	3408312	0,000%
2011	16	9	3408312	0,000%
2011	17	15	3408312	0,000%
2011	18	7	3408312	0,000%
2011	19	12	3408312	0,000%
2011	20	9	3408312	0,000%
2011	21	5	3408312	0,000%
2011	22	0	3408312	0,000%
2012	0	1707	9741000	0,018%
2012	1	1698	9741000	0,017%
2012	2	1793	9741000	0,018%
2012	3	1822	9741000	0,019%

Tabela 16 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de duas horas de intervalo (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2012	4	1494	9741000	0,015%
2012	5	1051	9741000	0,011%
2012	6	4380	9741000	0,045%
2012	7	774	9741000	0,008%
2012	8	413	3214530	0,013%
2012	9	201	3214530	0,006%
2012	10	168	3214530	0,005%
2012	11	68	3214530	0,002%
2012	12	53	3214530	0,002%
2012	13	18	3214530	0,001%
2012	14	26	3214530	0,001%
2012	15	16	3214530	0,000%
2012	16	10	3214530	0,000%
2012	17	6	3214530	0,000%
2012	18	14	3214530	0,000%
2012	19	6	3214530	0,000%
2012	20	13	3214530	0,000%
2012	21	6	3214530	0,000%
2012	22	0	3214530	0,000%
2013	0	2003	9722000	0,021%
2013	1	1856	9722000	0,019%
2013	2	1995	9722000	0,021%
2013	3	1946	9722000	0,020%
2013	4	1623	9722000	0,017%
2013	5	1189	9722000	0,012%
2013	6	4651	9722000	0,048%
2013	7	781	9722000	0,008%
2013	8	361	3140206	0,011%
2013	9	199	3140206	0,006%
2013	10	133	3140206	0,004%
2013	11	64	3140206	0,002%
2013	12	57	3140206	0,002%
2013	13	28	3140206	0,001%
2013	14	29	3140206	0,001%
2013	15	14	3140206	0,000%
2013	16	21	3140206	0,001%
2013	17	22	3140206	0,001%
2013	18	17	3140206	0,001%
2013	19	20	3140206	0,001%
2013	20	19	3140206	0,001%
2013	21	4	3140206	0,000%
2013	22	0	3140206	0,000%

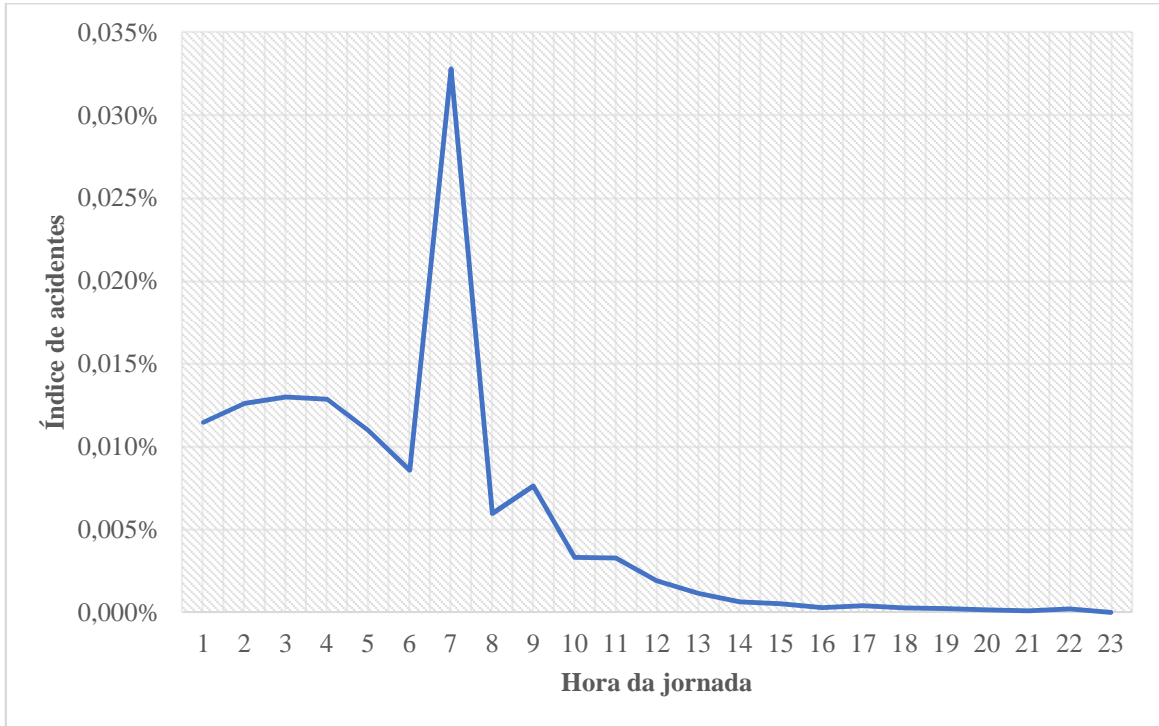
Tabela 16 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de duas horas de intervalo (continuação)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2014	0	1781	9758000	0,018%
2014	1	1505	9758000	0,015%
2014	2	1640	9758000	0,017%
2014	3	1569	9758000	0,016%
2014	4	1307	9758000	0,013%
2014	5	1108	9758000	0,011%
2014	6	4235	9758000	0,043%
2014	7	683	9758000	0,007%
2014	8	405	2839578	0,014%
2014	9	186	2839578	0,007%
2014	10	132	2839578	0,005%
2014	11	70	2839578	0,002%
2014	12	61	2839578	0,002%
2014	13	27	2839578	0,001%
2014	14	20	2839578	0,001%
2014	15	13	2839578	0,000%
2014	16	17	2839578	0,001%
2014	17	15	2839578	0,001%
2014	18	16	2839578	0,001%
2014	19	11	2839578	0,000%
2014	20	10	2839578	0,000%
2014	21	8	2839578	0,000%
2014	22	0	2839578	0,000%
2015	0	1738	9621000	0,018%
2015	1	1353	9621000	0,014%
2015	2	1445	9621000	0,015%
2015	3	1413	9621000	0,015%
2015	4	1230	9621000	0,013%
2015	5	978	9621000	0,010%
2015	6	3584	9621000	0,037%
2015	7	652	9621000	0,007%
2015	8	315	2722743	0,012%
2015	9	166	2722743	0,006%
2015	10	87	2722743	0,003%
2015	11	67	2722743	0,002%
2015	12	65	2722743	0,002%
2015	13	19	2722743	0,001%
2015	14	25	2722743	0,001%
2015	15	14	2722743	0,001%
2015	16	9	2722743	0,000%
2015	17	8	2722743	0,000%
2015	18	12	2722743	0,000%
2015	19	10	2722743	0,000%

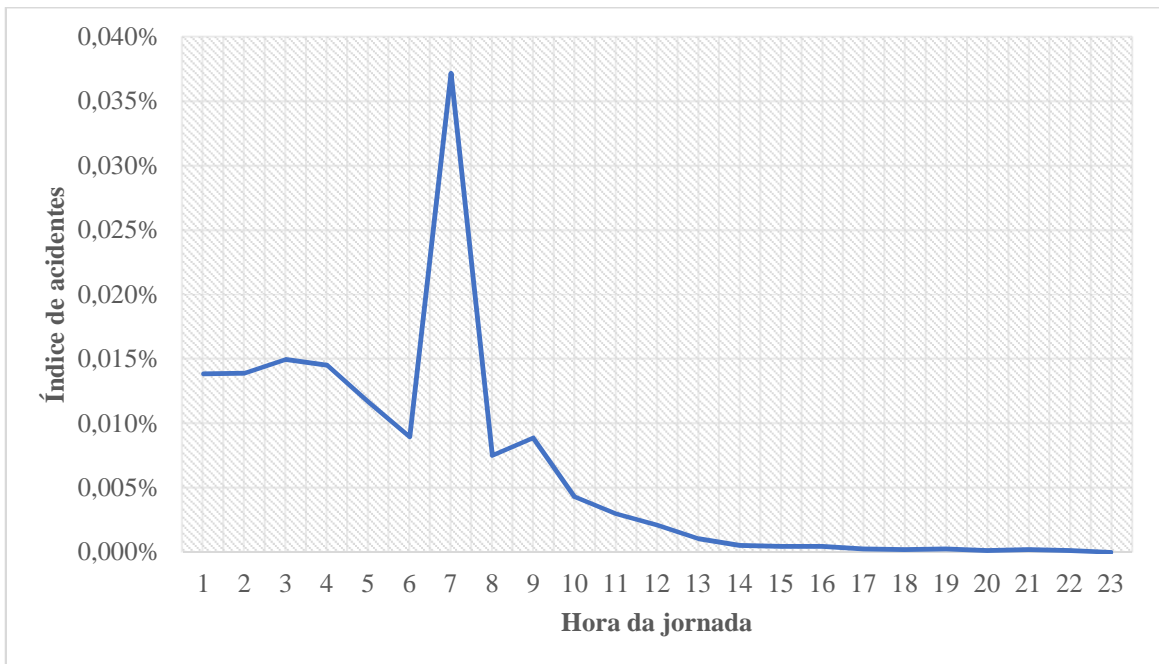
Tabela 16 – Percentagem de acidentes, com a consideração da redução da hora noturna e com a consideração da fruição de duas horas de intervalo (conclusão)

Ano	Hora da Jornada	Total de acidentes	Números absolutos dos trabalhadores ativos	Percentual de acidentes
2015	20	5	2722743	0,000%
2015	21	5	2722743	0,000%
2015	22	0	2722743	0,000%
2016	0	1171	9237000	0,013%
2016	1	772	9237000	0,008%
2016	2	852	9237000	0,009%
2016	3	814	9237000	0,009%
2016	4	667	9237000	0,007%
2016	5	532	9237000	0,006%
2016	6	1962	9237000	0,021%
2016	7	363	9237000	0,004%
2016	8	179	2604834	0,007%
2016	9	103	2604834	0,004%
2016	10	55	2604834	0,002%
2016	11	47	2604834	0,002%
2016	12	29	2604834	0,001%
2016	13	7	2604834	0,000%
2016	14	14	2604834	0,001%
2016	15	9	2604834	0,000%
2016	16	4	2604834	0,000%
2016	17	3	2604834	0,000%
2016	18	5	2604834	0,000%
2016	19	7	2604834	0,000%
2016	20	10	2604834	0,000%
2016	21	5	2604834	0,000%
2016	22	0	2604834	0,000%

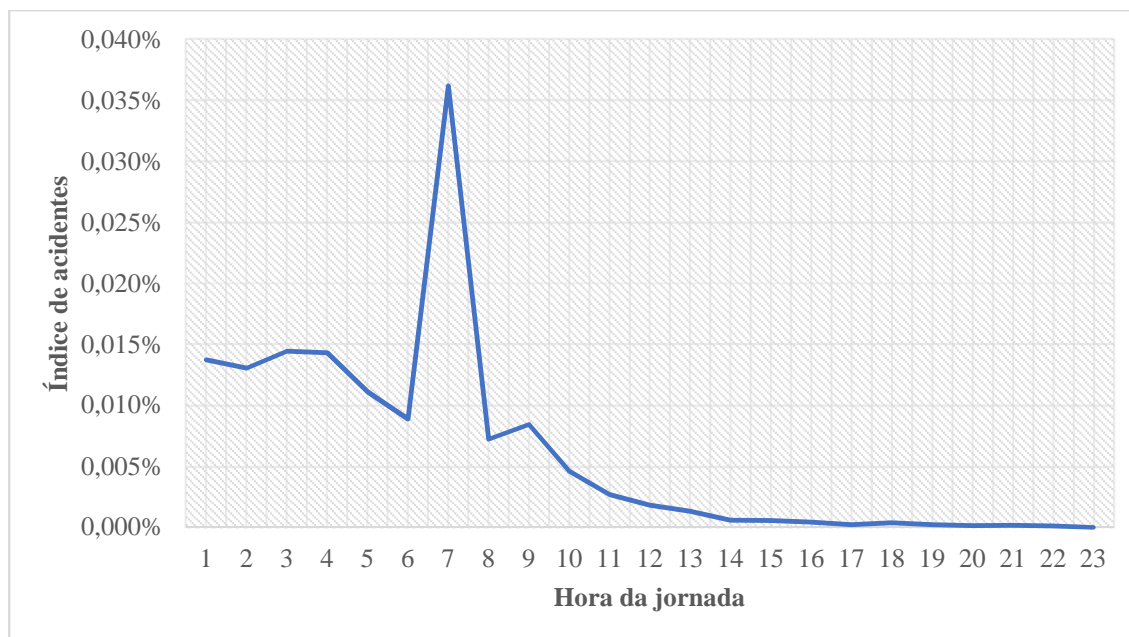
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 67 – Representação da tabela 16 (2007)

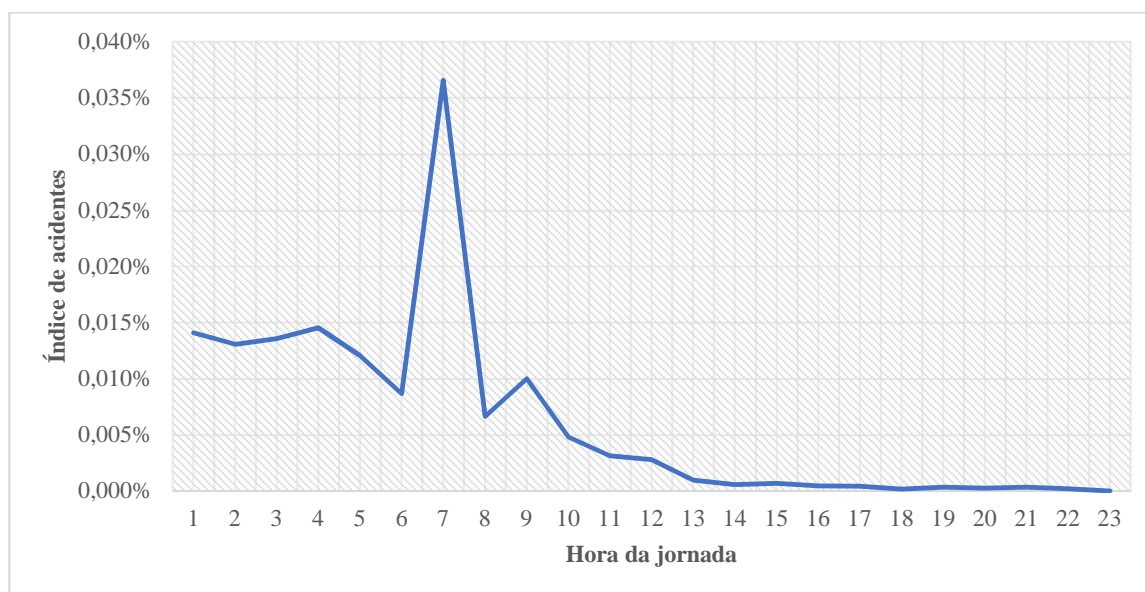
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 68 – Representação da tabela 16 (2008)

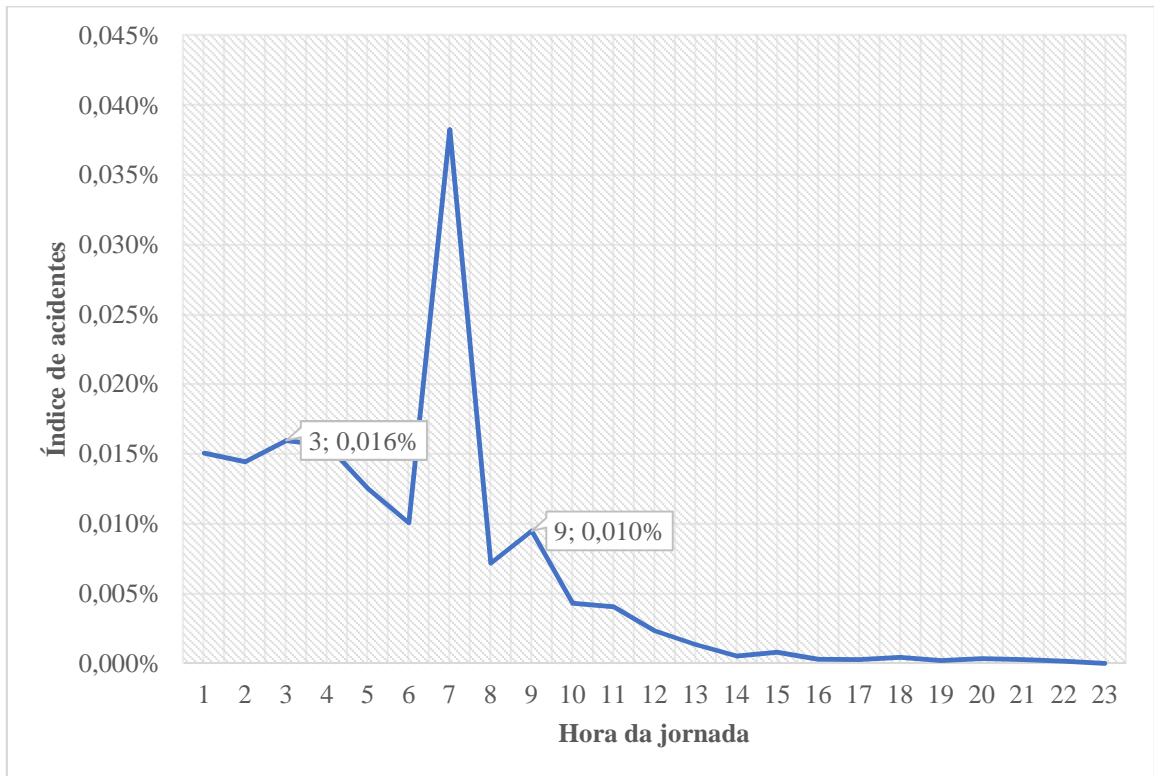
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 69 – Representação da tabela 16 (2009)

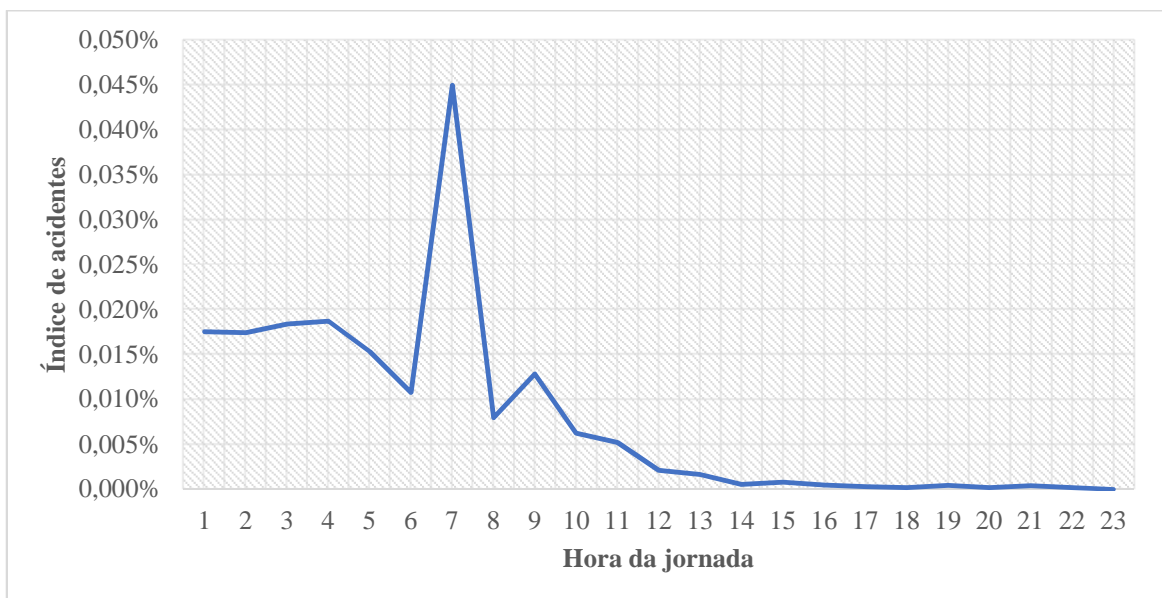
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 70 – Representação da tabela 16 (2010)

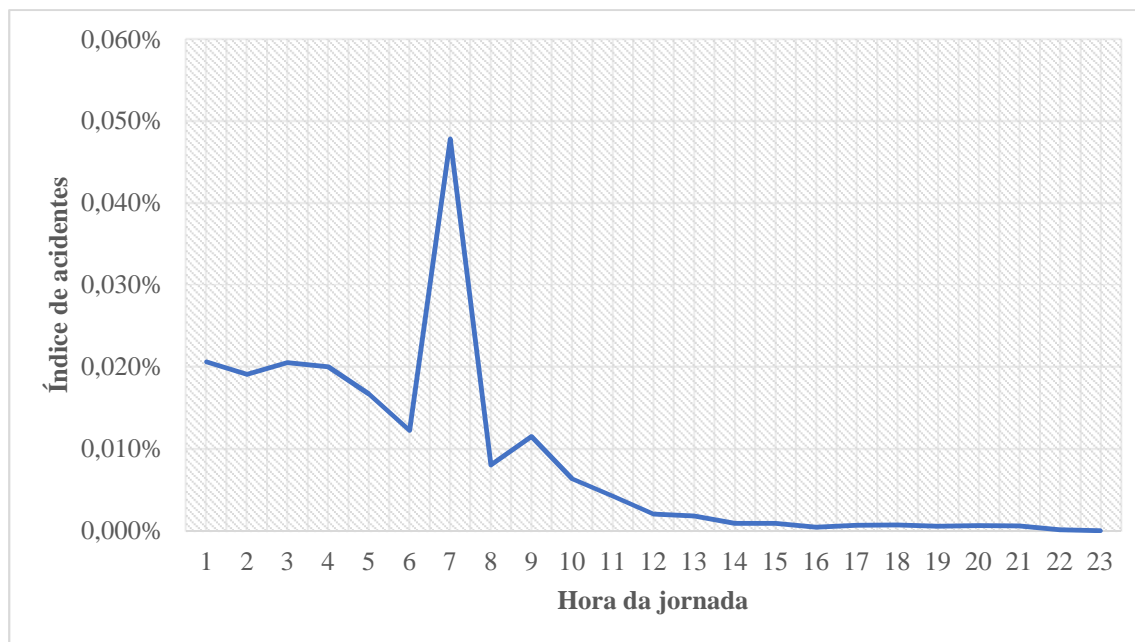
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 71 – Representação da tabela 16 (2011)

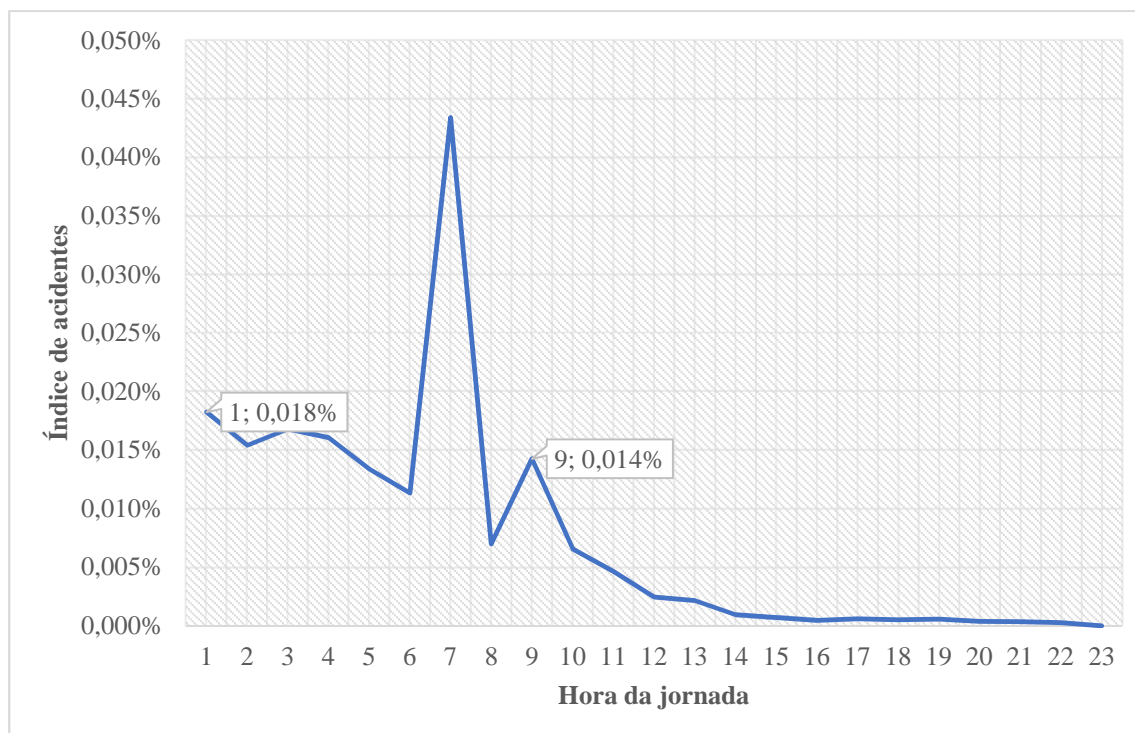
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 72 – Representação da tabela 16 (2012)

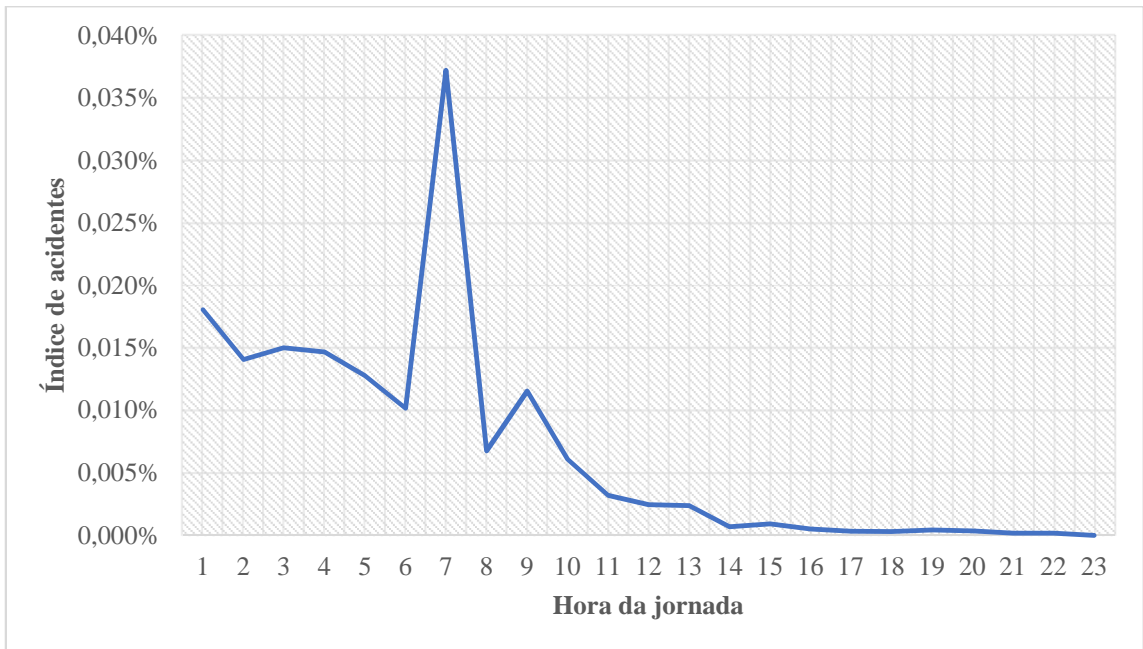
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 73 – Representação da tabela 16 (2013)

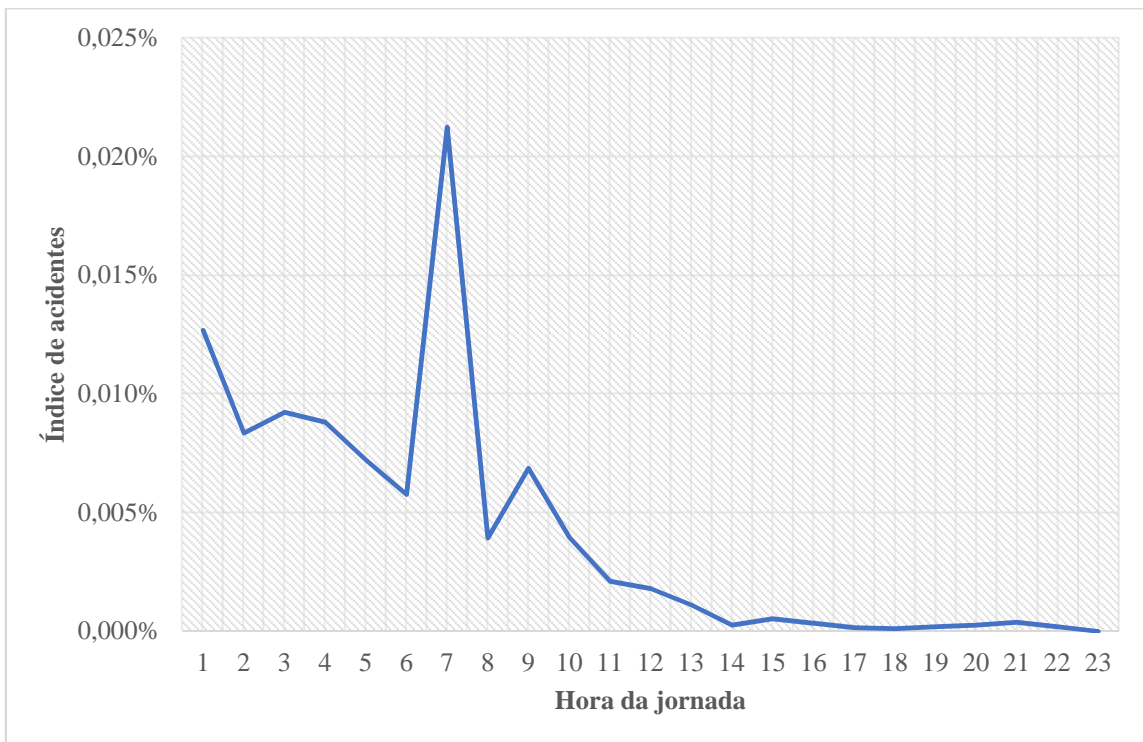
Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 74 – Representação da tabela 16 (2014)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 75 – Representação da tabela 16 (2015)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

Gráfico 76 – Representação da tabela 16 (2016)

Fonte: SINAN – DATASUS e Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT

3.3 Análises e resultados

A partir de agora impõe-se a observação das tabelas, dos gráficos e a análise rumo à obtenção dos resultados. Quando necessário serão retomados, neste processo, alguns conceitos, bem assim lembrados alguns procedimentos.

Para que esta parte do trabalho fique bem organizada, optou-se pela divisão em subcapítulos por cenários, com a apreciação de suas tabelas e correspondentes gráficos.

3.3.1 Tabela 11 e seus gráficos - Percentual de acidentes ao longo da jornada. Ausência de consideração da redução da hora noturna e ausência de consideração da fruição de intervalos para refeição e descanso

Tal como dito preteritamente, pela absoluta ausência de informação a respeito na ficha DATASUS/SINAN, bem como pela impossibilidade de saber o que e como se verificou a obtenção e informações nos momentos prévios à inserção dos dados sobre o número de horas trabalhadas até o momento do acidente, ou seja, se o dado levou em conta a exclusão ou não dos tempos de intervalos para refeição e descanso, foram montados vários cenários para que todas as possibilidades fossem analisadas.

Foram levados em conta os pressupostos descritos no título que, em realidade, contemplam, quanto aos intervalos para refeição e descanso, pelo menos cinco possibilidades:

1) ao informar o número de horas trabalhadas até o momento do acidente, levou-se em conta as horas efetivamente trabalhadas, com a exclusão de intervalo para refeição e descanso de uma hora;

2) ao informar o número de horas trabalhadas até o momento do acidente, levou-se em conta as horas efetivamente trabalhadas, com a exclusão de intervalo para refeição e descanso de duas horas;

3) ao informar o número de horas trabalhadas até o momento do acidente, levou-se em conta as horas efetivamente trabalhadas, com a exclusão de intervalos outros, de hora

e meia ou até intervalos menores ou maiores que, respectivamente, o mínimo e o máximo legal para refeição e descanso de uma hora;

4) ao informar o número de horas trabalhadas até o momento do acidente, levou-se em conta as horas efetivamente trabalhadas, com a exclusão de intervalo para refeição e descanso, sob o pressuposto de que o trabalhador, de fato, não teria fruído qualquer tempo de intervalo intrajornada;

5) ao informar o número de horas trabalhadas até o momento do acidente, levou-se em conta a hora do acidente e a hora do início da jornada para, após subtração, chegar-se ao número de horas de trabalho, sem qualquer preocupação ou investigação sobre a questão da existência ou inexistência de pausa para descanso e alimentação, bem como do tempo, acaso existente, da referida parada.

Essa diversidade de possibilidades, todas, ressalte-se, ancoradas na ideia de que o informante dos horários ou a pessoa que os lançou na base de dados esteve a considerar as horas efetivamente trabalhadas, e não somente um número de horas a partir do horário de relógio, isto mediante subtração, da hora do acidente, do horário de início da jornada no dia, tornariam os dados da Tabela 11 e seus gráficos um dos dois cenários mais ricos²⁵⁹ para análise e tratamento dos resultados.

Todavia, deu-se preferência em trabalhar com o que de mais ordinário acontece nesses casos, ou seja, a situação de não se ter pensado nas horas de intervalo em tais casos, exatamente como descrito na possibilidade número 5, supra, e justamente em razão de uma questão já aventada por aqui, a saber, a falibilidade dos quadros dos agentes de saúde em matérias jurídicas como essas. E foi esse, insista-se, o motivo que justificou a construção de vários cenários.

A Tabela 11 e seus gráficos, independentemente dos anos que compuseram as amostras, 2007 a 2016, neste último caso, até o mês de agosto, revelou uma harmonia na evolução dos acidentes e nos momentos de incremento em seus índices de ocorrência.

²⁵⁹ O outro cenário, com essas mesmas características, mas ainda mais completo, porque levou em consideração a redução da hora noturna, com a prévia utilização de dois campos da ficha DATASUS/SINAN (hora do acidente e número de horas trabalhadas até o momento do acidente, códigos 51 e 52 do referido documento).

A análise dos números e gráficos está a demonstrar que os acidentes de trabalho se verificaram com maior incidência percentual justamente no momento da realização de horas extraordinárias.

É importante dizer que em razão das perguntas que estão a sustentar a presente tese não foram somados os índices percentuais de cada hora da duração normal do trabalho e de cada hora no regime de trabalho extraordinário porque, além da diferença numérica de pessoas engajadas ao trabalho em um e em outro momento, haveria uma desproporção muito grande entre as oito horas da duração normal e as duas horas máximas de trabalho extraordinário legal, duração máxima essa que constrange as pessoas a não prosseguir com o trabalho para muito além do limite. Daí porque a análise há de ser feita hora a hora.

As linhas sombreadas em vermelho e com caracteres em negrito mostram que na nona e décimas horas de trabalho o percentual de acidentes elevou-se de maneira significativa.

O destaque maior, em termos de aumento percentual de acidentes, ficou com a nona hora, trabalho a partir do 8h01min, e até 9h, horas de trabalho, enfatize-se, e não horários de relógio.

Em 2007, por exemplo, o percentual de acidentes apurado na nona hora foi o de 0,027%. Se for feita uma comparação deste percentual com os maiores valores encontrados nas demais horas de trabalho da duração normal da jornada, ou seja, do primeiro minuto à oitava hora completa, detectados nas linhas relativas às segunda, terceira e quarta horas de trabalho (0,013%) perceber-se-á que a incidência e, pois, o risco de acidentes na nona hora foi superior ao dobro que os encontrados em cada uma das três referidas linhas.

Em 2012 a incidência percentual de acidentes e seus riscos foi ainda maior. Observando-se os mesmos pressupostos descritos no parágrafo anterior, apurou-se que o percentual de acidentes para a nona hora de trabalho atingiu 0,047% e o maior valor apurado em outros momentos da jornada normal foi o de 0,019%. Na nona hora, portanto, o índice e, pois, os riscos, foram quase duas vezes e meia maiores que os apurados na quarta hora.

Já em 2014 houve outra elevação importante. A comparação, também sob os mesmos pressupostos delineados nos parágrafos anteriores, rendeu uma diferença superior a duas vezes e meia. Enquanto na nona hora de trabalho o percentual de acidentes chegou a 0,050% o maior percentual de incidência na duração normal da jornada atingiu 0,018%.

Para facilitar a visualização dos exemplos nos três anos mencionados foram acrescentados rótulos específicos nos gráficos correspondentes, números 18, 23, e 25, acima.

Reitera-se que a análise dos demais gráficos e dos demais dados inseridos na Tabela 11 demonstra a harmonia e a grande similitude entre todos os gráficos e suas curvas, tudo a demonstrar que nada obstante seja a série temporal composta de dez anos distintos, a realidade, na substância, não se modificou. Aliás, o que se verificou, em verdade, foi um crescimento na incidência percentual de acidentes entre os anos tomados como exemplos, contidos no interstício de 2007 a 2014.

3.3.2 Tabela 12 e seus gráficos - Percentual de acidentes ao longo da jornada. Ausência de consideração da redução da hora noturna e consideração da fruição de intervalos para refeição e descanso de uma hora

O segundo cenário, como o título já o diz, levou em conta a circunstância mais ordinária de remissão ao número de horas trabalhadas até o momento do acidente, tal como dito no subcapítulo anterior e, pois, na tentativa da obtenção de um cenário mais próximo à realidade, e como forma de verificar se essa realidade de dados e as representações gráficas difeririam muito da anteriormente analisada, construiu-se uma nova possibilidade.

As linhas sombreadas em laranja e com caracteres em negrito não de ser desprezadas por conta dos motivos já explicados, ou seja, porque os acidentes havidos na sétima hora de trabalho foram aglutinados na sexta por conta da impossibilidade de se saber o momento da efetiva fruição dos intervalos, bem assim pela consideração de que os acidentes não se dão, como regra, nos momentos de fruição de intervalos de descanso. Outra solução seria distribuir esses acidentes entre a sexta e a sétima hora, pela média, mas ainda assim o cenário não seria confiável e, por isso, ensejaria o descarte não somente de uma, mas de duas linhas. Daí a opção por aglutinar tudo em um só campo.

Quando os intervalos para refeição e descanso passam a ser considerados, e aqui isto aconteceu pela primeira vez, há algumas modificações importantes nos percentuais de ocorrências de acidentes, tudo a demonstrar a relevância da concessão de pausas intervalares para a preservação da incolumidade física e psíquica do trabalhador.

Todavia, a representação gráfica, sobretudo a curva de maior incidência de infortúnios, persistiu muito similar à evidenciada no subcapítulo anterior, seja quanto aos momentos do incremento de acidentes, seja quanto a aspectos de visualização mesmo.

Na Tabela 12 as linhas sombreadas em vermelho e com caracteres em negrito mostram que especialmente na nona hora de trabalho o percentual de acidentes elevou-se significativamente. Entretanto, as diferenças percentuais comparativas entre as faixas de horários, e inclusive entre este e o cenário anteriormente analisado, diminuíram.

Em 2007, tomados como exemplo o maior percentual de incidência de acidentes em momentos havidos na duração normal do trabalho (0,013%, segunda, terceira e quarta horas de trabalho) e fazendo cotejo com o percentual apurado na nona hora (0,014%) chega-se a uma diferença mínima de um centésimo percentual.

Em 2008 a diferença, sob as mesmas balizas, elevou-se para 0,003% e, em 2014, aumentou para 0,005%.

Também aqui, para auxiliar a visualização dos exemplos nos três anos referidos no parágrafo anterior, foram acrescentados rótulos específicos nos gráficos acima reproduzidos, números 28, 29 e 35.

3.3.3 Tabela 13 e seus gráficos - Percentual de acidentes ao longo da jornada. Ausência de consideração da redução da hora noturna e consideração da fruição de intervalos para refeição e descanso de duas horas

Caminhando para o terceiro cenário, a abranger a possibilidade da fruição de duas horas de intervalos para refeição e descanso, com a conseqüente desconsideração deste tempo da jornada, e sempre tomando como pressuposto o número de horas de trabalho até o momento da eclosão do acidente, é possível observar uma marcante alteração de realidade.

Pela primeira vez a análise demonstrou que a incidência percentual de acidentes no momento da realização de horas extraordinárias foi percentualmente menor quando comparada com os horários próximos aos inícios das jornadas.

As linhas e colunas que demonstram momentos críticos de incidência de acidentes, tal como nos procedimentos anteriores, foram destacadas em negrito, mas desta

feita sublinhadas não somente em vermelho, mas também em bordô. Neste caso, ou seja, na utilização da cor bordô, o critério determinante de diferenciação foi necessário para demonstrar que houve incidência de acidentes, em percentuais importantes, no curso da duração normal de trabalho. Em vermelho remanesceram os destaques de momentos críticos de incidência de acidentes na nona hora de trabalho, primeira hora integrante do regime de jornada extraordinária.

Subsistiram, na análise da Tabela 13 e seus gráficos, os destaques das linhas e colunas a serem desprezadas, em cor laranja, insista-se, por conta de migrações de eventos acidentários para a sexta hora do dia, decorrentes justamente da movimentação dos números de acidentes em razão da consideração de intervalos intrajornadas.

Os acidentes havidos na sétima e na oitava hora de trabalho, é importante enfatizar, foram aglutinados na sexta por conta da impossibilidade de saber o momento preciso da efetiva fruição dos intervalos intrajornadas e porque os acidentes, vale reiterar, geralmente não se verificam nos momentos de fruição desses intervalos, quando os trabalhadores nem estão trabalhando efetivamente nem estão à disposição, aguardando ordens.

A realidade aqui analisada, de uma maneira inédita e mais impactante que o cenário apreciado no subcapítulo anterior, prova não somente a importância da concessão de intervalos para refeição e descanso na mitigação da incidência de acidentes, mas também que um tempo maior de descanso, no particular, está proporcionalmente ligado à diminuição dos acidentes no terreno das horas extraordinárias. É um achado que não estava, desde o início, previsto para essa investigação e, pois, poderá ser melhor estudado em outros trabalhos.

Não há como negar, de qualquer maneira, que na nona hora de trabalho, ou seja, no universo do trabalho extra, há um incremento no percentual de acidentes. As linhas sombreadas em vermelho e com caracteres em negrito mostram esta realidade, malgrado, na comparação com o que se verifica nas primeiras horas de trabalho, o percentual de acidentes seja inferior.

Houve, em conclusão, uma inversão nas incidências de acidentes.

Os percentuais de eventos acidentários nas primeiras horas do dia, sobretudo nas faixas da primeira, terceira e quarta horas de trabalho, mostraram-se significativamente

maiores. Em outras palavras, “a hora do acidente”, neste cenário, assim entendido, de acordo com os propósitos veiculados nesta tese, ou seja, do momento em que os acidentes são mais recorrentes, se dá mais no transcurso da duração normal de trabalho que no momento da realização de horas extras.

Essa realidade, por assim dizer, rompe com um paradigma importante, a saber, aquele de que as horas extras sempre representariam mais riscos comparativos de acidentes.

Observe o exemplo do que aconteceu em 2010: na primeira, na terceira e na quarta hora do dia o percentual de incidência de acidentes ficou em 0,014%, enquanto a percentagem para a nona hora de trabalho atingiu 0,009%, diferença de cinco centésimos percentuais, portanto.

Em 2013, se comparada a percentagem de incidência de acidentes da primeira hora com a nona hora, a diferença dobra, montando 0,010%, ou seja, há mais acidentes na primeira hora do dia que na nona hora, quando o trabalhador adentra no regime de sobrejornada. Na comparação com o percentual da terceira e da quarta horas de trabalho a diferença é significativa também, 0,009%.

Em 2014 há uma diminuição nessa diferença, para 0,004% na comparação com a primeira hora de trabalho, e para 0,003% e 0,002% quando feitos cotejos com a terceira e quarta hora da jornada normal, sempre a partir da nona hora de trabalho, primeira do regime de horas extras. Ainda neste ano o percentual de incidência de acidentes na primeira hora extraordinária é importante, 0,014%, o mesmo, por exemplo, do verificado na quinta hora do dia, o que indica uma relativa manutenção de tendência de grande quantidade percentual de eventos acidentários nos momentos em que o trabalhador já está mais desgastado fisicamente. Todavia, na comparação dentro da jornada, e no cotejo com os outros dois cenários acima descritos, a realidade em questão deu, de fato, uma guinada e tanto.

Continuou-se, aqui também, para ajudar a visualização dos exemplos nos três anos referidos no parágrafo anterior, a se acrescentar rótulos específicos nos gráficos números 41, 44 e 45, acima confeccionados, que estão a representar os dados estudados neste momento.

3.3.4 Tabela 14 e seus gráficos - Percentual de acidentes ao longo da jornada. Consideração da redução da hora noturna e ausência de consideração da fruição de intervalos para refeição e descanso

A partir do quarto cenário foram iniciados os trabalhos com a consideração da redução da hora noturna.

Levando em consideração a circunstância de que a maioria da população de trabalhadores estudados se sujeitaram à regência da CLT, trabalho urbano, e que este diploma legal prescreve, nos parágrafos primeiro e segundo do artigo 73, que a hora de trabalho desenvolvida entre 22h de um dia e 5h do outro, tida como noturna, dura ficticiamente cinquenta e dois minutos e trinta segundos, e não sessenta como a hora do relógio, foram feitas operações matemáticas para a adequação das jornadas, considerando-se, a partir deste momento, não somente o número de horas trabalhadas até o momento do acidente, código 52 da ficha DATASUS/SINAN de agravos relacionados a acidentes, mas também a hora do acidente, dados catalogados sob o código 51. Com estes dois dados foi possível saber exatamente o horário do início da jornada e, conseqüentemente, se o trabalhador em algum momento exerceu atividades no intervalo tido legalmente como noturno. Daí em diante as construções de cenários e os pressupostos tidos como básicos para a compreensão das análises se verificaram tal como exposto nos três subcapítulos anteriores, razão pela qual se fazem desnecessárias maiores digressões.

Importa, de agora em diante, a análise das tabelas e gráficos específicos.

Na análise da Tabela 14, as linhas sombreadas em vermelho e com caracteres em negrito mostram os momentos críticos, ou seja, aqueles em que se verificaram os maiores índices percentuais de acidentes ao longo da jornada.

Tal como nas descrições feitas no subcapítulo 3.3.1, relativo à Tabela 11, o presente cenário foi construído a partir das possibilidades ali assentadas, bem assim da pressuposição do que ordinariamente acontece nas informações e nos apontamentos das horas trabalhadas até o momento do acidente.

De qualquer maneira, com dito no referido subcapítulo, não houve alterações significativas por conta do critério que distingue esse ponto, a saber, a consideração da redução fictícia da hora noturna. Tanto este quanto aquele cenário demonstram as diferenças

mais importantes, e graves, quanto à incidência percentual maior dos acidentes nas horas extraordinárias, nona e décima horas de trabalho no dia.

Tome-se como exemplo do aqui tratado um dos cenários onde os índices estão mais distantes, ano de 2013. Se adotarmos os mesmos critérios de outrora, a diferença dos índices de acidentes na primeira hora extra (0,050%) em comparação com o maior percentual encontrado na duração normal da jornada (0,021, 1^a e 3^a horas) atinge 0,029%, o que é um alarme para os gestores responsáveis pela organização dos horários de trabalho.

Mesmo o índice de acidentes para a décima hora de trabalho, de 0,025%, supera todos os demais índices das horas trabalhadas até a oitava.

Os rótulos insertos no gráfico 54, além dos destaques em cores e em negrito na Tabela 14 facilitam a visualização da análise aqui efetuada.

Como a realidade é muito parecida com a descrita minuciosamente na análise do subcapítulo 3.3.1, não há necessidade de mais exemplos.

3.3.5 Tabela 15 e seus gráficos - Percentual de acidentes ao longo da jornada. Consideração da redução da hora noturna e consideração da fruição de intervalos para refeição e descanso de uma hora

O quinto cenário, exceção feita à consideração da hora noturna, quando foi o caso, é muito semelhante, quanto aos resultados, àquele analisado no subcapítulo 3.3.2.

As linhas sombreadas em laranja e com caracteres em negrito não de ser desprezadas por conta do critério de migração de eventos adotado. Não há mais necessidade de outras explicações porque isso já foi exhaustivamente explanado.

Também sob o cenário da ficção legal da redução da noturna é possível perceber que a concessão de intervalos para refeição e descanso é motivo de modificações importantes nos percentuais de ocorrências de acidentes e, como referenciado em nota de rodapé anterior, impacta também na mitigação das doenças relacionadas com o trabalho, inclusive psicológicas.

A curva de maior incidência de acidentes no momento da realização de horas extraordinárias, nona hora sobretudo, persistiu. Isto pode ser bem visualizado nas linhas e colunas sombreadas em vermelho e destacadas com caracteres em negrito.

Dadas as mencionadas similitudes de resultados com o mesmo cenário em questão, mas sem a consideração da redução da noturna, bastam dois exemplos, um em que se detecta uma diferença percentual maior, outro em que a diferença é mínima, anos de 2015 e 2016.

A análise da Tabela 15, associada com os gráficos números 66 e 67, acima representados, mostram que em 2015 o índice de acidente na nona hora de trabalho montou 0,018% e, em 2016, 0,014%. Neste ano de 2016, o maior índice de acidentes para as horas normais da jornada se deu na primeira hora de trabalho, 0,013%, de sorte que a menor diferença comparativa ficou em um centésimo. Em 2015, por sua vez, 0,015% foi o maior percentual de eventos acidentários, identificados na terceira e na quarta horas de trabalho. Conseqüentemente, a menor diferença, no ano em questão, foi a de três centésimos.

Os resultados para os exemplos apresentados e para os demais anos demonstraram-se razoavelmente harmônicos, com gráficos representativos simbólicos de curvas e tendências parecidas.

Em suma a “hora do acidente” ficou mais inclinada para o campo representado pelo mourejo a partir do minuto posterior a oito horas de trabalho, portanto, seara das horas extraordinárias.

3.3.6 Tabela 16 e seus gráficos - Percentual de acidentes ao longo da jornada.

Consideração da redução da hora noturna e consideração da fruição de intervalos para refeição e descanso de duas horas

O sexto e último cenário, muito parecido com o terceiro, importou também na constatação da aventada quebra de postulados ou paradigmas.

As linhas e colunas destacadas em laranja e com caracteres em negrito não de ser desprezadas aqui também porque não representam, em razão da migração de dados, a realidade da sexta hora de trabalho.

A construção em questão mostrou mais uma vez que a concessão de intervalos para refeição e descanso maiores rendem ensejo a um cenário bem mais favorável em torno dos riscos acidentários na seara das horas extras, embora seja importante enfatizar na análise deste cenário que uma situação melhor somente o é, aqui, em índices e números comparativos, mesmo porque os acidentes, maiores ou menores aqui e acolá, nunca consubstanciam situações desejadas, sobretudo os havidos nas horas normais de trabalho, onde há um contingente muito maior de pessoas a trabalhar. E também não é desejável, pelos impactos sociais derivados, a própria realização de horas extras.

Os destaques em vermelho e em negrito, sobretudo na nona hora de trabalho, ainda mostram números importantes e, pois, revela que persiste um risco acentuado de acidente no momento da primeira hora extra. Mostram-se maiores, contudo, em tendências relativamente harmônicas, os índices de acidentes nas primeiras horas da jornada.

Conforme pode ser verificado nos rótulos explicativos encerrados na Tabela 16 e nos gráficos 72 e 75 acima construídos, respectivamente, de 2011 e 2014, há uma tendência razoavelmente parecida. Foram constatados maiores índices de acidentes nas terceiras e quartas horas de trabalho, isso em comparação com as demais horas da jornada, inclusive com a primeira hora extra, que era o ponto capital e de destaque nos cenários anteriores.

Consoante linhas e colunas destacadas em bordô (jornada normal) e em vermelho (horas extras) de 2011, considerados os maiores índices de acidentes havidos até oito horas de trabalho e o índice da nona hora de trabalho, verifica-se que houve mais acidentes na terceira e na quarta horas de trabalho (0,016%) que no momento da realização da primeira hora extra (0,010%).

Em 2014 o cenário foi quase o mesmo: persistiu diferença centesimal de 0,004% entre os maiores índices da jornada normal (0,018%, primeira hora) e o da nona hora de trabalho (0,014%).

Em suma, nesta sexta construção de cenário, a admissão hipotética da concessão de duas horas de intervalo para refeição e descanso proporcionou um resultado importante, diga-se novamente, o de que a “hora do acidente”, com mais recorrência, ficou no campo da duração normal da jornada.

4 A DEMONSTRAÇÃO ESTATÍSTICA DA HORA DO ACIDENTE

O objetivo deste capítulo é demonstrar, com base em conhecimentos hauridos na Estatística, em sua literatura própria e em sua maneira específica de calcular, problematizar cenários e construir fórmulas, que os resultados obtidos no capítulo anterior são passíveis de generalização, ou seja, fazer a demonstração da exatidão dos cálculos e resultados encontrados para a “hora do acidente” e mostrar que eles poderão, com segurança, ser considerados pelos tomadores de serviços e pelo Poder Público para fins de tentativa de mudanças na organização da atividade trabalhista, enfim, balizar ações de prevenção de acidentes e doenças ligadas ao trabalho.

O mencionado objetivo, aliás, harmoniza-se com o próprio conceito de Estatística, tida como a ciência que *coleta, organiza, analisa e interpreta dados para a tomada de decisões*²⁶⁰.

Concretamente, a Estatística distingue-se da Matemática por conta de seu viés essencialmente impregnado de preocupações práticas. Ainda conforme as lições de Marcelo Guedes Nunes, “parte importante da Estatística envolve problemas não matemáticos como, por exemplo, a identificação da fonte dos dados, a escolha de testes capazes de robustecer as conclusões ou a forma de visualização dos resultados em gráficos e tabelas”.²⁶¹

Conforme explicado desde o início desta tese, todo o esforço foi dirigido para a obtenção de respostas às indagações inicialmente formuladas, devolutivas que pudessem desmistificar o conhecimento jurídico, até então genérico e desprovido de maior fundamentação, de que horas extras importavam maiores riscos de acidentes.

Houve, ainda, o direcionamento de energias investigativas para a obtenção precisa de amostras e resultados passíveis de generalização, resultados probabilísticos, portanto. Sem isso não haveria nem ineditismo do trabalho nem impacto social de maior relevo.

É o que se fará doravante.

²⁶⁰ LARSON, Ron; FARBER, Betsy. **Estatística aplicada**. Tradução Luciane Ferreira Pauleti Vianna. 4. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. p. 3.

²⁶¹ Ibid., loc. cit.

4.1 Conceitos estatísticos

Os trabalhos que regerão este capítulo transitarão pelos testes e cálculos das proporções de acidentes nos últimos dez anos, sob os vários cenários comparativos adotados ao longo da investigação, isso para subsidiar, de maneira segura, decisões futuras.

O percurso corrido no Capítulo 3 baseou-se naquilo que é conhecido como Estatística Descritiva. Esse ramo da Estatística lida com a organização, o resumo e a representação dos dados. Foi exatamente isto o que foi feito por ali.

Considerando que os dados obtidos se referem a uma população, ou seja, à totalidade dos acidentes registrados na região metropolitana de São Paulo, não será possível a utilização das técnicas e conceitos da dita Estatística Inferencial ou Dedutiva, ou seja, daquela Estatística lastreada no uso de uma ou várias amostras para se chegar a conclusões sobre resultados relativos à citada população. Não será possível, ainda, o uso da probabilidade, importante ferramenta dessa seara.

Probabilidade, em Estatística, remete a um evento futuro. Matematicamente ela é um número que varia de 0 a 1 e mede a chance de ocorrência de um determinado resultado. A chance de um resultado acontecer será tanto maior quanto mais próxima de um. A probabilidade, quando multiplicada por cem, pode ser representada por percentuais de 0 a 100%. Para a situação do estudo presente, a probabilidade seria a chance de um acidente se verificar em determinados horários da jornada de um trabalhador.

Marcelo Guedes Nunes ensina que “a probabilidade depende de um grau de incerteza sobre um acontecimento, ou seja, depende da aleatoriedade”²⁶². Leciona também que no contexto de um estudo estatístico as ferramentas se colocam não como instrumentos de verdades absolutas, mas como mecanismos que, saindo do ceticismo estéril, auxiliam na redução da ignorância sobre eventos passados e possibilitam eventuais projeções seguras para o futuro, técnicas que permitem, portanto, controlar e entender de uma maneira melhor essas incertezas todas ou, em outras palavras, meios que ajudam na obtenção de graus de confiabilidade em cenários cheio de dúvidas.²⁶³

²⁶² NUNES, Marcelo Guedes. **Jurimetria**: como a estatística pode reinventar o Direito. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016. p. 66.

²⁶³ NUNES, Marcelo Guedes. **Jurimetria**: como a estatística pode reinventar o Direito. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016. p. 70.

Proporções são, por assim dizer, representações numéricas de amostras de uma dada população, a partir da divisão da amostra pelo total da população. Assim, no caso desta investigação, proporção de acidentes em dados momentos é o resultado obtido a partir da divisão do número de acidentes havidos em determinados horários pelo total de acidentes ao longo de um dia, mês ou ano. Em suma, as proporções estudadas por aqui são construídas a partir de eventos já ocorridos.

Em uma linguagem objetiva, probabilidade é o resultado da divisão dos resultados possíveis pelo universo de resultados existentes. Como exemplo, se uma moeda é atirada ao alto, sabe-se que a probabilidade é calculada pela fração de $1 / 2$, ou seja, os resultados possíveis são as duas faces da moeda. Com a jogada de um dado, a probabilidade resulta da fração de $1 / 6$, e assim por diante.

Todavia, para os fins do presente trabalho, embora o estudo seja tecnicamente chamado de probabilístico, com o sentido, enfatize-se, da possibilidade de generalização dos resultados, o cálculo da probabilidade da ocorrência futura de acidentes não é possível fazer, exatamente porque, dadas as naturezas desses eventos, bem assim sua aleatoriedade, não é possível saber o número de resultados existentes, o número de acidentes que se verificarão. Aliás, e aqui vale lembrar, todo esse estudo tem por escopo justamente evitar que novos acidentes aconteçam.

A porcentagem de ocorrência de acidentes, analisada no capítulo 3, não tem característica de probabilidade estatística. É que os índices percentuais foram detectados de maneira pontual no tempo, segundo determinadas faixas de horários. Não têm, assim, a característica própria das probabilidades, fundamentadas na dinamicidade, na delimitação das possibilidades de ocorrência em evento futuro.

Em razão dessas questões todas, será utilizado aqui o conceito de chance, entendida como uma possibilidade, não desejada, de ocorrência de acidente no futuro, derivação de uma conclusão fundamentada na história dos eventos acidentários ocorridos nos anos de 2007 a 2016.

Ainda abordando questões conceituais cujo entendimento será necessário para a exata compreensão dos testes e contas que se darão no subcapítulo seguinte, é importante registrar que parâmetro é a descrição numérica de uma característica populacional. Já a

estatística, não a Ciência em si, mas a estatística sob uma visão aplicada, é a descrição numérica de uma característica amostral.²⁶⁴

População é uma coligação de todos os resultados, respostas, medições ou contagens que são de interesse. Amostra é um subgrupo de uma população.²⁶⁵ Somente a título de exemplificação esta tese trabalhou com a população de todos os acidentes típicos formalmente catalogados na base SINAN – DATASUS na região metropolitana de São Paulo e, quando fez recortes de horários, de categorias profissionais e econômicas, entre outros, labutou com amostras.

O percentual que resulta de um cálculo estatístico é dinâmico. Baseia-se em desvios padrões a partir de uma média. Bem por isso, os testes que serão efetuados levam em conta a média das proporções de acidentes na jornada dita ordinária e a média percentual de acidentes nos horários extraordinários legais, ou seja, na primeira e na segunda hora extraordinária das jornadas operárias.

Em Estatística Inferencial, para se saber sobre a confiabilidade das contas, não se usa a expressão margem de erro, mas sim o campo residual correspondente, denominado nível de confiança. Expressão sinônima de margem de erro é, também, nível de significância. Conseqüentemente, quando há, nessa seara, menção a um nível ou grau de confiança de 70% fica compreendido que o nível de significância é o percentual residual para 100%, ou seja, 30%.

A medida de tendência central, na Estatística, corresponde ao valor que representa a entrada típica ou central do conjunto de dados. As três medidas de entrada típicas mais usadas são a média, a mediana e a moda.²⁶⁶

Média de um conjunto de dados é a soma das entradas de dados dividida pelas entradas. É o conceito mais simples de ser entendido. Neste trabalho, a média das proporções de acidentes será o resultado da soma de todas as proporções, por exemplo, da chamada jornada normal de trabalho, dividida por oito, ou seja, oito horas de trabalho, que, no conceito em questão, seria o número de entradas.

²⁶⁴ LARSON, Ron; FARBER, Betsy. **Estatística aplicada**. Tradução Luciane Ferreira Pauleti Vianna. 4. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. p. 5.

²⁶⁵ Ibid., p. 4.

²⁶⁶ LARSON, Ron; FARBER, Betsy. **Estatística aplicada**. Tradução Luciane Ferreira Pauleti Vianna. 4. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010. p. 55.

Mediana de um conjunto de dados é um valor que está no meio dos dados quando o conjunto de dados é ordenado. A mediana mede o centro do referido conjunto, dividindo-o em duas partes iguais. Se o conjunto de dados tem um número ímpar de entradas, a mediana é a entrada de dados do meio. Se o conjunto de dados tem um número par de entradas, a mediana é a média das duas entradas do meio.²⁶⁷ No caso desta tese, também a título de ilustração, se tivéssemos sete percentuais de acidentes, hipoteticamente ordenados como 3, 5, 4, 8, 12, 34 e 45%, a mediana, considerando que o conjunto de percentuais é ímpar, seria 8%. A partir desse percentual, portanto, seriam calculados os desvios padrões. E se fosse suprimido o último dado, 45%, remanescendo um conjunto de seis percentuais, a mediana seria a média entre 4 e 8%, portanto, 6%.

Já a moda de um conjunto de dados é uma entrada desse conjunto que ocorre com maior frequência, enfim, é a repetição de padrões numéricos de entradas. Se nenhuma entrada é repetida, o conjunto de dados não tem moda. Se duas entradas ocorrem com a mesma frequência, cada entrada é uma moda e o conjunto é chamado de bimodal.²⁶⁸ No caso do presente estudo, não foi possível identificar uma moda para medir a tendência central. Isso aconteceria, por exemplo, se fosse identificada, na apuração e análise dos dados, uma proporção igual de acidentes, perene no tempo e em determinada faixa de horário.

Em síntese, média, mediana e moda são, todas elas, formas de aferição de entradas típicas de dados, centrais ou recorrentes.

Vale lembrar que a média, nada obstante sua confiabilidade, pode ser afetada por entradas de valores discrepantes, é dizer, dados muito destoantes da realidade dos demais dados de um conjunto. Consequentemente, a média deve ser usada com cautela, e substituída quando os valores de entrada forem muito dissonantes um dos outros, ou quando se detectem entradas muito discrepantes, a afetar o conjunto. Isto foi inclusive observado nesta tese, quando a utilização da média se fez necessária, sobretudo nos trabalhos iniciais de recorte de dados e, ao final, com a limitação dos cenários comparativos à jornada ordinária e às duas primeiras horas extras. É que a utilização das demais horas extraordinárias, excedentes de duas, prejudicaria a segurança dos dados relativos à média, mormente porque a incidência,

²⁶⁷ Ibid., p. 56.

²⁶⁸ Ibid., p. 57.

nos campos correspondentes, se demonstrou muito diversa em termos percentuais, bem mais inferiores a partir da terceira extraordinária e subsequentes.

Desvios são as distâncias entre um valor, normalmente numérico ou percentual, e as medidas de entradas típicas adotadas, ou seja, entre um valor e a média, a mediana ou a moda. Padrão é um desvio caracterizado por uma tendência de recorrência maior, ou seja, é um comportamento de desvio que pode ser categorizado ou melhor delimitado, e isto a partir da análise dos vários desvios.

Variância, medida necessária para o cálculo do desvio padrão, é a média aritmética dos quadrados dos mencionados desvios. Matematicamente e estatisticamente, os desvios padrões são as raízes quadradas das variâncias.

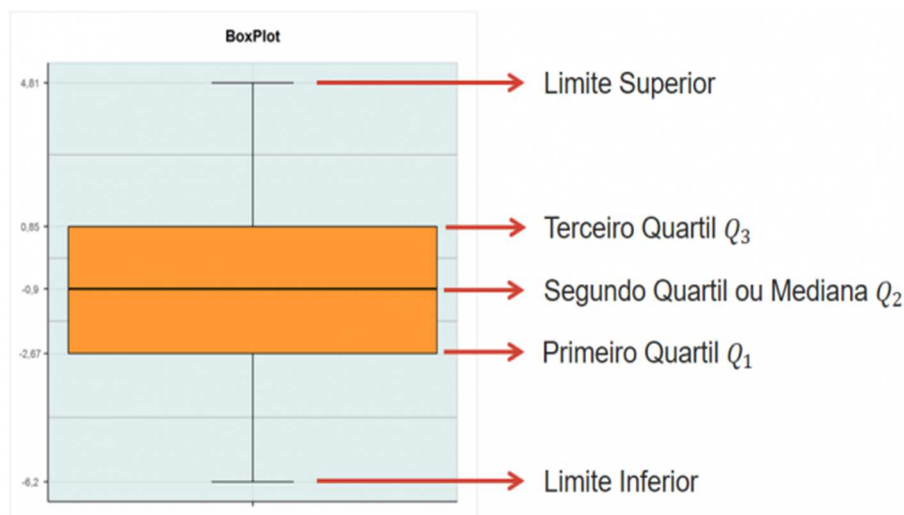
O desvio padrão será, pois, uma média ponderada dos vários desvios.

Nos testes e cálculos que serão efetuados nas linhas sequenciais deste trabalho, e com o propósito específico da demonstração estatística da “hora do acidente”, haverá um aumento na densidade das análises da dita Estatística Descritiva, trabalho diverso, contudo, do feito no capítulo precedente. Esse trabalho se diferenciará do anterior também porque, aqui, haverá cálculos rumo a uma análise alicerçada em critérios estatísticos internacionalmente certificados.

Com os mesmos dados utilizados e analisados no capítulo anterior, usando um programa específico, o MINITAB, e mais, com recurso ao chamado gráfico de caixa, conhecido pela expressão “boxplot”, será possível visualizar os momentos mais recorrentes em que os acidentes, nos interstícios escolhidos, se verificaram.

O gráfico de caixa é uma ferramenta utilizada para comparar e avaliar a distribuição empírica dos dados e ele é formado a partir de uma mediana. É limitado por quartis, no caso, primeiro e terceiro, bem assim por limites superiores e inferiores, tudo conforme o seguinte desenho exemplificativo:

Figura 1 - Modelo do Gráfico de Caixa e Bigode (Boxplot)



Fonte: Portal Action²⁶⁹

Pontos que ficarem para além dos limites superiores e inferiores são tidos como discrepantes do padrão e, portanto, estatisticamente desprezíveis.

Fractis, em Estatística, são números que separam, ou dividem, em partes iguais, um conjunto de dados ordenados. Por exemplo, a mediana mesmo é um fractil porque divide um conjunto de dados ordenados em duas partes.

Os três quartis, Q_1 , Q_2 e Q_3 , são utilizados para dividir um conjunto de dados ordenado em quatro partes iguais. Aliás, quartil é gênero de fractil. Significa exatamente a divisão do conjunto de dados em quatro partes.

Na prática, aproximadamente um quarto dos dados ficará acima ou abaixo do primeiro quartil, Q_1 , mais ou menos a metade desses dados estará acima ou abaixo do segundo quartil, Q_2 . Este quartil, ou seja, o Q_2 , será a mediana do conjunto de dados. Por fim, três quartos dos referidos dados ficarão acima ou abaixo do terceiro quartil, Q_3 .

O programa MINITAB, concebido para uso empresarial e acadêmico, tem como objetivo facilitar a análise estatística de dados e, pois, orientar posturas. Ele tem uma aparência muito parecida com as planilhas do Excel da Microsoft e, desenvolvido e atualizado desde 1972, tem se revelado como importante e segura ferramenta para a realização de complexos cálculos e análises estatísticas.

²⁶⁹ PORTAL ACTION. **Estatística básica**. Disponível em: <<http://www.portalaction.com.br/estatistica-basica/31-boxplot>>. Acesso em: 11 maio 2017.

Considerando a singularidade de que toda a base de dados usada nesta pesquisa foi arquitetada e organizada em planilhas Excel, a opção pelo uso do MINITAB, em sua versão acadêmica, bem assim a escolha da utilização dos gráficos de caixa mostrou-se a mais recomendada, até pela compatibilidade desses programas todos.

No caso da presente tese o MINITAB será utilizado para calcular automaticamente os quartis e, ato contínuo, gerar os gráficos de caixa importantes à visualização, à análise e à formulação de conclusões quanto à “hora do acidente”.

O gráfico de caixa é uma ferramenta de análise de dados que ressalta as características mais importantes do conjunto. Esse gráfico usa os quartis e é construído a partir de cinco elementos: a entrada mínima, o primeiro quartil (Q1), a mediana (Q2), o terceiro quartil (Q3) e a entrada máxima. É essa apreciação de elementos do conjunto que torna a análise deste capítulo 4 mais robusta em comparação ao conteúdo do capítulo precedente, mesmo porque, ali, levou-se em conta somente os resultados específicos em determinadas faixas de horários, análises mais pontuais e descontextualizadas do conjunto ordenado de dados, pois.

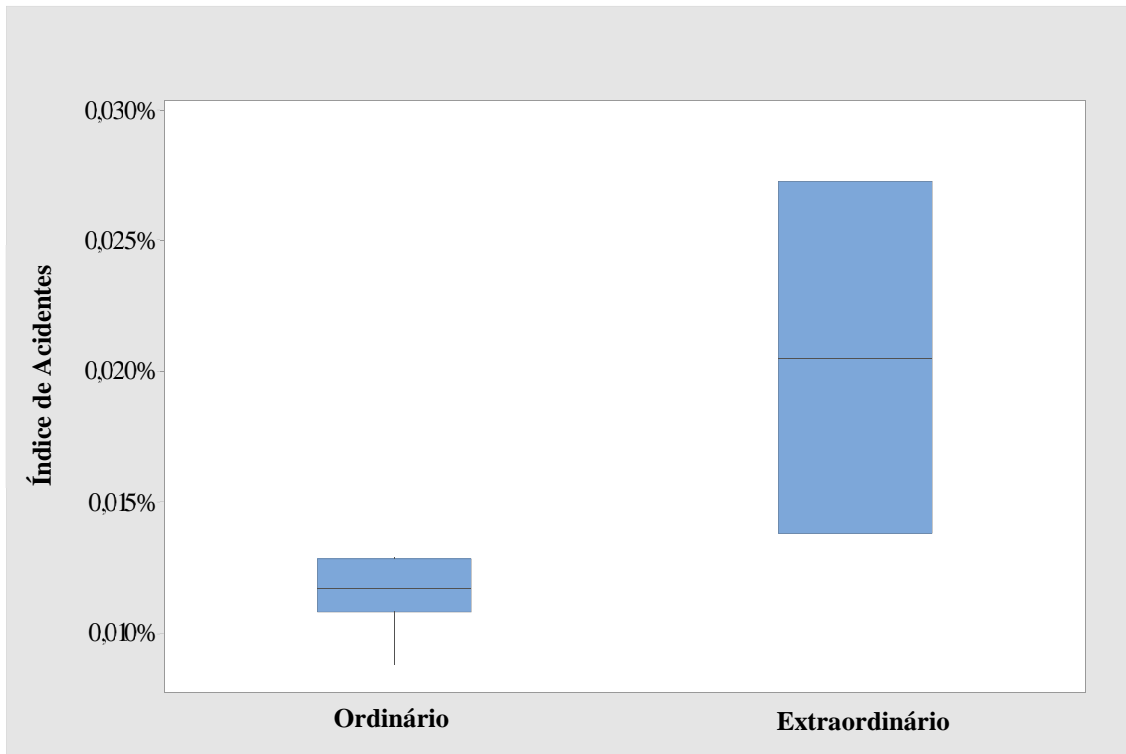
Por fim, existe ainda a possibilidade de medir a amplitude entre os quartis, conhecida pela sigla IQR. Essa amplitude é a diferença entre o primeiro e o terceiro quartil. Ela pode fornecer uma ideia do quanto 50% dos dados varia e é também usada para encontrar valores discrepantes. Qualquer valor que seja superior a 1,5 à esquerda do Q1 ou à direita de Q3 é um valor discrepante e, pois, passível de desprezo.

4.2 Cálculos e gráficos

Apresentados os conceitos e os fundamentos estruturantes deste capítulo, importa iniciar a realização das contas, o que se dará, enfatize-se, com a utilização do MINITAB em sua versão acadêmica.

Inserindo todos os dados apurados e organizados no referido programa, interstício de 2007 a 2016, sob os vários cenários arquitetados para os fins do presente trabalho, chegou-se aos seguintes resultados, todos externados nos gráficos que se seguem.

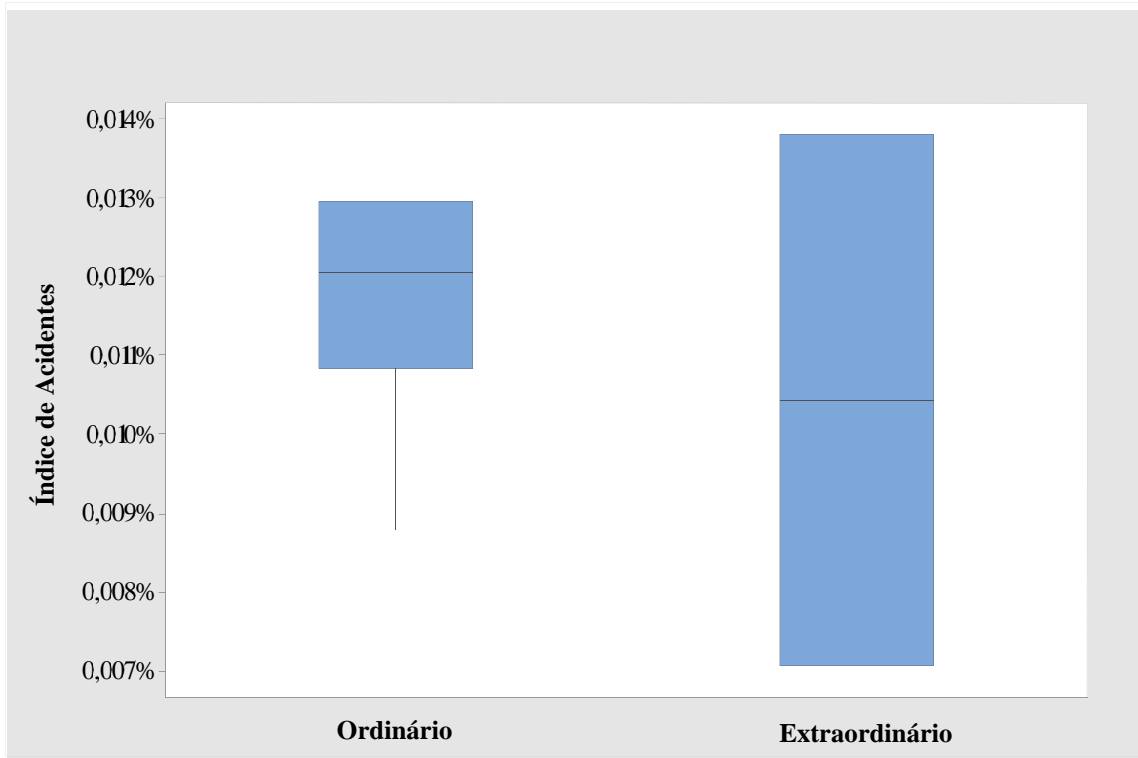
Gráfico 77 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2007



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,0001108038	Q1 = 0,000138049
Mediana = 0,000117371	Mediana = 0,000205621
Q3 = 0,000128478	Q3 = 0,00273192
Amplitude – Q = 0,000204397	Amplitude – Q = 0,000135143
Traços para: 0,0000879423; 0,0001295	Traços para: 0,000138049; 0,00273192
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

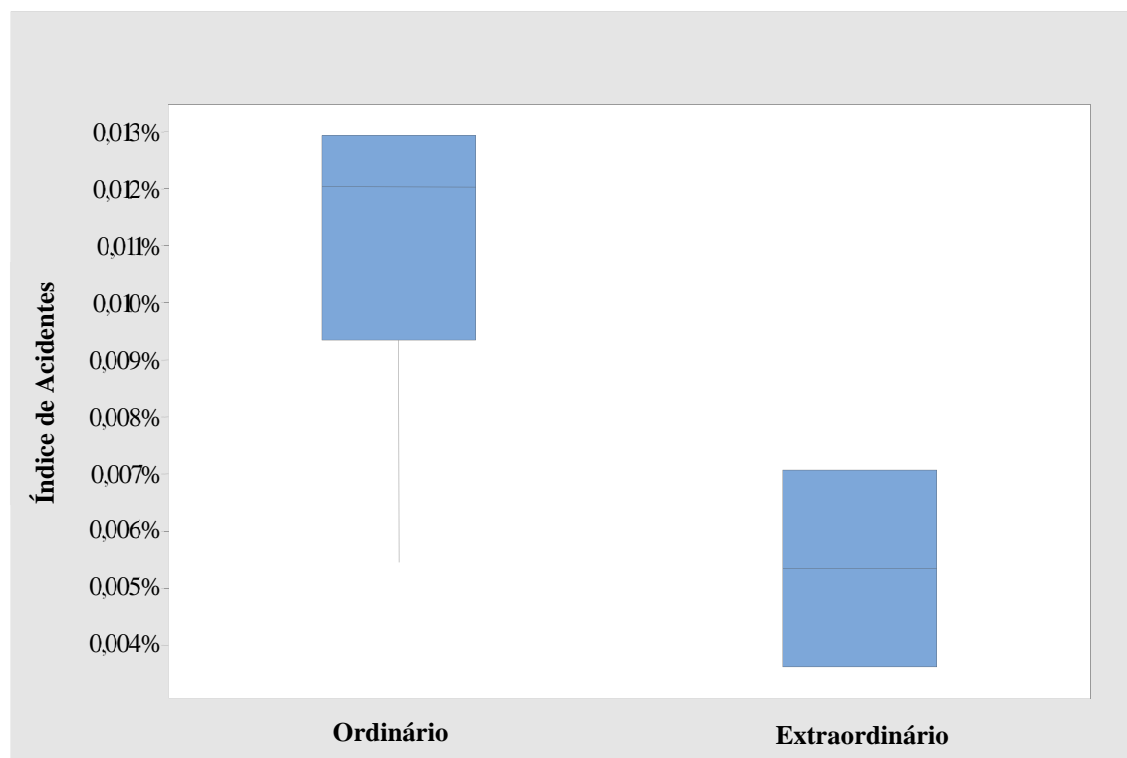
Gráfico 78 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2007



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000108382	Q1 = 0,0000706231
Mediana = 0,000120463	Mediana = 0,000104336
Q3 = 0,000129423	Q3 = 0,000138049
Amplitude – Q = 0,000210409	Amplitude – Q = 0,0000674261
Traços para: 0,0000879423; 0,000129509	Traços para: 0,0000706231; 0,000138049
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

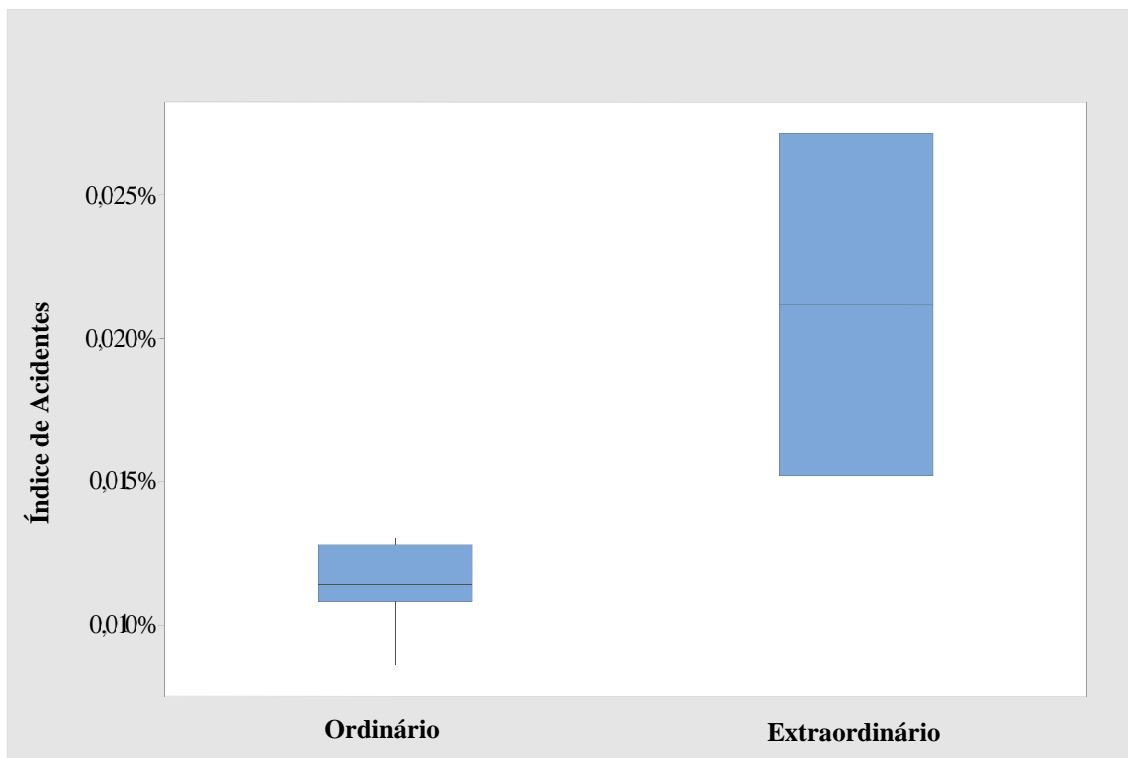
Gráfico 79 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2007



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,0000936104	Q1 = 0,000360381
Mediana = 0,000120463	Mediana = 0,0000533306
Q3 = 0,000129423	Q3 = 0,0000706231
Amplitude – Q = 0,0000358124	Amplitude – Q = 0,0000345850
Traços para: 0,0000543914; 0,000129509	Traços para: 0,0000360381; 0,0000706231
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

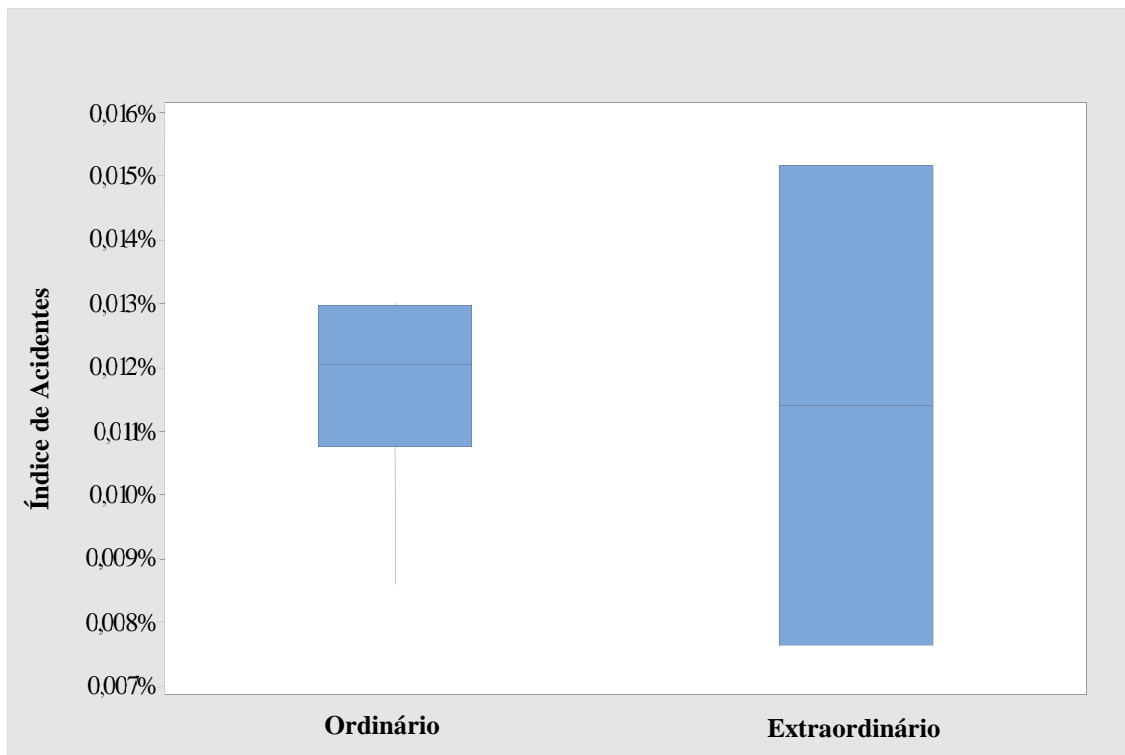
Gráfico 80 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2007



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000108010	Q1 = 0,000151709
Mediana = 0,000114336	Mediana = 0,000211579
Q3 = 0,000128077	Q3 = 0,000271448
Amplitude – Q = 0,0000200676	Amplitude – Q = 0,000119740
Traços para: 0,0000858811; 0,000130081	Traços para: 0,000151709; 0,000271448
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

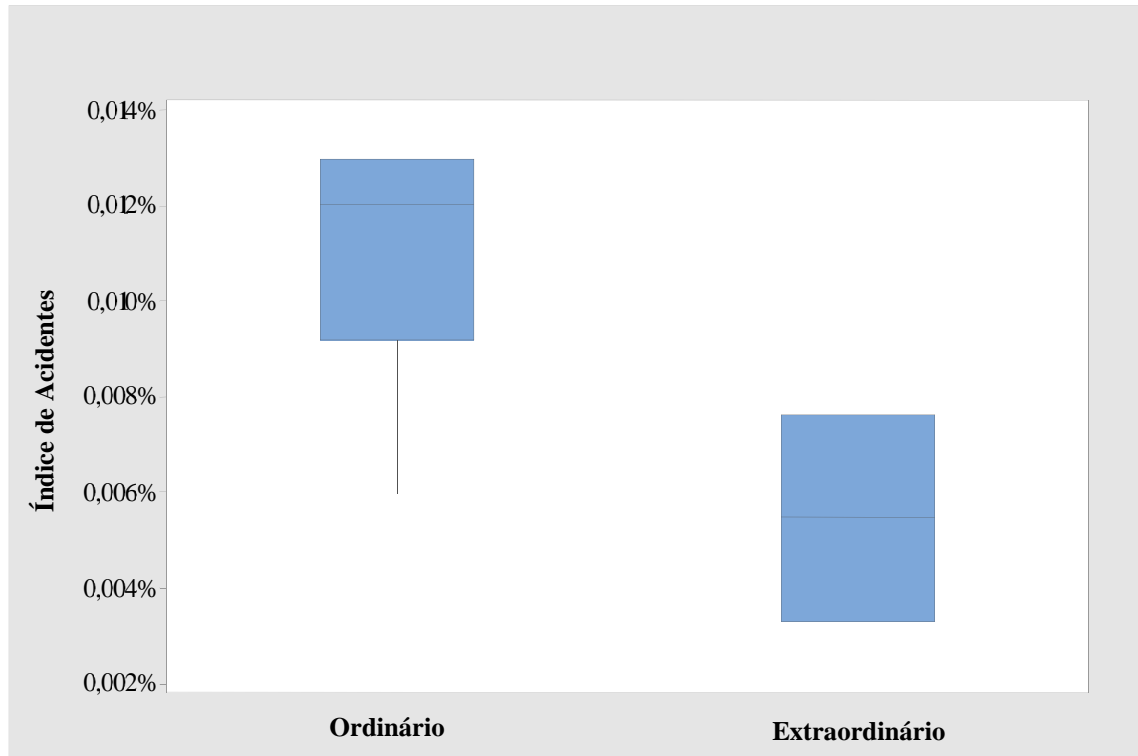
Gráfico 81 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalo para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2007



<p>Variável: horas ordinárias</p> <p>Q1 = 0,000107666</p> <p>Mediana = 0,000120463</p> <p>Q3 = 0,000129738</p> <p>Amplitude – Q = 0,0000220715</p> <p>Traços para: 0,0000858811; 0,000130081</p> <p>Número de horas considerado = 8</p>	<p>Variável: horas extraordinárias</p> <p>Q1 = 0,0000764357</p> <p>Mediana = 0,000114072</p> <p>Q3 = 0,000151709</p> <p>Amplitude – Q = 0,0000752731</p> <p>Traços para: 0,0000764357; 0,000151709</p> <p>Número de horas considerado = 2</p>
--	--

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

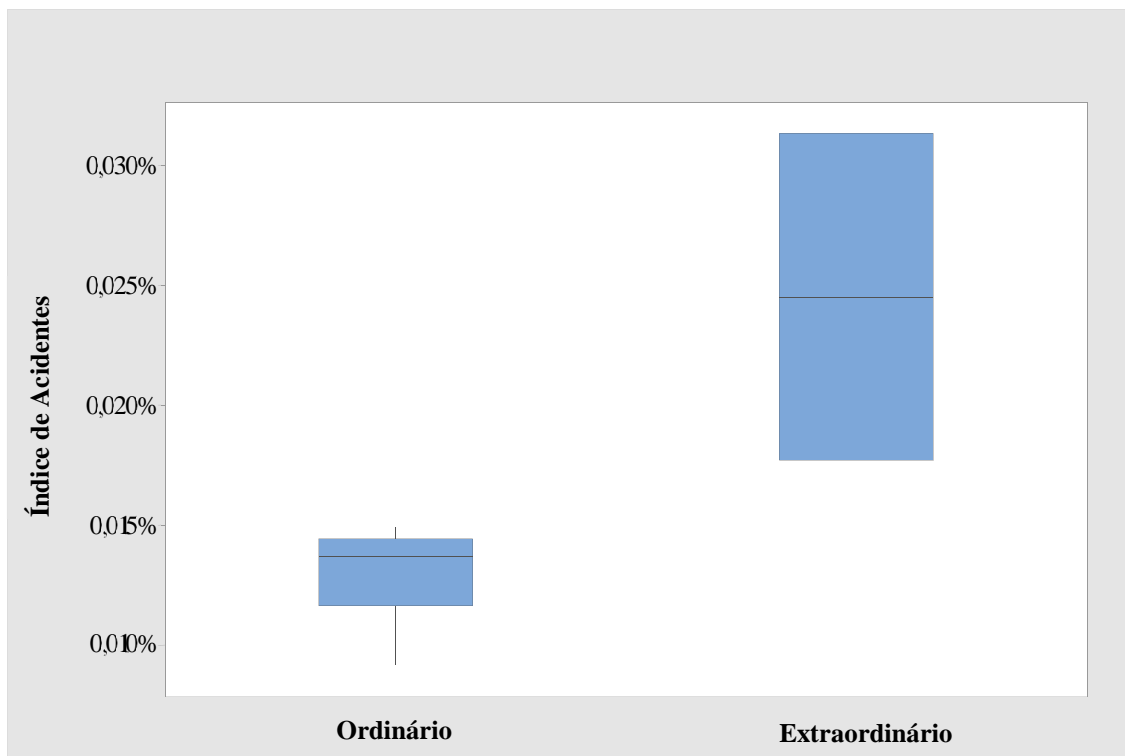
Gráfico 82 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2007



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,0000918642	Q1 = 0,0000331318
Mediana = 0,000120463	Mediana = 0,0000547837
Q3 = 0,000129738	Q3 = 0,0000764357
Amplitude – Q = 0,0000378736	Amplitude – Q = 0,0000433039
Traços para: 0,0000597733; 0,000130081	Traços para: 0,0000331318; 0,0000764357
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

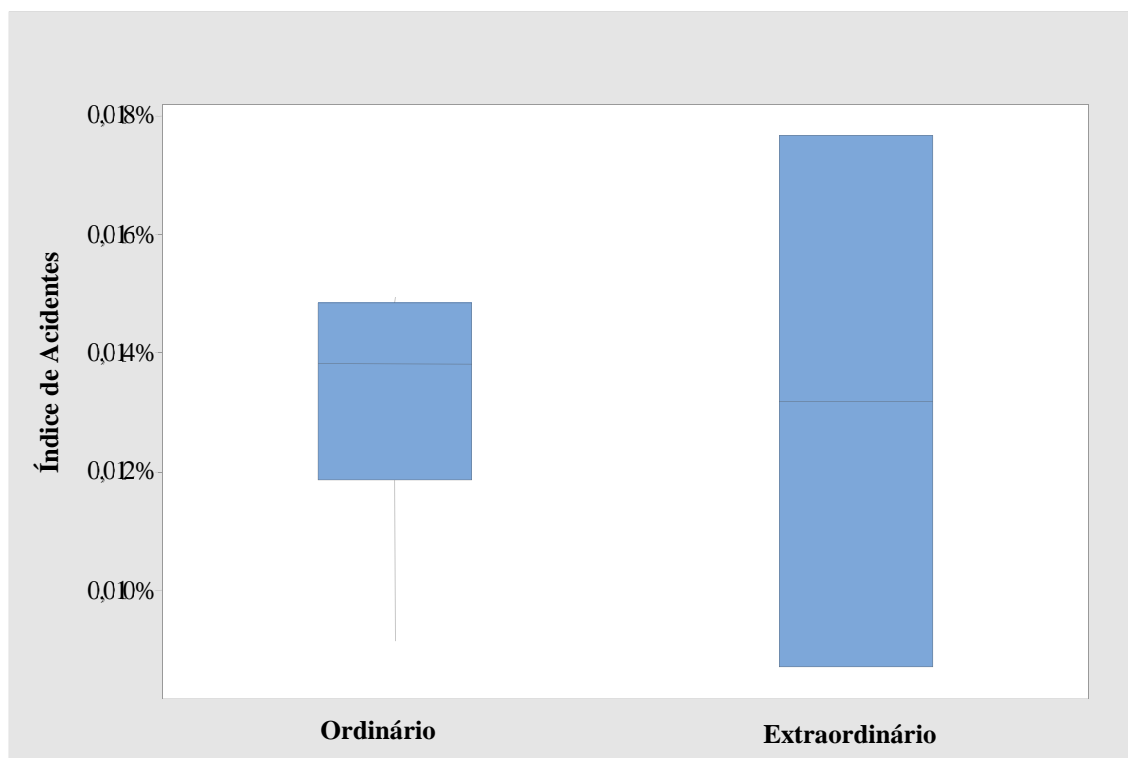
Gráfico 83 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2008



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000116502	Q1 = 0,000176687
Mediana = 0,000137110	Mediana = 0,000245002
Q3 = 0,000143952	Q3 = 0,000313318
Amplitude – Q = 0,0000274494	Amplitude – Q = 0,000136631
Traços para: 0,0000915161; 0,000149316	Traços para: 0,000176687; 0,000313318
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

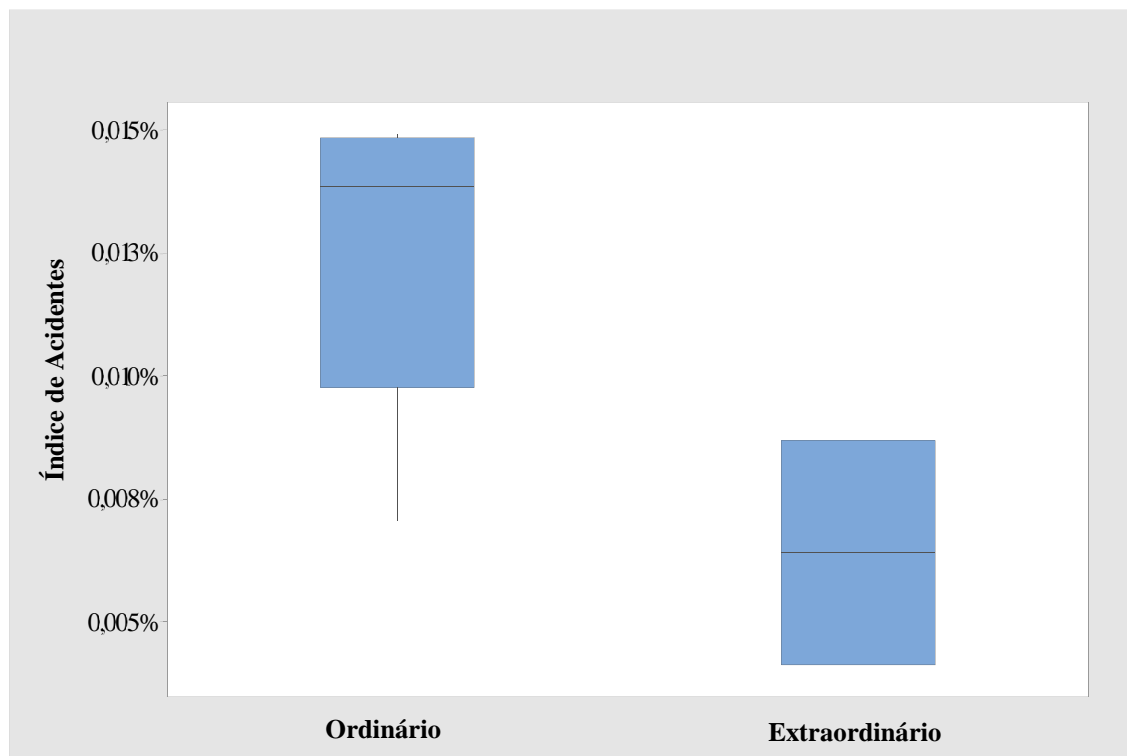
Gráfico 84 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2008



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000118528	Q1 = 0,0000869717
Mediana = 0,000118528	Mediana = 0,000131829
Q3 = 0,000148413	Q3 = 0,000176687
Amplitude – Q = 0,000298851	Amplitude – Q = 0,0000897153
Traços para: 0,0000915161; 0,000149316	Traços para: 0,0000869717; 0,000176687
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

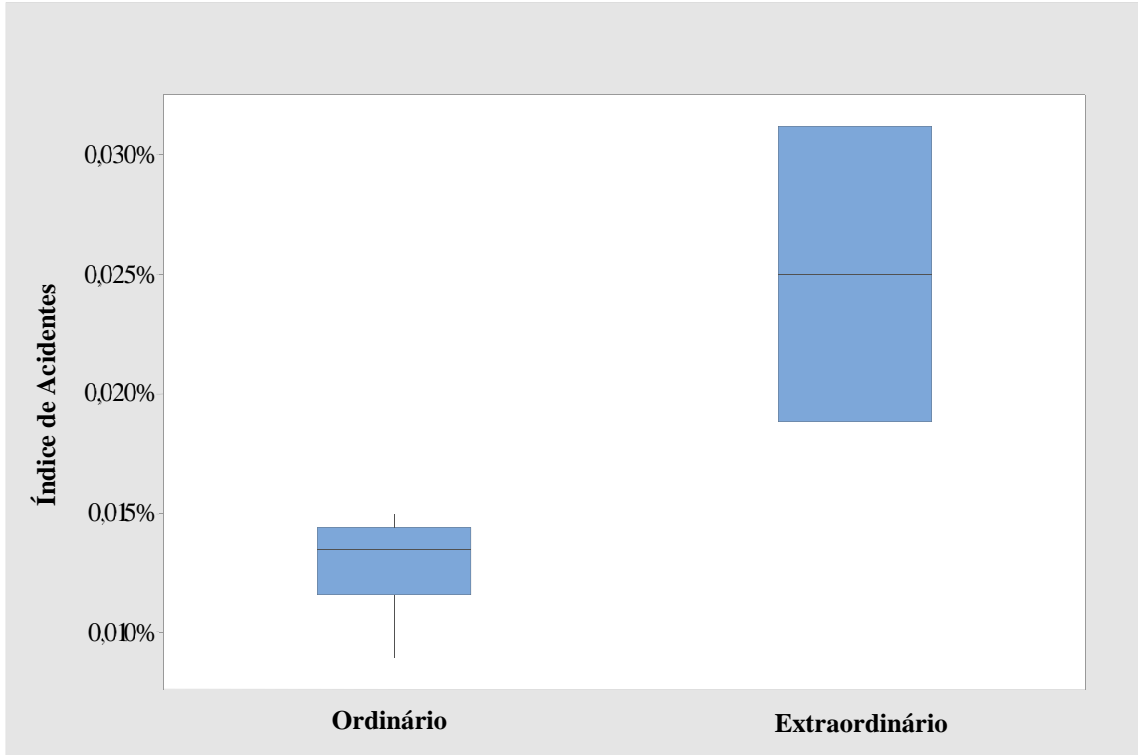
Gráfico 85 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2008



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,0000977285	Q1 = 0,0000411538
Mediana = 0,000138259	Mediana = 0,0000640627
Q3 = 0,000148413	Q3 = 0,0000869717
Amplitude – Q = 0,0000506842	Amplitude – Q = 0,000458179
Traços para: 0,0000704981; 0,000149316	Traços para: 0,0000411538; 0,0000869717
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

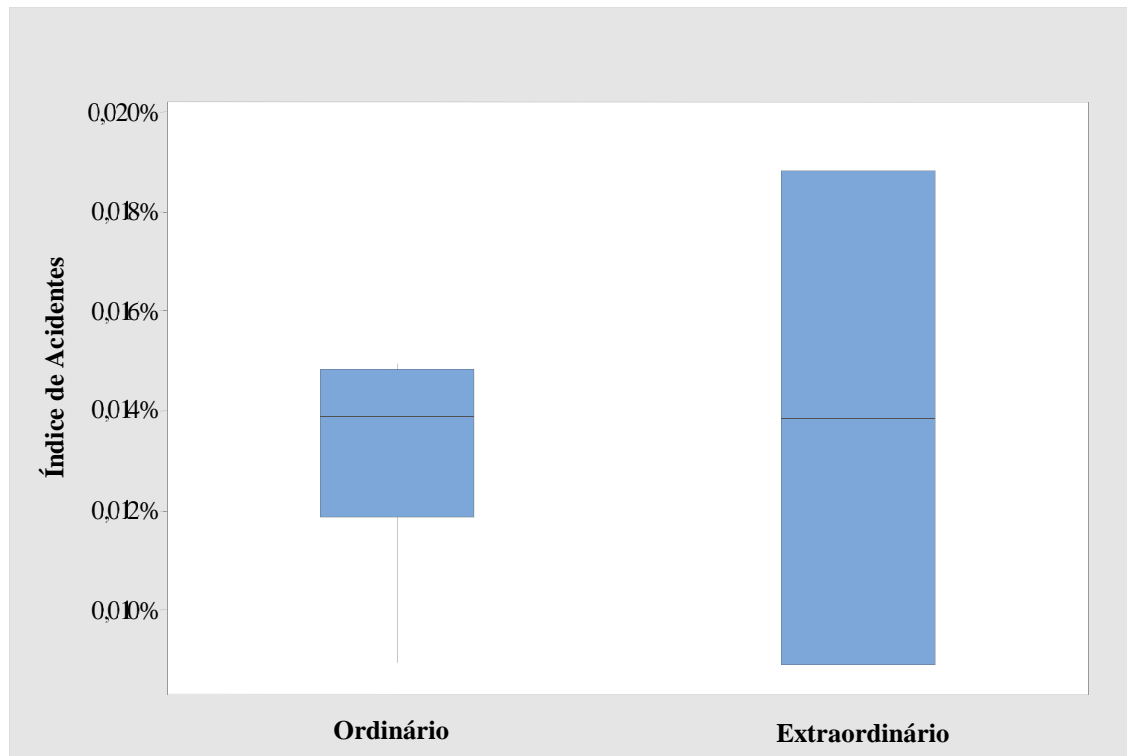
Gráfico 86 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2008



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000116338	Q1 = 0,000188484
Mediana = 0,000134921	Mediana = 0,000250078
Q3 = 0,000143596	Q3 = 0,000311671
Amplitude – Q = 0,0000272578	Amplitude – Q = 0,000123187
Traços para: 0,0000895457; 0,000149644	Traços para: 0,000188484; 0,000311671
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

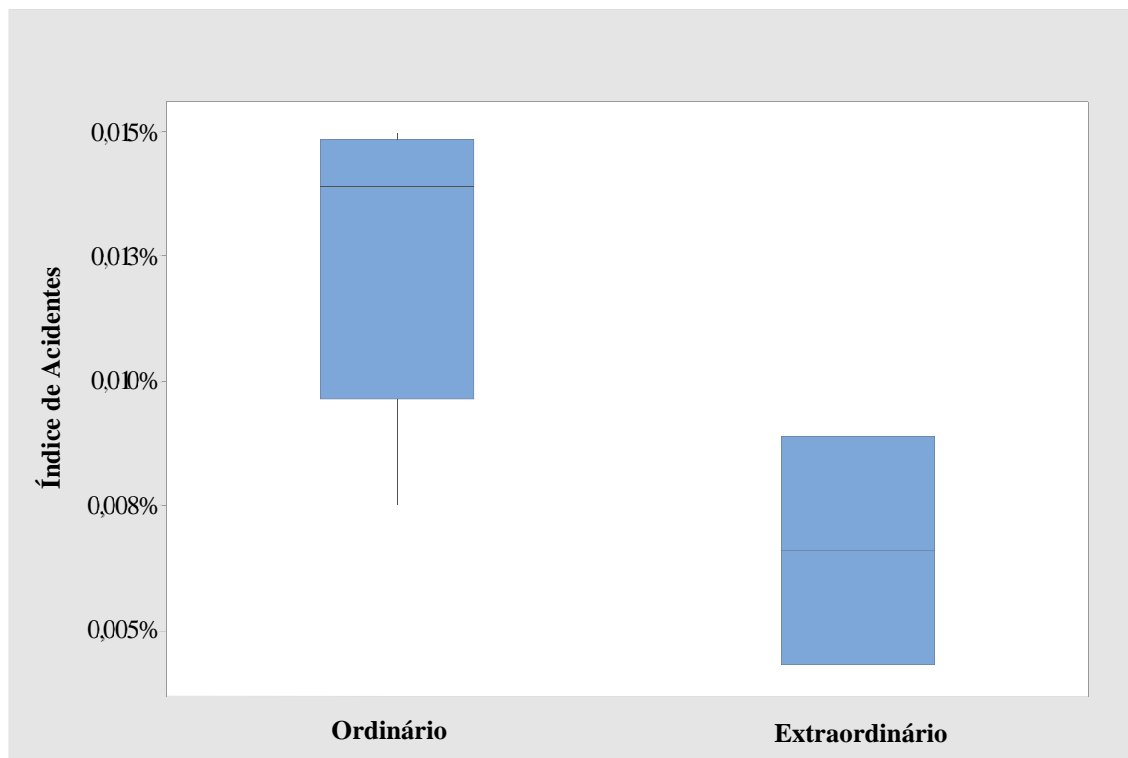
Gráfico 87 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalo para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2008



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000118528	Q1 = 0,0000888922
Mediana = 0,000138752	Mediana = 0,000138688
Q3 = 0,000148522	Q3 = 0,000184484
Amplitude – Q = 0,0000299945	Amplitude – Q = 0,0000995922
Traços para: 0,0000895457; 0,000149644	Traços para: 0,0000888922; 0,000188484
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

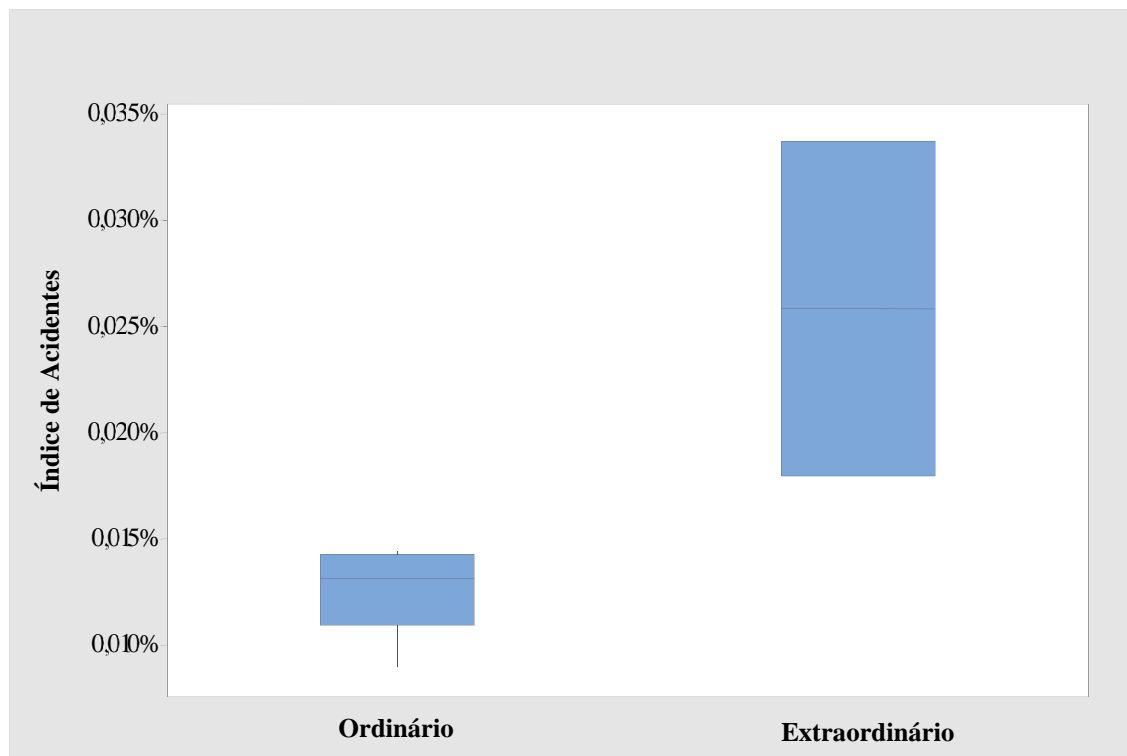
Gráfico 88 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2008



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000096354	Q1 = 0,0000430743
Mediana = 0,000138752	Mediana = 0,0000659832
Q3 = 0,000148522	Q3 = 0,0000888922
Amplitude – Q = 0,0000522167	Amplitude – Q = 0,0000458179
Traços para: 0,0000752053; 0,000149644	Traços para: 0,0000430743; 0,0000888922
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

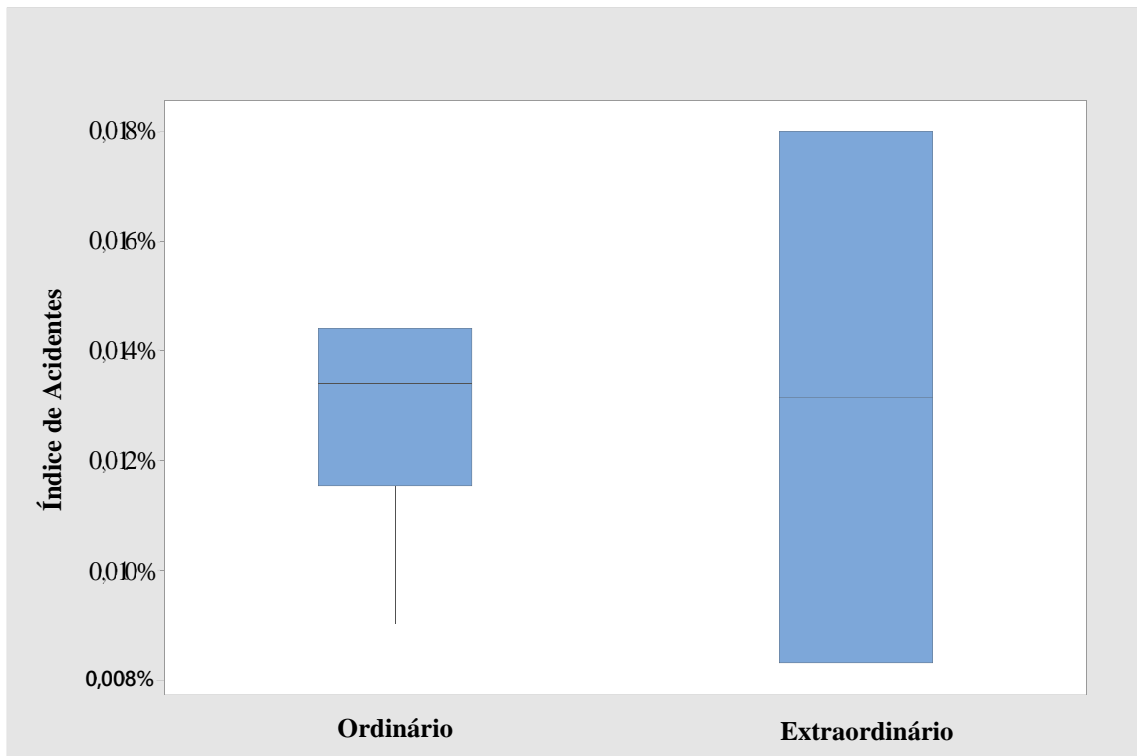
Gráfico 89 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2009



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000109229	Q1 = 0,000179996
Mediana = 0,000131262	Mediana = 0,000258456
Q3 = 0,000142360	Q3 = 0,000336916
Amplitude – Q = 0,0000331305	Amplitude – Q = 0,000156920
Traços para: 0,0000902116; 0,000144251	Traços para: 0,000179996; 0,000336916
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

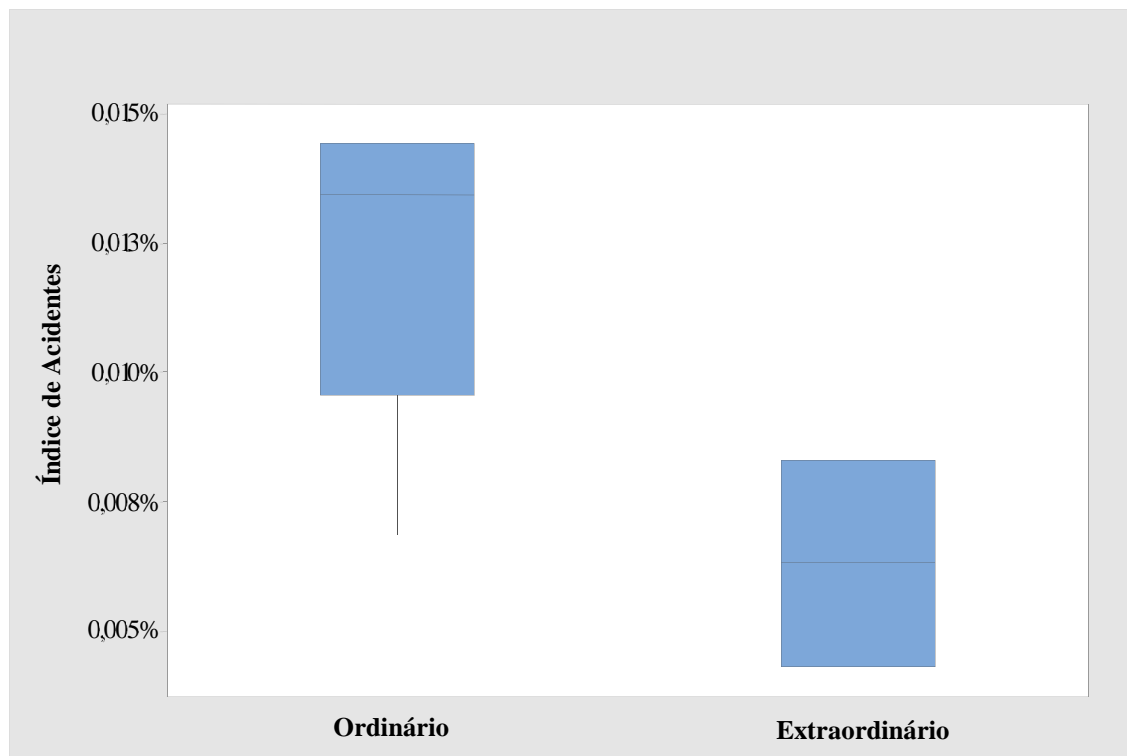
Gráfico 90 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2009



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000115286	Q1 = 0,0000830752
Mediana = 0,000134166	Mediana = 0,000131536
Q3 = 0,000144169	Q3 = 0,000179996
Amplitude – Q = 0,0000288830	Amplitude – Q = 0,0000969210
Traços para: 0,0000902116; 0,000144251	Traços para: 0,0000830752; 0,000179996
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

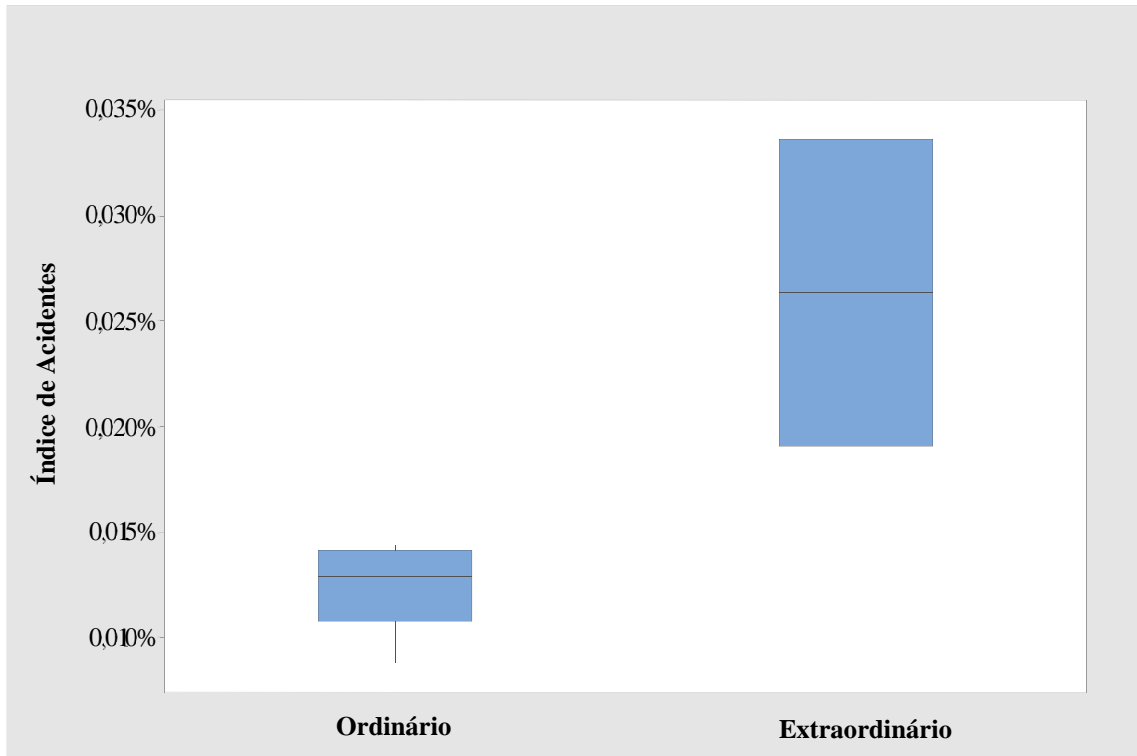
Gráfico 91 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2009



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,0000954182	Q1 = 0,0000432683
Mediana = 0,000134166	Mediana = 0,0000631717
Q3 = 0,000144169	Q3 = 0,0000830752
Amplitude – Q = 0,0000487504	Amplitude – Q = 0,0000398069
Traços para: 0,0000683986; 0,000144251	Traços para: 0,0000432683; 0,0000830752
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

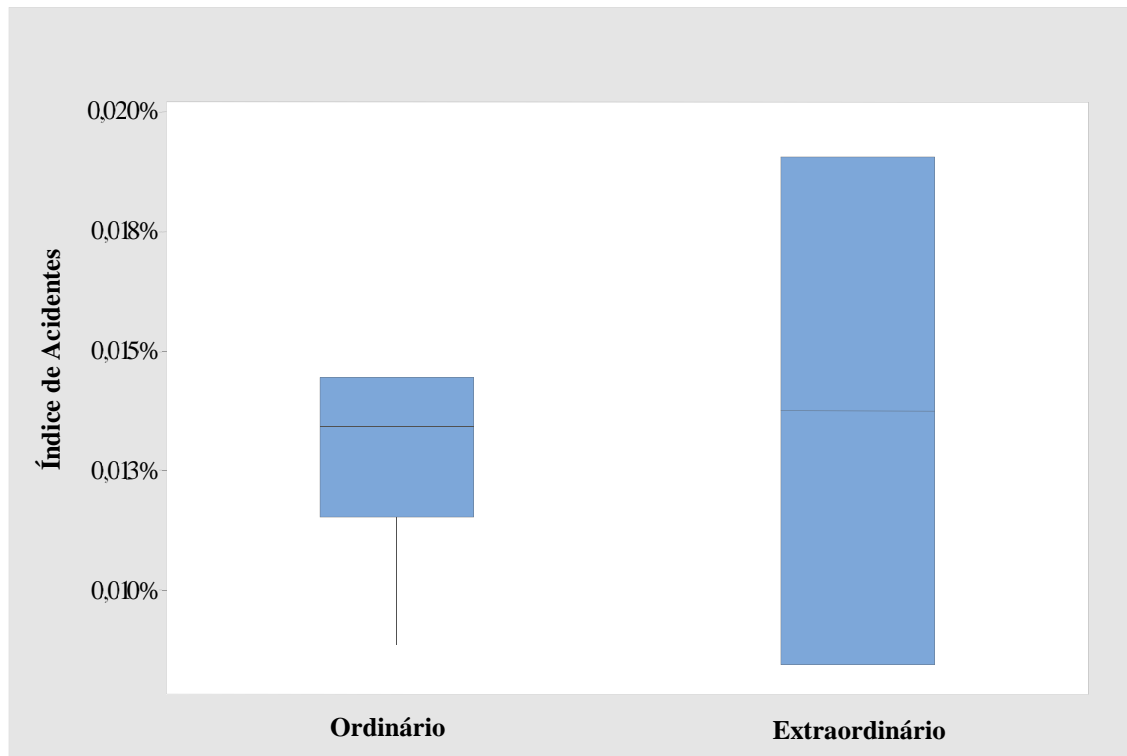
Gráfico 92 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2009



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000108188	Q1 = 0,000190381
Mediana = 0,000129124	Mediana = 0,000263071
Q3 = 0,000141867	Q3 = 0,000335762
Amplitude – Q = 0,0000336786	Amplitude – Q = 0,000145382
Traços para: 0,0000887866; 0,000144580	Traços para: 0,000190381; 0,000335762
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

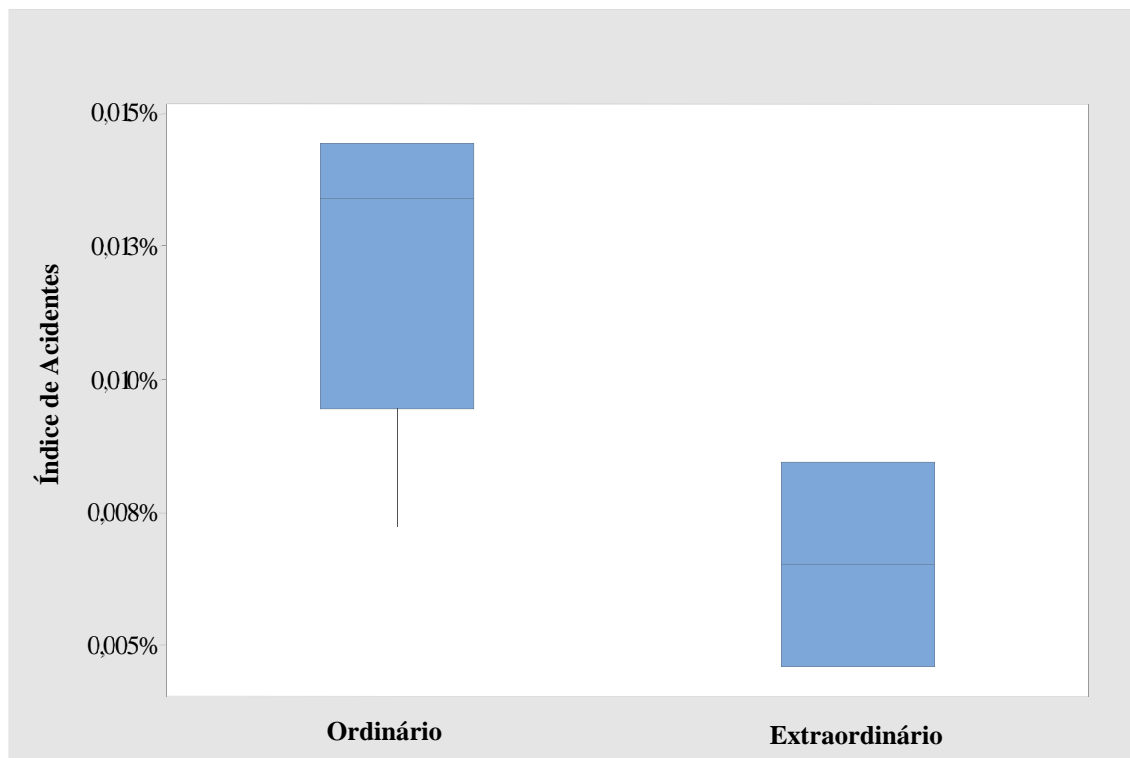
Gráfico 93 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalo para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2009



<p>Variável: horas ordinárias</p> <p>Q1 = 0,000115288</p> <p>Mediana = 0,000134057</p> <p>Q3 = 0,000144278</p> <p>Amplitude – Q = 0,000290201</p> <p>Traços para: 0,0000887866; 0,000144580</p> <p>Número de horas considerado = 8</p>	<p>Variável: horas extraordinárias</p> <p>Q1 = 0,0000845174</p> <p>Mediana = 0,000137449</p> <p>Q3 = 0,000190381</p> <p>Amplitude – Q = 0,000105863</p> <p>Traços para: 0,0000845174; 0,000190381</p> <p>Número de horas considerado = 2</p>
---	---

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

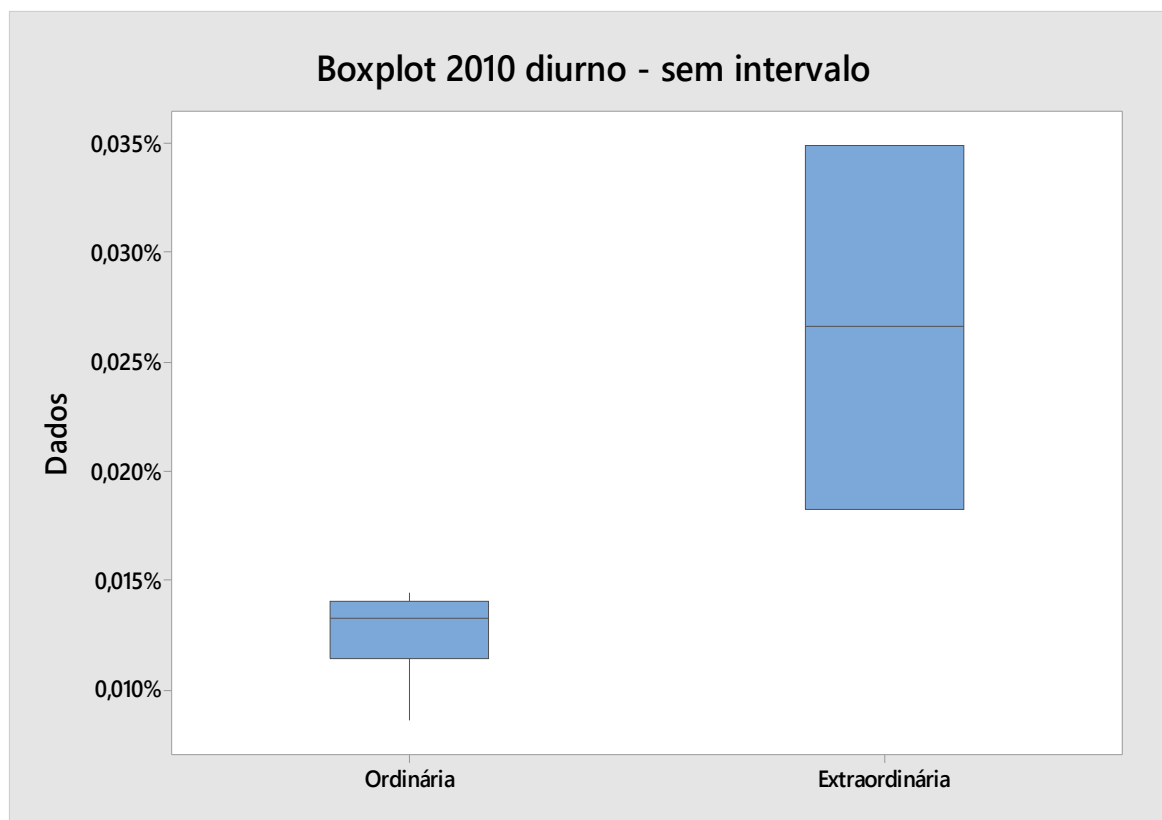
Gráfico 94 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2009



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,0000943768	Q1 = 0,0000461529
Mediana = 0,000134057	Mediana = 0,0000653352
Q3 = 0,000144278	Q3 = 0,000845174
Amplitude – Q = 0,0000499013	Amplitude – Q = 0,0000383646
Traços para: 0,0000723446; 0,000144580	Traços para: 0,0000461529; 0,0000845174
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

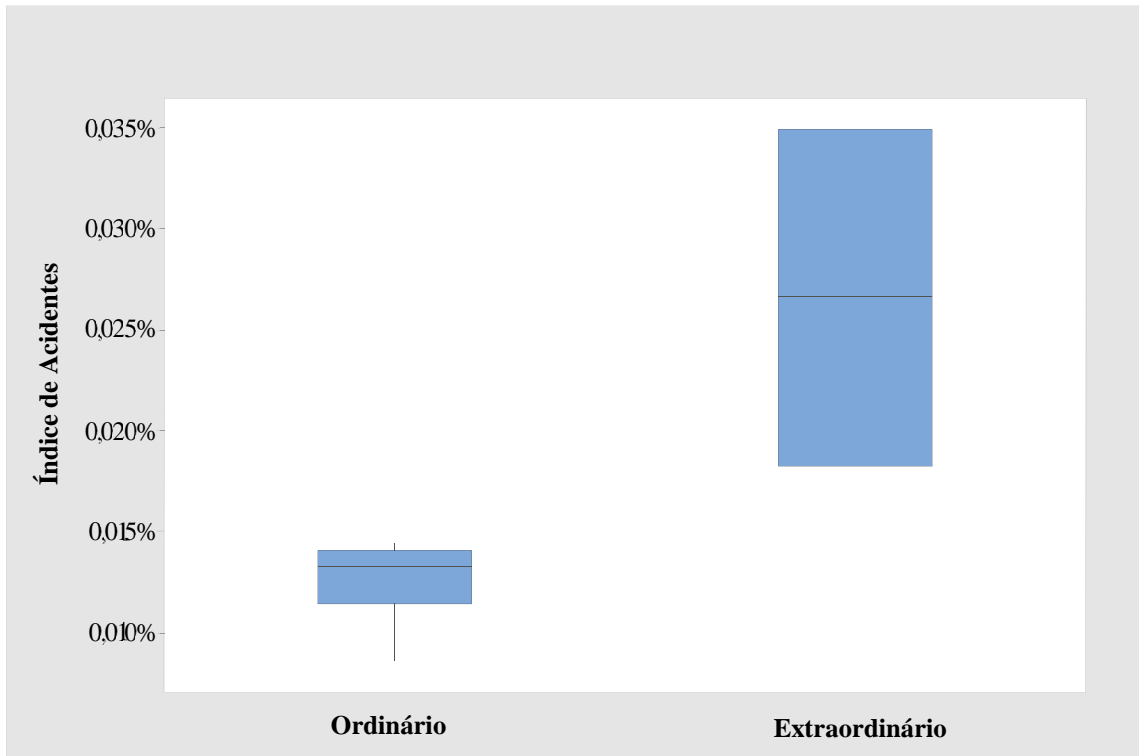
Gráfico 95 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2010



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000113883	Q1 = 0,000182549
Mediana = 0,000132877	Mediana = 0,000104336265810
Q3 = 0,000132877	Q3 = 0,000349070
Amplitude – Q = 0,0002104090263172	Amplitude – Q = 0,000166521
Traços para: 0,0000858799; 0,000144889	Traços para: 0,000182549; 0,000349070
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

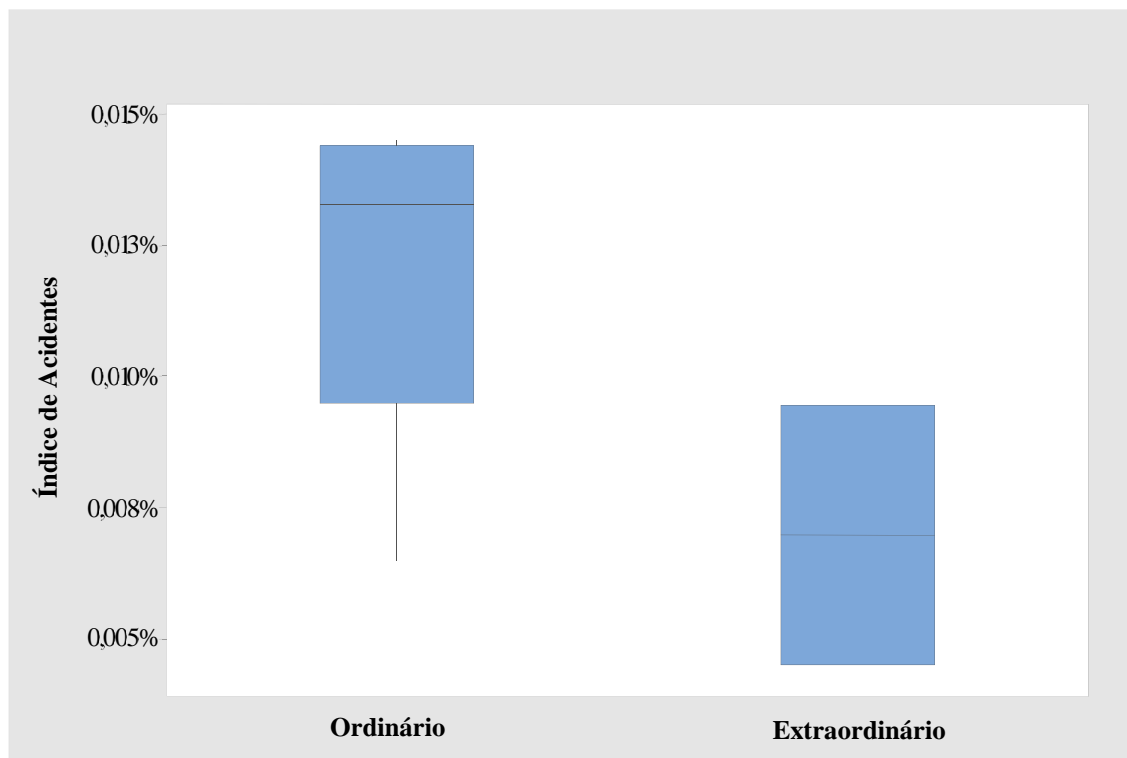
Gráfico 96 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2010



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000122260	Q1 = 0,0000943914
Mediana = 0,000132877	Mediana = 0,000138470
Q3 = 0,000143888	Q3 = 0,000182549
Amplitude – Q = 0,000216280	Amplitude – Q = 0,0000881580
Traços para: 0,000121707; 0,0001144889	Traços para: 0,0000943914; 0,000182549
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

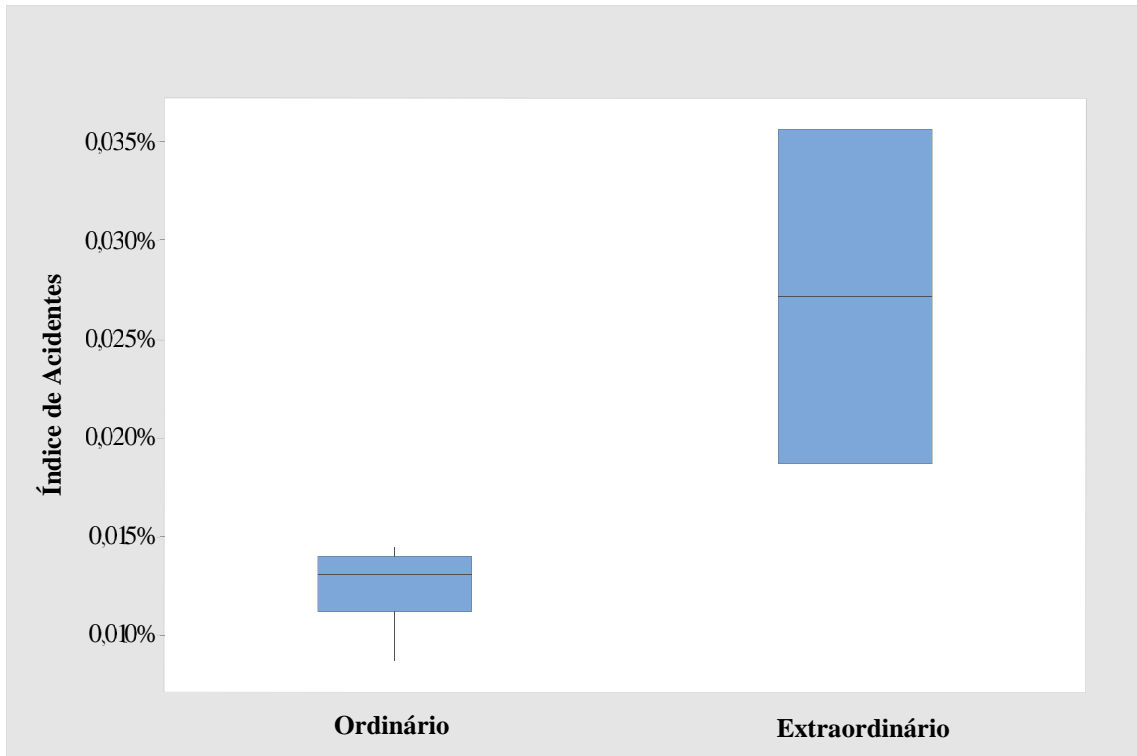
Gráfico 97 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2010



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,0000948367	Q1 = 0,0000448211
Mediana = 0,000132877	Mediana = 0,0000696063
Q3 = 0,000143888	Q3 = 0,0000943914
Amplitude – Q = 0,0000490516	Amplitude – Q = 0,0000495703
Traços para: 0,0000648051; 0,000144889	Traços para: 0,0000448211; 0,0000943914
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

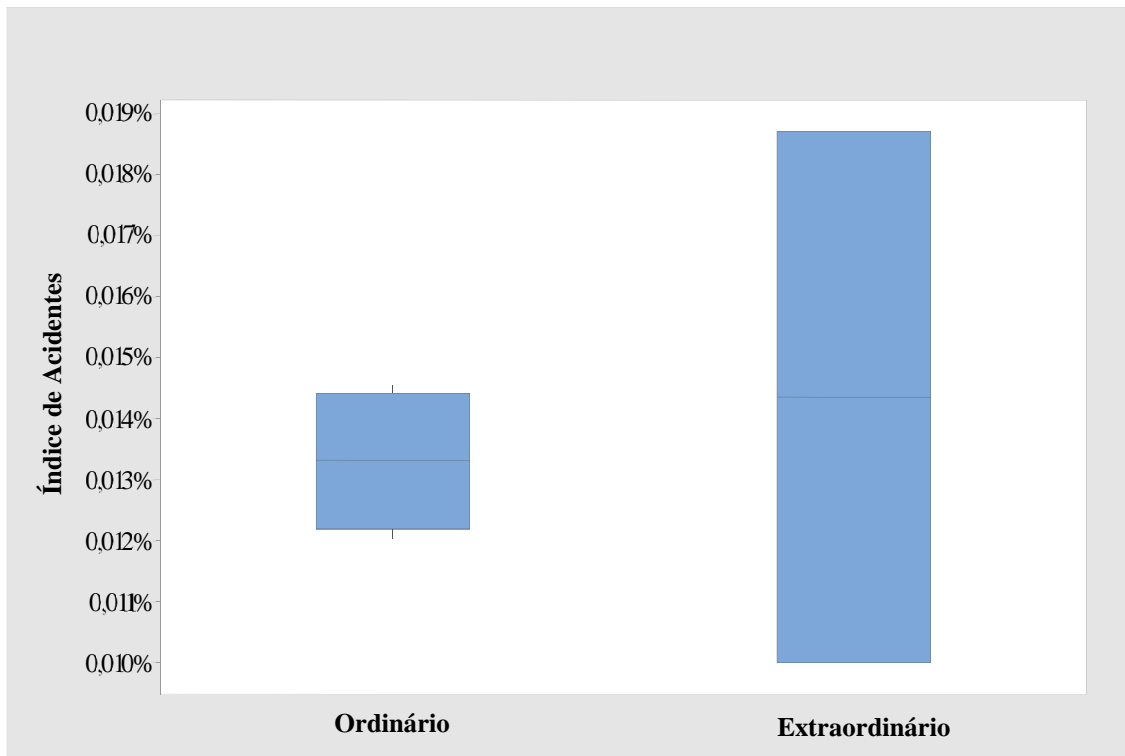
Gráfico 98 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2010



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,00011591	Q1 = 0,000187002
Mediana = 0,000130611	Mediana = 0,000271746
Q3 = 0,000139410	Q3 = 0,000356491
Amplitude – Q = 0,000278188	Amplitude – Q = 0,000169489
Traços para: 0,0000867229; 0,000145311	Traços para: 0,000187002; 0,000356491
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

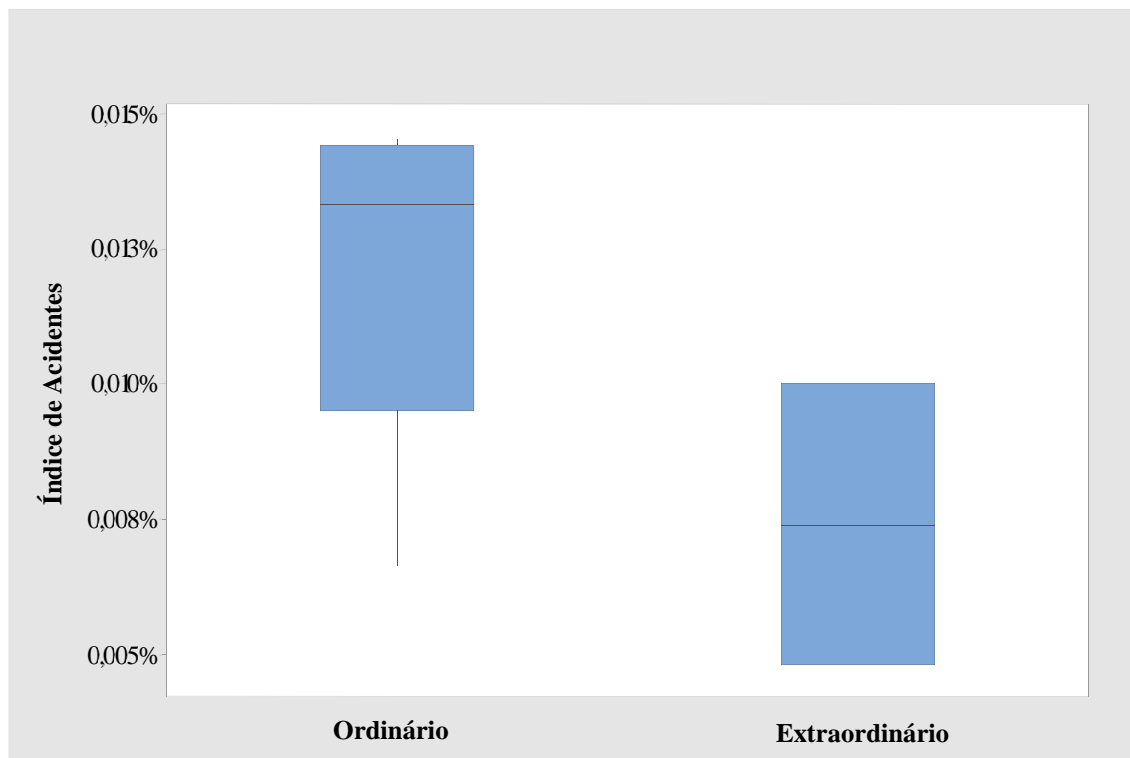
Gráfico 99 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalo para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2010



<p>Variável: horas ordinárias</p> <p>Q1 = 0,000121970</p> <p>Mediana = 0,000133140</p> <p>Q3 = 0,000144152</p> <p>Amplitude – Q = 0,0000221812</p> <p>Traços para: 0,000120443; 0,000145311</p> <p>Número de horas considerado = 8</p>	<p>Variável: horas extraordinárias</p> <p>Q1 = 0,000100031</p> <p>Mediana = 0,000143517</p> <p>Q3 = 0,000187002</p> <p>Amplitude – Q = 0,0000869707</p> <p>Traços para: 0,000100031; 0,000187002</p> <p>Número de horas considerado = 2</p>
---	--

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

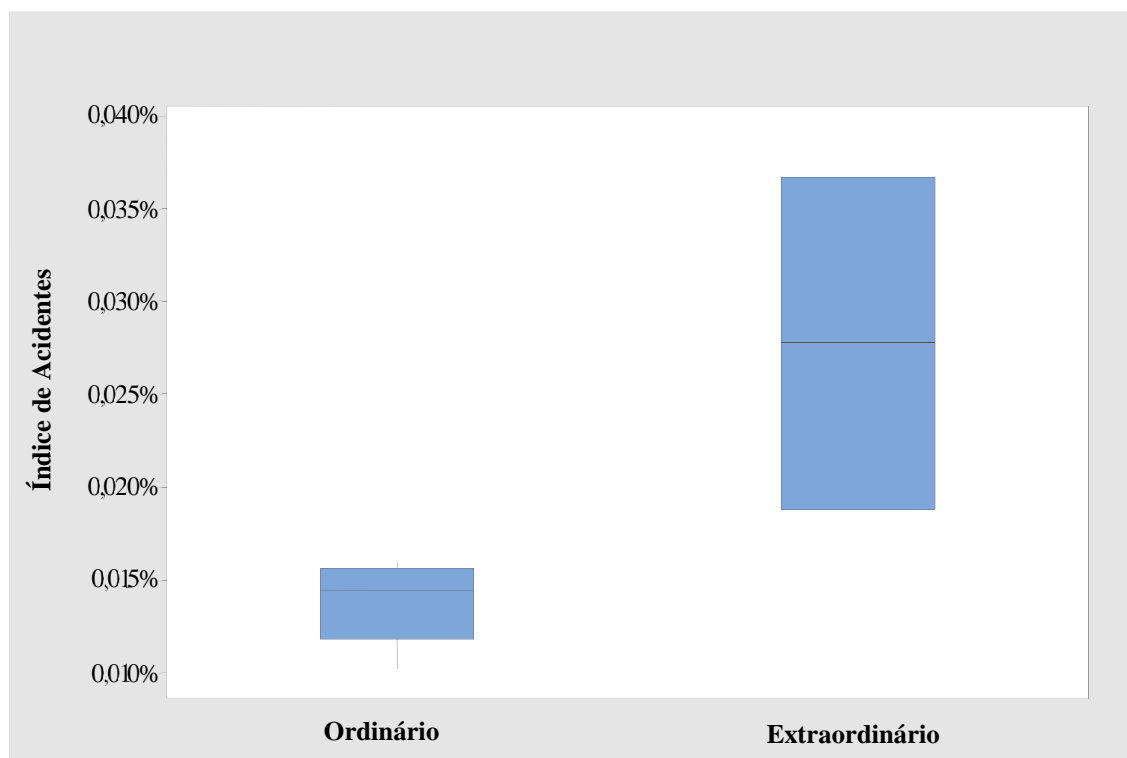
Gráfico 100 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2010



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,0000951528	Q1 = 0,0000480862
Mediana = 0,000133140	Mediana = 0,0000740587
Q3 = 0,000144152	Q3 = 0,000100031
Amplitude – Q = 0,000489989	Amplitude – Q = 0,0000519450
Traços para: 0,0000663857; 0,000145311	Traços para: 0,0000480862; 0,000100031
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

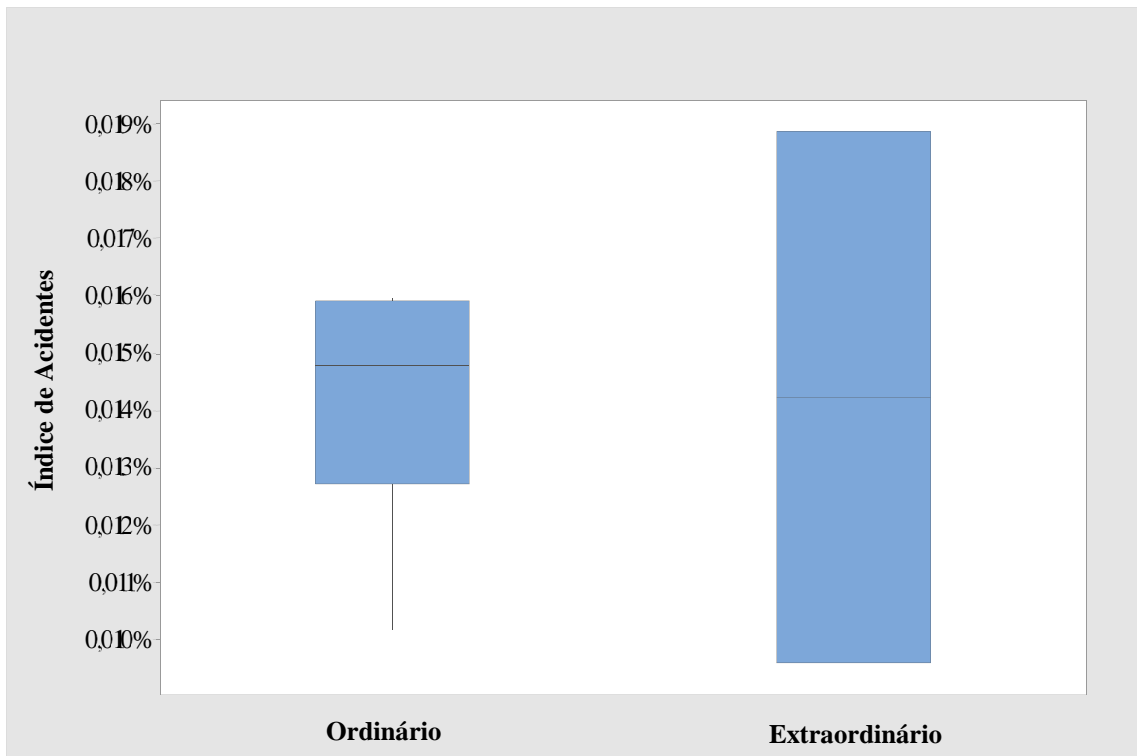
Gráfico 101 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2011



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000118067	Q1 = 0,000188656
Mediana = 0,000144423	Mediana = 0,000278144
Q3 = 0,000155925	Q3 = 0,000367631
Amplitude – Q = 0,0000378583	Amplitude – Q = 0,000178974
Traços para: 0,000101786; 0,00059535	Traços para: 0,000188656; 0,000367631
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

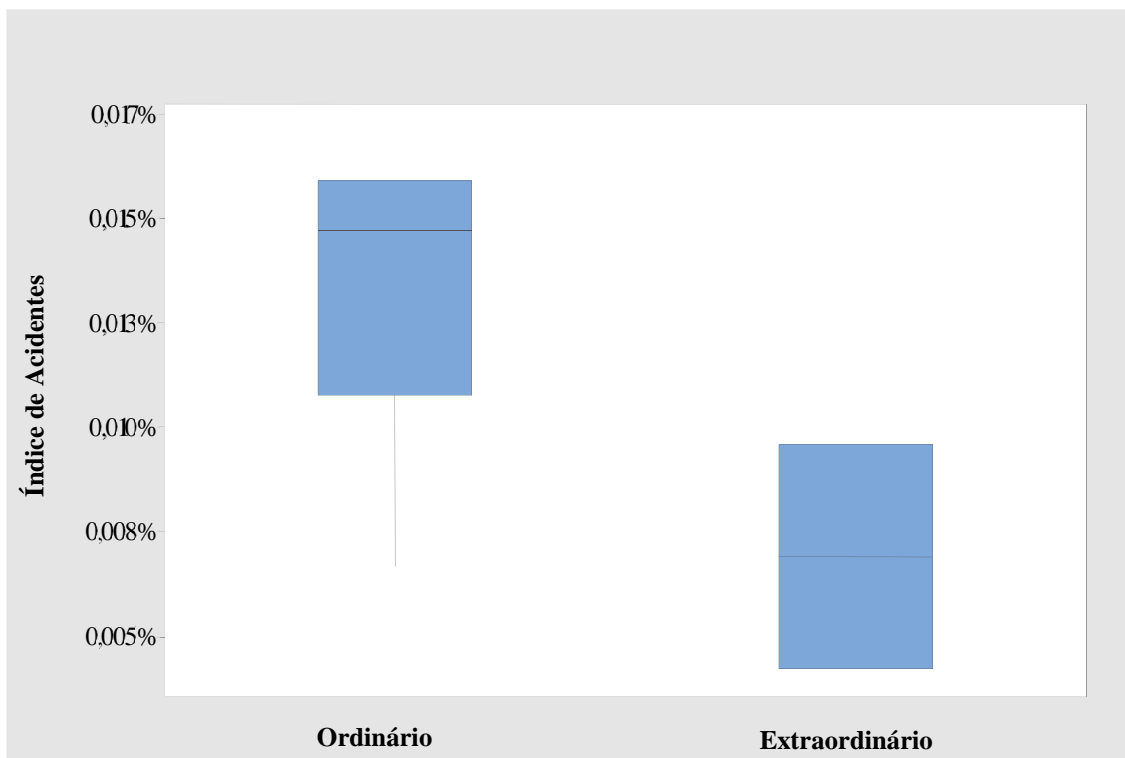
Gráfico 102 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2011



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000127103	Q1 = 0,0000959419
Mediana = 0,000147642	Mediana = 0,000142299
Q3 = 0,000159067	Q3 = 0,000188656
Amplitude – Q = 0,000319641	Amplitude – Q = 0,0000927145
Traços para: 0,000101786; 0,000159535	Traços para: 0,0000959419; 0,000188656
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

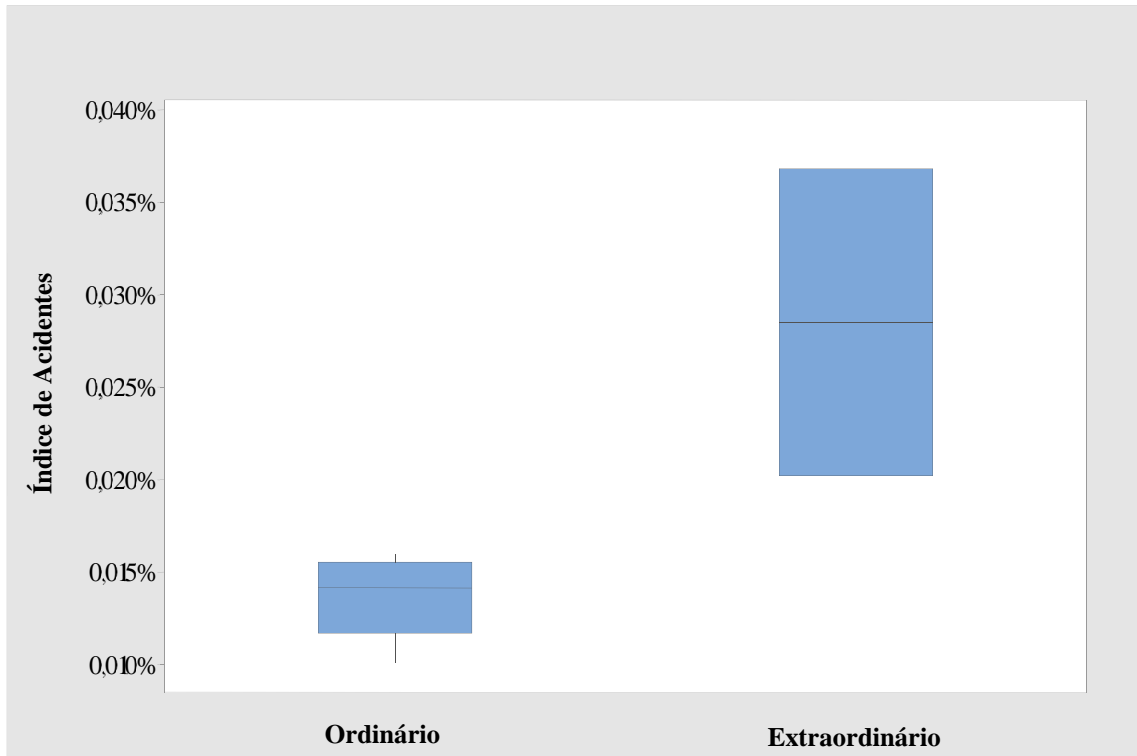
Gráfico 103 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2011



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000107862	Q1 = 0,0000425431
Mediana = 0,000147642	Mediana = 0,0000692425
Q3 = 0,000159067	Q3 = 0,0000959419
Amplitude – Q = 0,0000512048	Amplitude – Q = 0,0000533989
Traços para: 0,0000667844; 0,000159535	Traços para: 0,0000425431; 0,0000959419
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

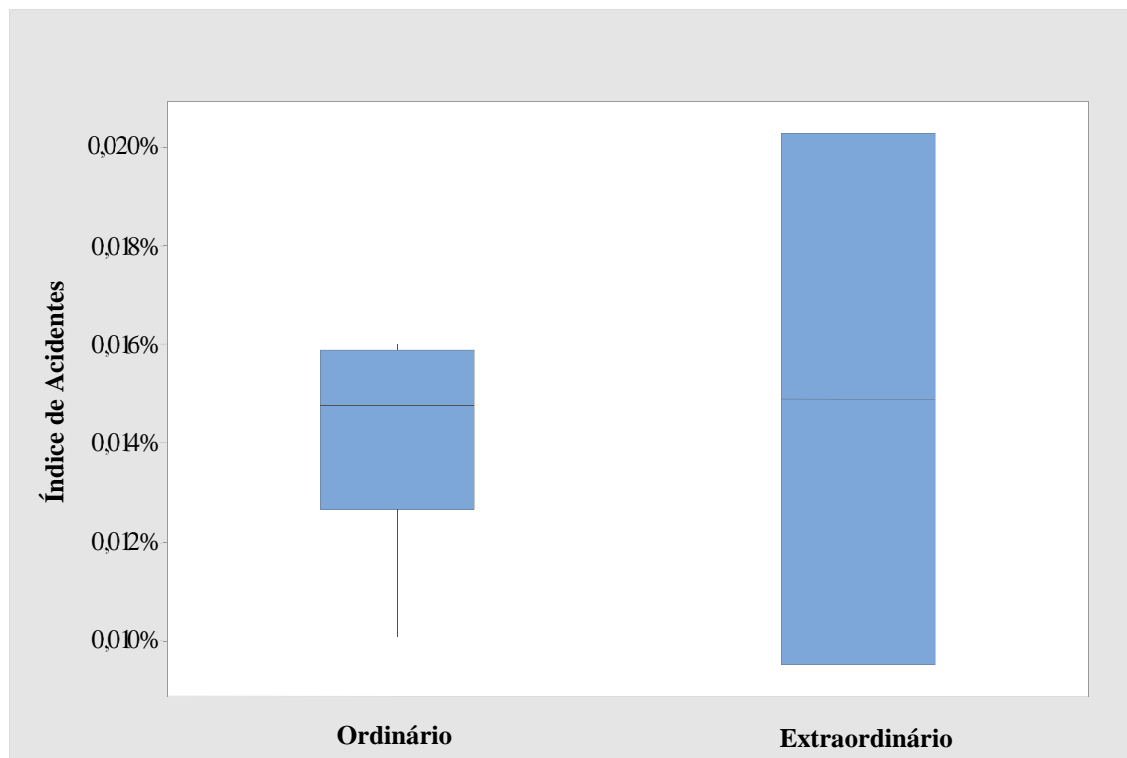
Gráfico 104 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2011



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000117028	Q1 = 0,000202740
Mediana = 0,000141359	Mediana = 0,000285772
Q3 = 0,000155172	Q3 = 0,000368804
Amplitude – Q = 0,0000381440	Amplitude – Q = 0,000166065
Traços para: 0,000100852; 0,000159846	Traços para: 0,000202740; 0,000368804
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

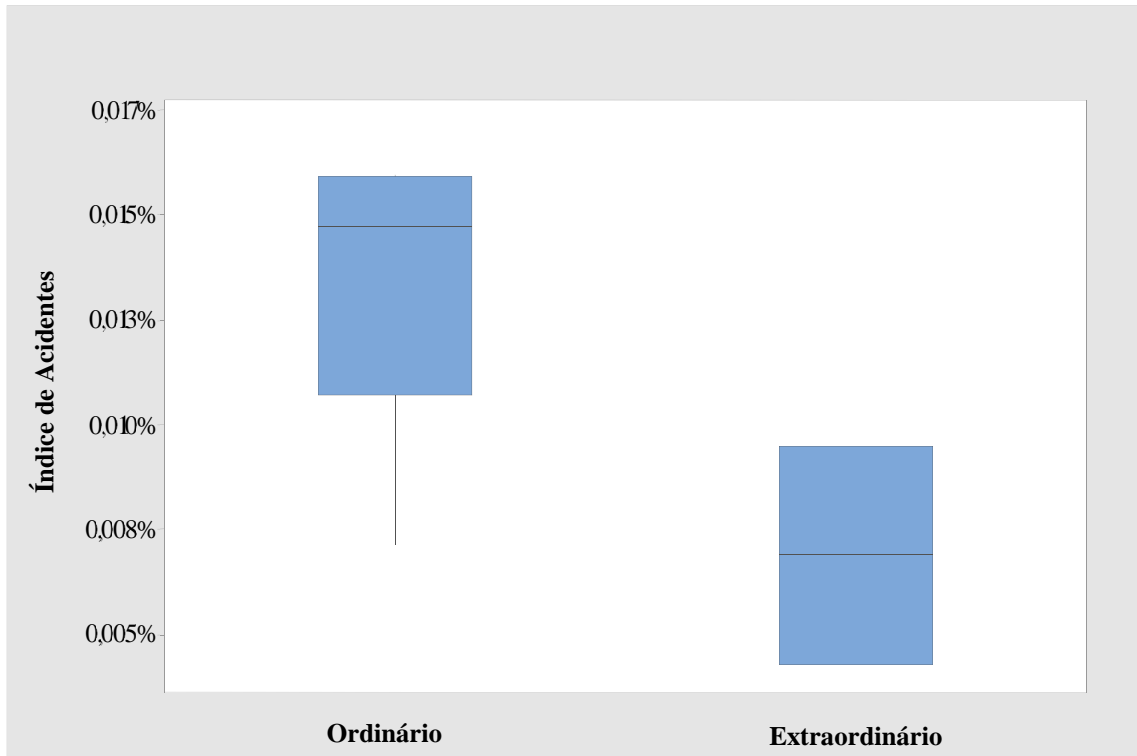
Gráfico 105 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalo para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2011



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000126662	Q1 = 0,0000950617
Mediana = 0,000147694	Mediana = 0,000148901
Q3 = 0,0001159041	Q3 = 0,000202740
Amplitude – Q = 0,0000323795	Amplitude – Q = 0,000107678
Traços para: 0,000100852; 0,000159846	Traços para: 0,0000950617; 0,000202740
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

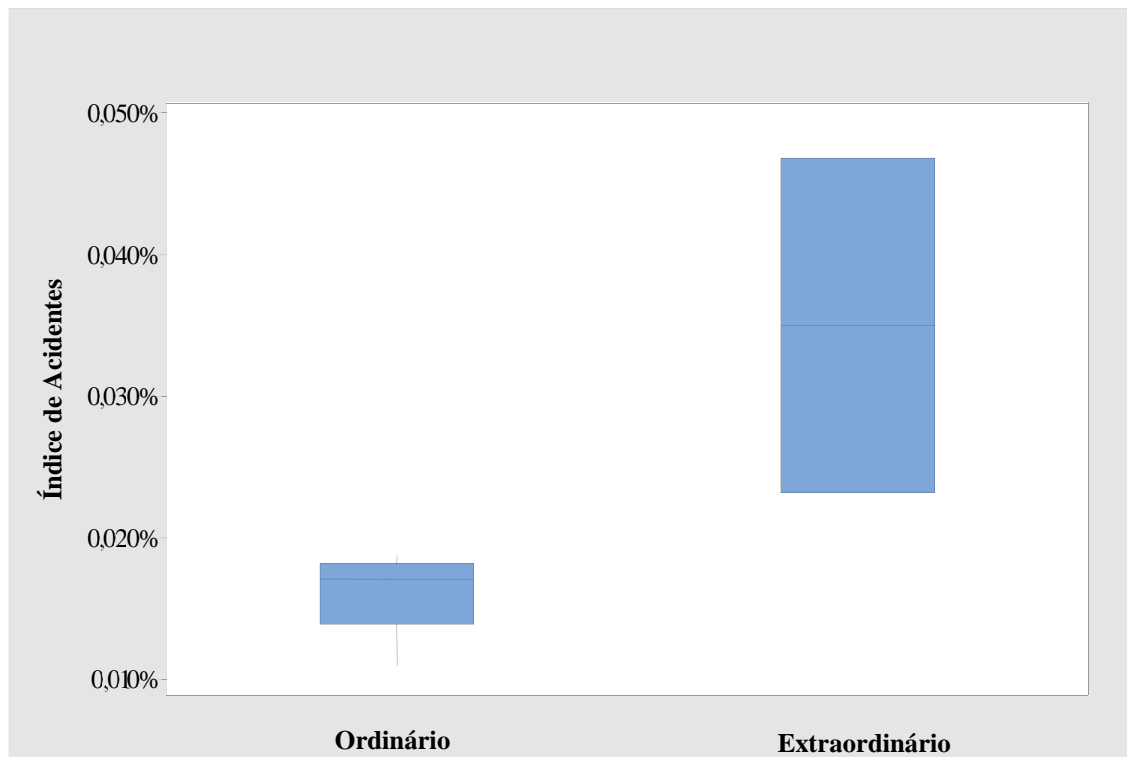
Gráfico 106 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2011



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000106980	Q1 = 0,0000431299
Mediana = 0,000147694	Mediana = 0,0000690958
Q3 = 0,000159041	Q3 = 0,0000950617
Amplitude – Q = 0,000520617	Amplitude – Q = 0,0000519319
Traços para: 0,0000717698; 0,000159846	Traços para: 0,0000431299; 0,0000950617
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

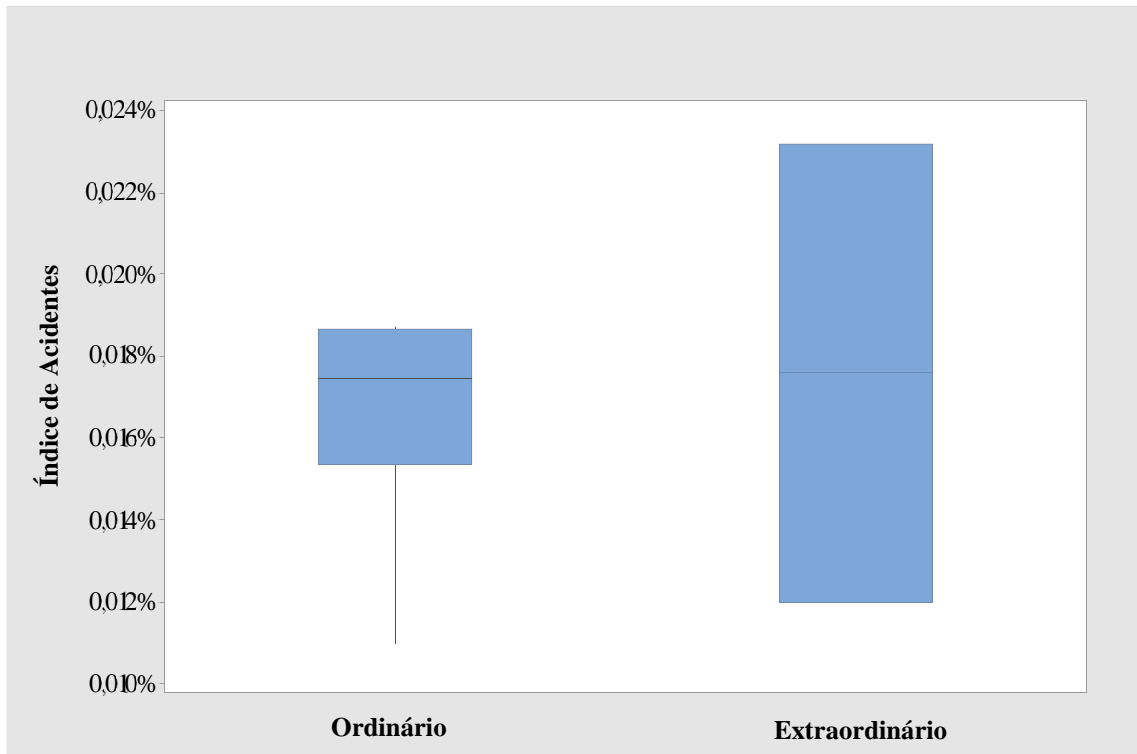
Gráfico 107 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2012



<p>Variável: horas ordinárias</p> <p>Q1 = 0,000138897</p> <p>Mediana = 0,000171235</p> <p>Q3 = 0,000182502</p> <p>Amplitude - Q = 0,0000436044</p> <p>Traços para: 0,000109742; 0,000187147</p> <p>Número de horas considerado = 8</p>	<p>Variável: horas extraordinárias</p> <p>Q1 = 0,000231449</p> <p>Mediana = 0,000349351</p> <p>Q3 = 0,000467253</p> <p>Amplitude - Q = 0,000235804</p> <p>Traços para: 0,000231449; 0,000467253</p> <p>Número de horas considerado = 2</p>
---	---

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE e MINITAB acadêmico

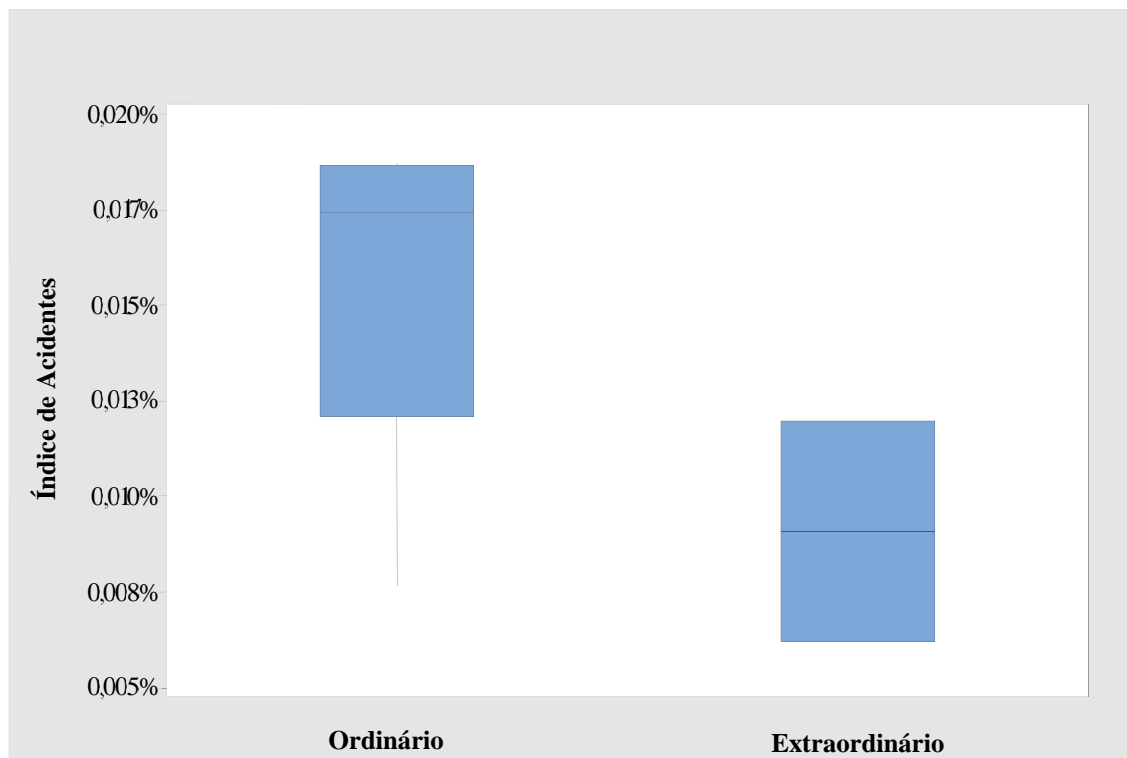
Gráfico 108 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2012



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000153578	Q1 = 0,000120080
Mediana = 0,00012046374417	Mediana = 0,000175764
Q3 = 0,000186557	Q3 = 0,000231449
Amplitude – Q = 0,0000329792	Amplitude – Q = 0,000111369
Traços para: 0,000109742; 0,000187147	Traços para: 0,000120080; 0,000231449
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

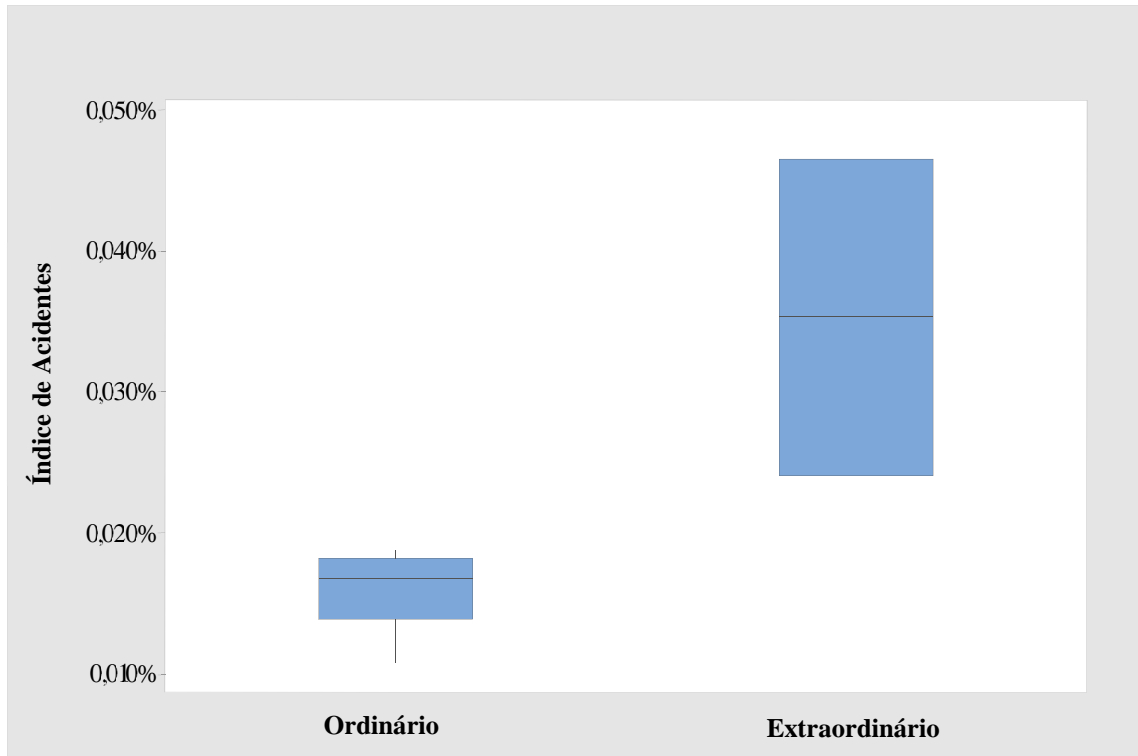
Gráfico 109 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2012



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000120650	Q1 = 0,0000622175
Mediana = 0,000174417	Mediana = 0,0000911486
Q3 = 0,000186557	Q3 = 0,000120080
Amplitude – Q = 0,0000659070	Amplitude – Q = 0,0000578623
Traços para: 0,0000763782; 0,000187147	Traços para: 0,0000622175; 0,000120080
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

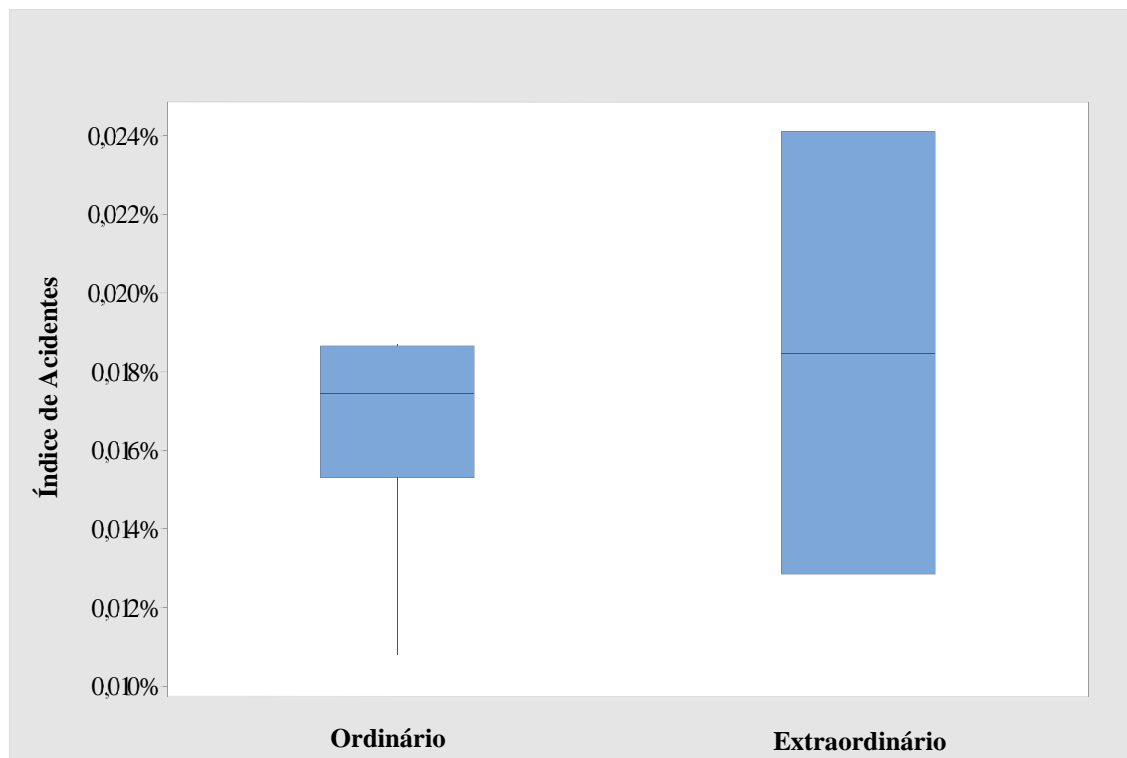
Gráfico 110 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2012



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000138358	Q1 = 0,000240782
Mediana = 0,000168669	Mediana = 0,000352618
Q3 = 0,000181860	Q3 = 0,000464454
Amplitude – Q = 0,0000435017	Amplitude – Q = 0,000223672
Traços para: 0,000107894; 0,000187044	Traços para: 0,000240782; 0,000464454
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

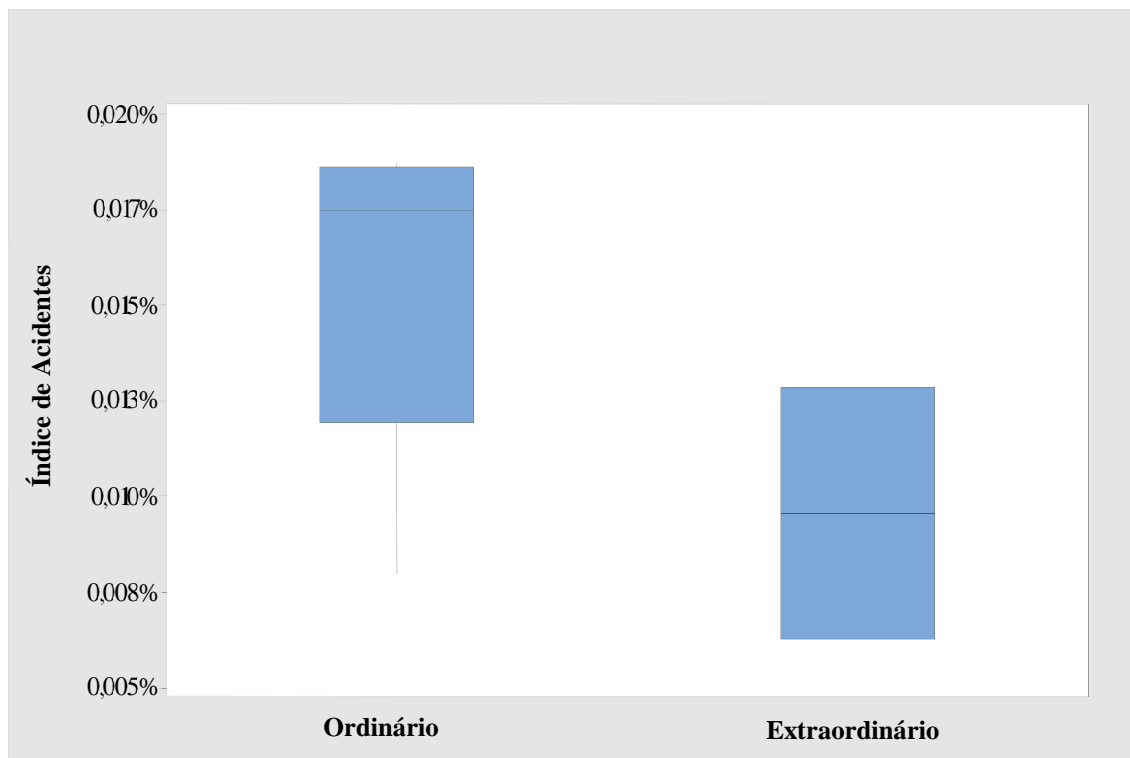
Gráfico 111 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalo para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2012



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000153295	Q1 = 0,000128479
Mediana = 0,000174777	Mediana = 0,000184630
Q3 = 0,000186300	Q3 = 0,000240782
Amplitude – Q = 0,0000330048	Amplitude – Q = 0,000112303
Traços para: 0,000107894; 0,000187044	Traços para: 0,000128479; 0,000240782
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

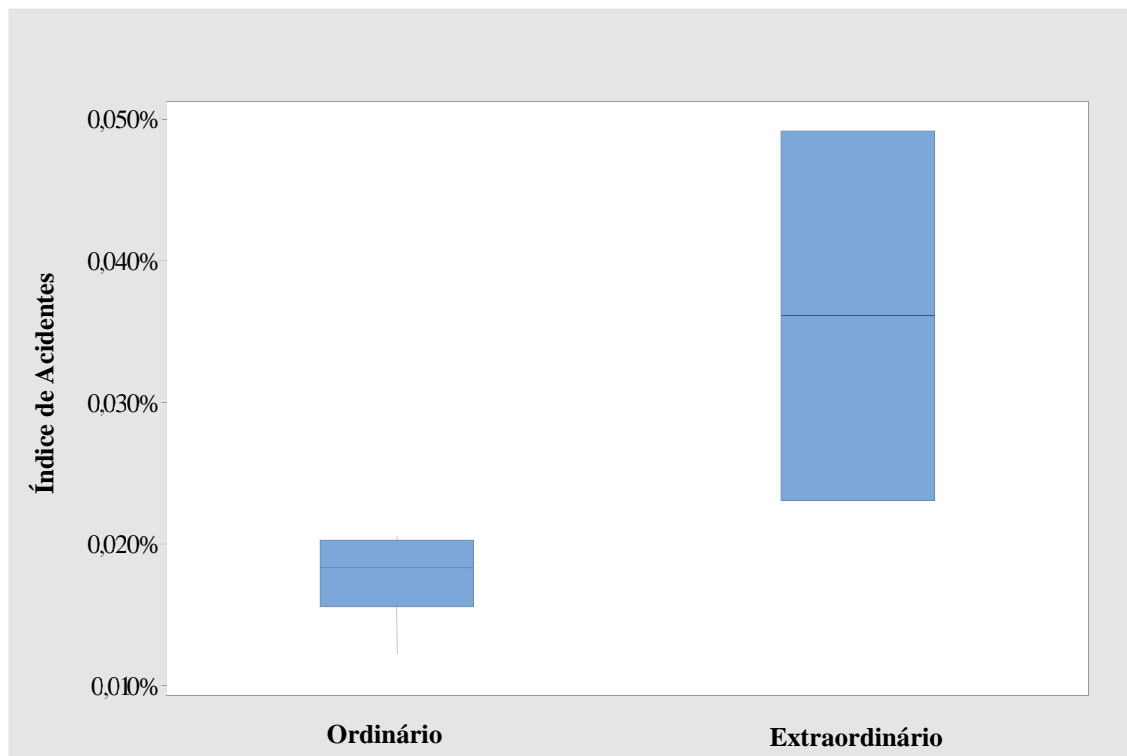
Gráfico 112 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2012



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000119264	Q1 = 0,000625286
Mediana = 0,000174777	Mediana = 0,000955039
Q3 = 0,000186300	Q3 = 0,000128479
Amplitude – Q = 0,0000670362	Amplitude – Q = 0,0000659505
Traços para: 0,0000794580; 0,000187044	Traços para: 0,0000625286; 0,000128479
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

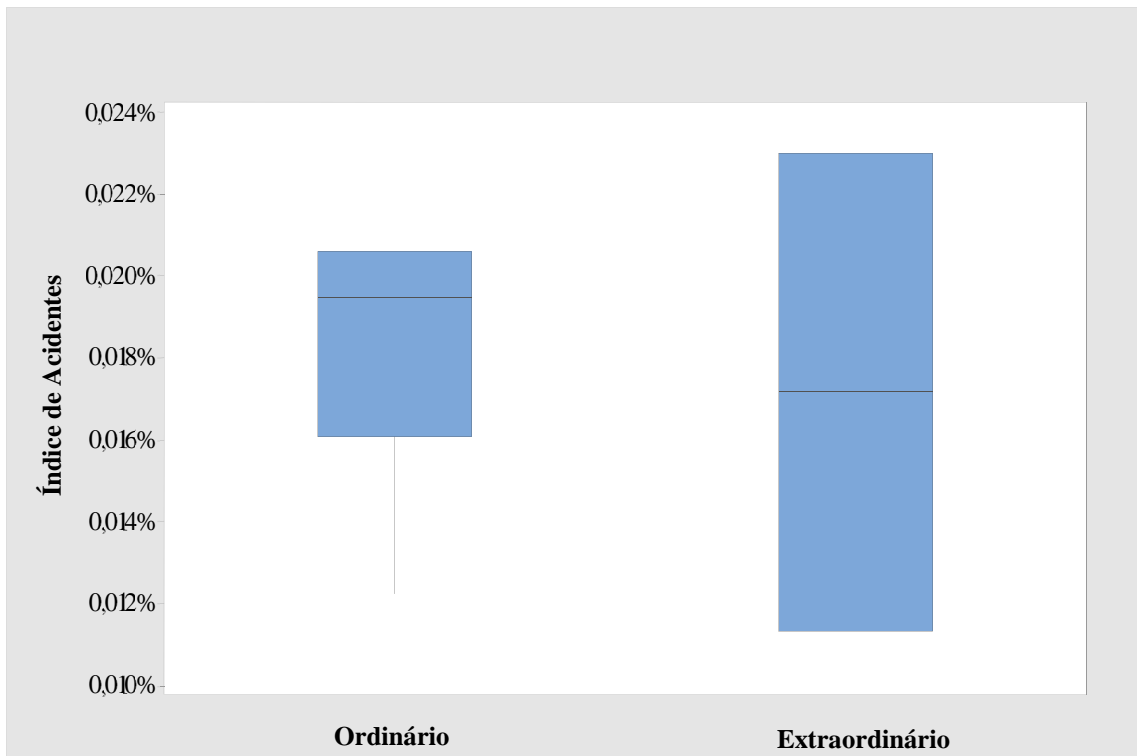
Gráfico 113 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2013



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000155472	Q1 = 0,000230240
Mediana = 0,000183861	Mediana = 0,000360804
Q3 = 0,000203713	Q3 = 0,000491369
Amplitude – Q = 0,0000482411	Amplitude – Q = 0,000261129
Traços para: 0,000122197; 0,000206336	Traços para: 0,000230240; 0,000491369
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

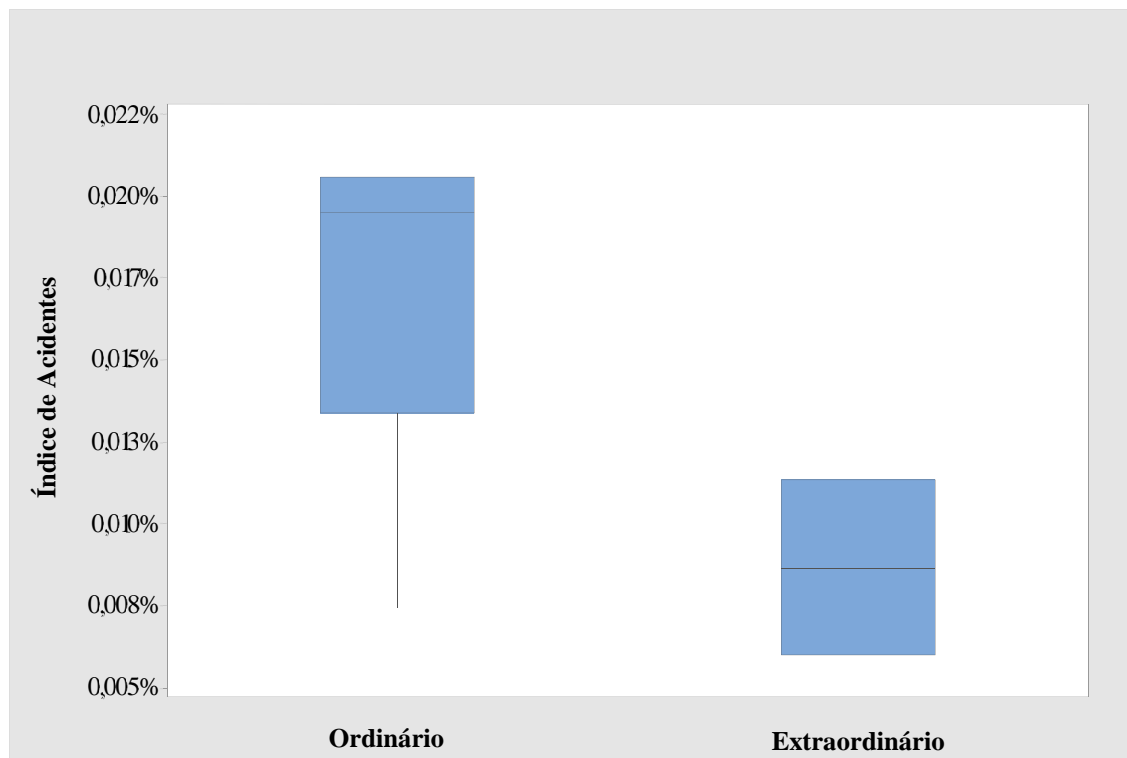
Gráfico 114 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2013.



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000161027	Q1 = 0,000113368
Mediana = 0,000194970	Mediana = 0,000171804
Q3 = 0,000205976	Q3 = 0,000230240
Amplitude – Q = 0,0000449496	Amplitude – Q = 0,000116871
Traços para: 0,000122197; 0,000206336	Traços para: 0,000113368; 0,000230240
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

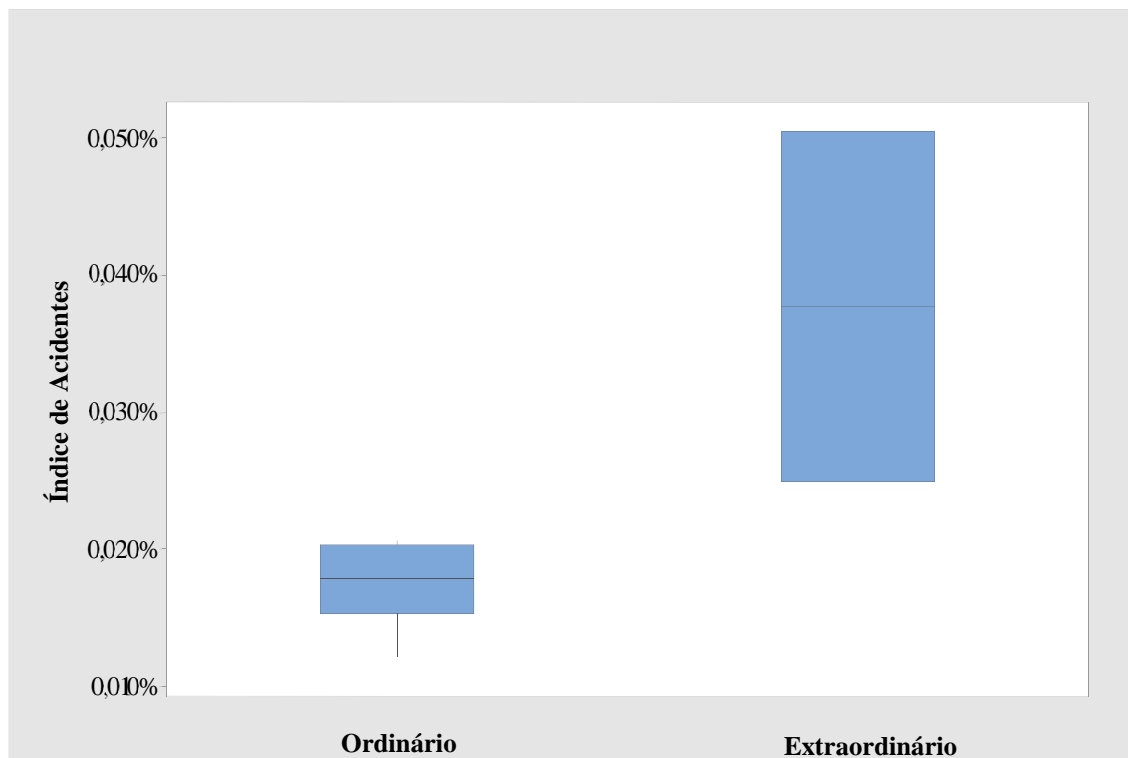
Gráfico 115 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2013



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000133640	Q1 = 0,0000598687
Mediana = 0,000194970	Mediana = 0,0000866185
Q3 = 0,000205976	Q3 = 0,000113368
Amplitude – Q = 0,0000723359	Amplitude – Q = 0,0000534997
Traços para: 0,0000743674; 0,000206336	Traços para: 0,0000598687; 0,000113368
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

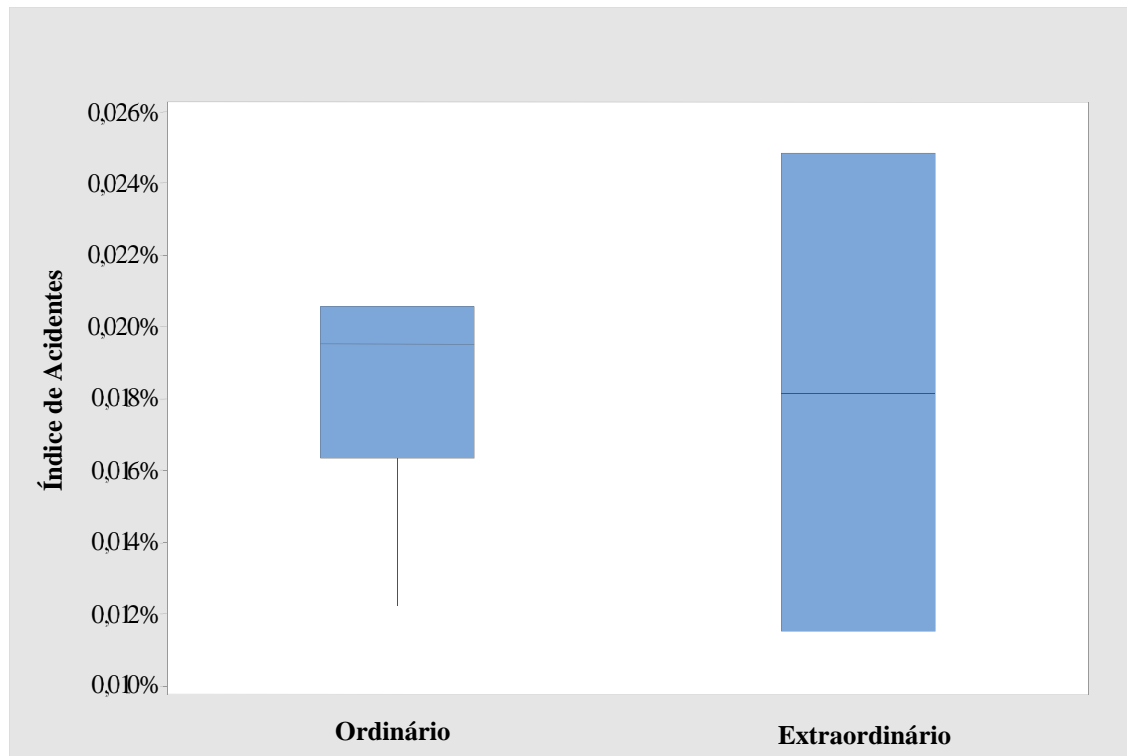
Gráfico 116 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2013



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,0001153415	Q1 = 0,000248710
Mediana = 0,000178924	Mediana = 0,0003760090
Q3 = 0,000203945	Q3 = 0,000503470
Amplitude – Q = 0,0000505297	Amplitude – Q = 0,000254760
Traços para: 0,000122300; 0,000206028	Traços para: 0,000248710; 0,000503470
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

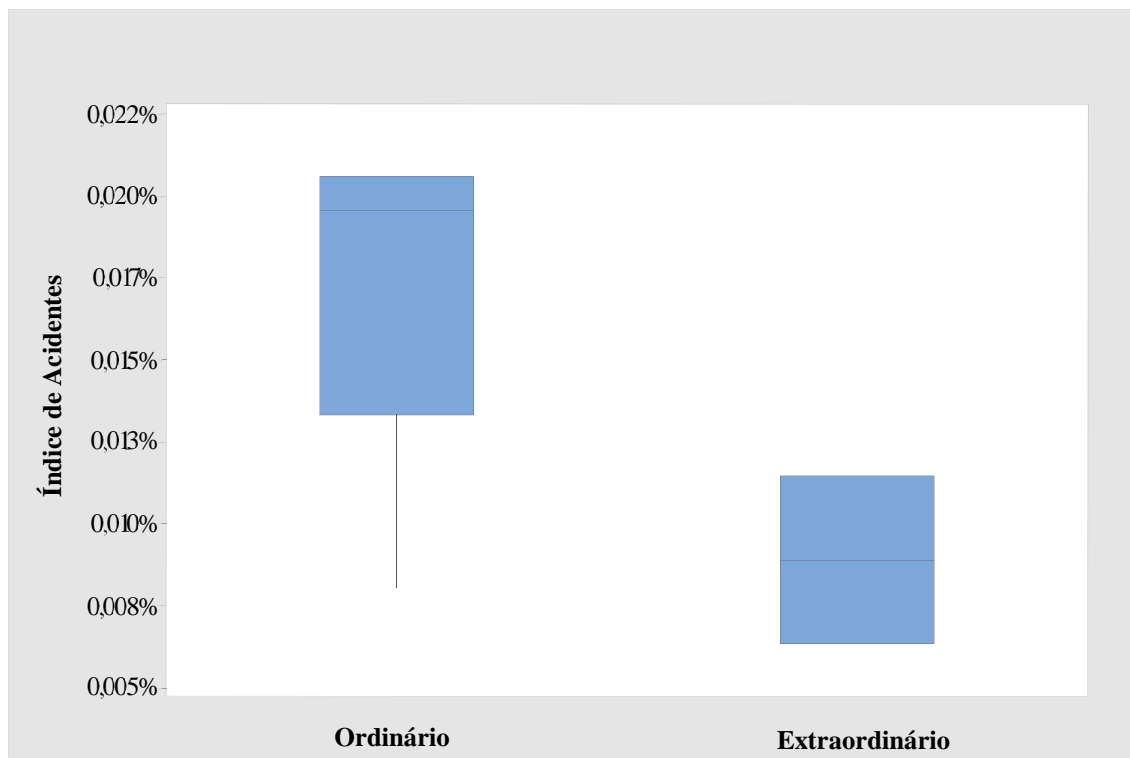
Gráfico 117 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalo para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2013



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000163701	Q1 = 0,000114961
Mediana = 0,000195536	Mediana = 0,0001181835
Q3 = 0,000205822	Q3 = 0,000248710
Amplitude – Q = 0,0000421210	Amplitude – Q = 0,000133749
Traços para: 0,0000122300; 0,000206028	Traços para: 0,000133749; 0,000248710
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

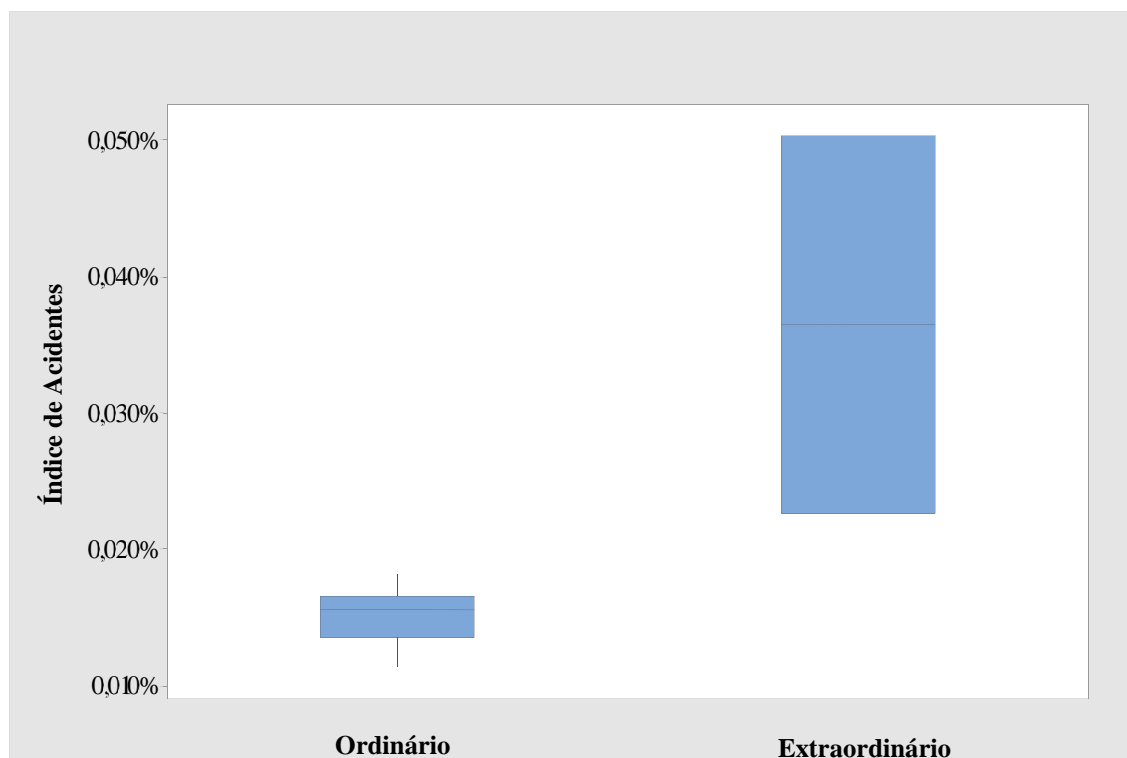
Gráfico 118 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2013



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000133460	Q1 = 0,0000633716
Mediana = 0,000195536	Mediana = 0,0000891661
Q3 = 0,000205822	Q3 = 0,000114961
Amplitude – Q = 0,0000723617	Amplitude – Q = 0,0000515890
Traços para: 0,0000803333; 0,000206028	Traços para: 0,0000633716; 0,000114961
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

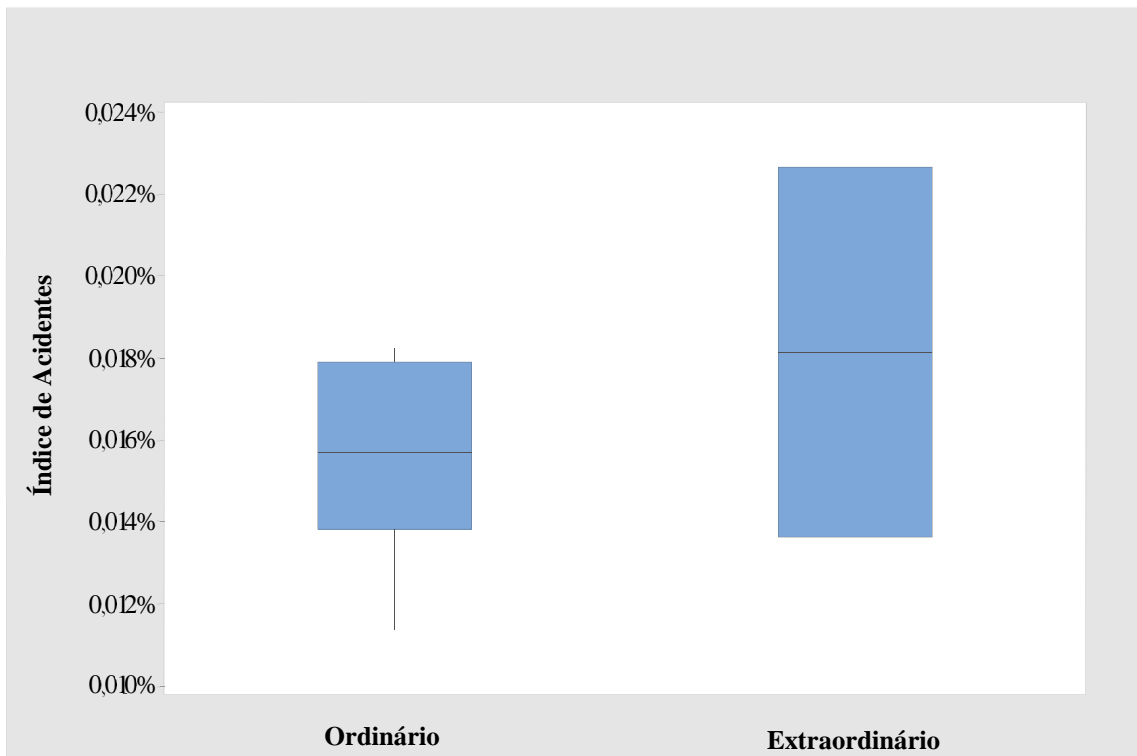
Gráfico 119 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2014



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000135658	Q1 = 0,000226794
Mediana = 0,000156794	Mediana = 0,000365195
Q3 = 0,000165992	Q3 = 0,000503596
Amplitude – Q = 0,0000303341	Amplitude – Q = 0,000276802
Traços para: 0,000113958; 0,000182619	Traços para: 0,000226794; 0,000503596
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

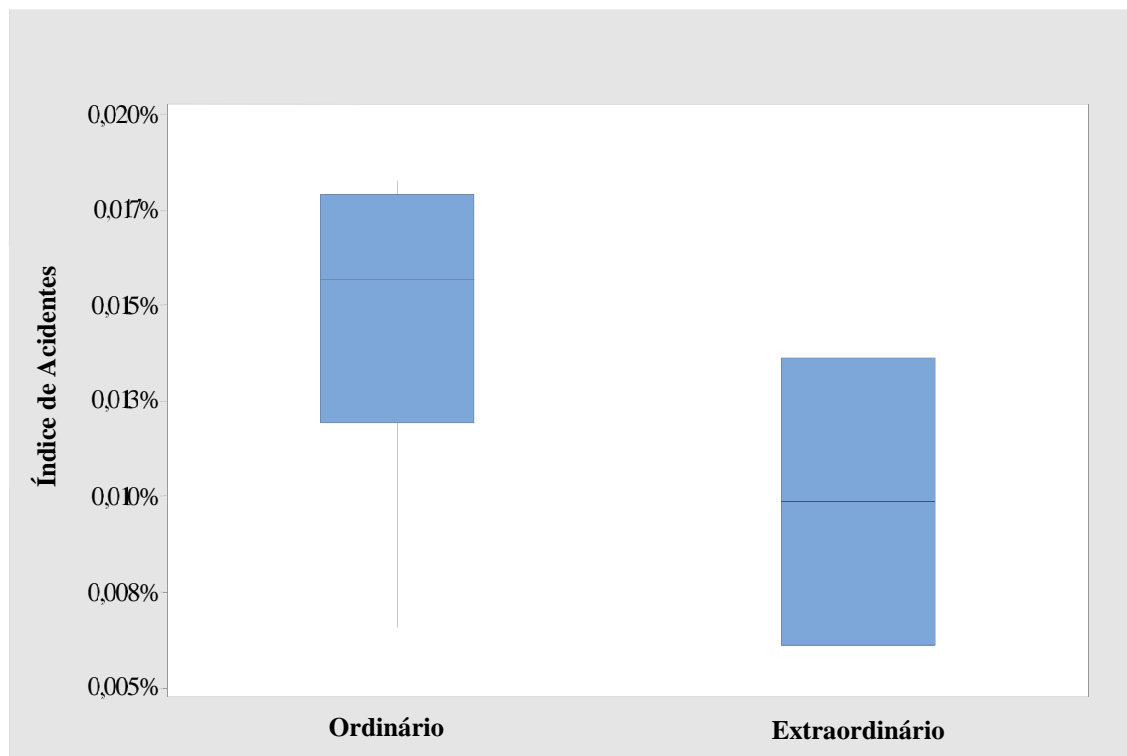
Gráfico 120 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2014



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000138246	Q1 = 0,000136288
Mediana = 0,000156999	Mediana = 0,000181541
Q3 = 0,000178904	Q3 = 0,000226794
Amplitude – Q = 0,0000406589	Amplitude – Q = 0,0000905064
Traços para: 0,000113958; 0,000182619	Traços para: 0,0000905064; 0,000226794
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

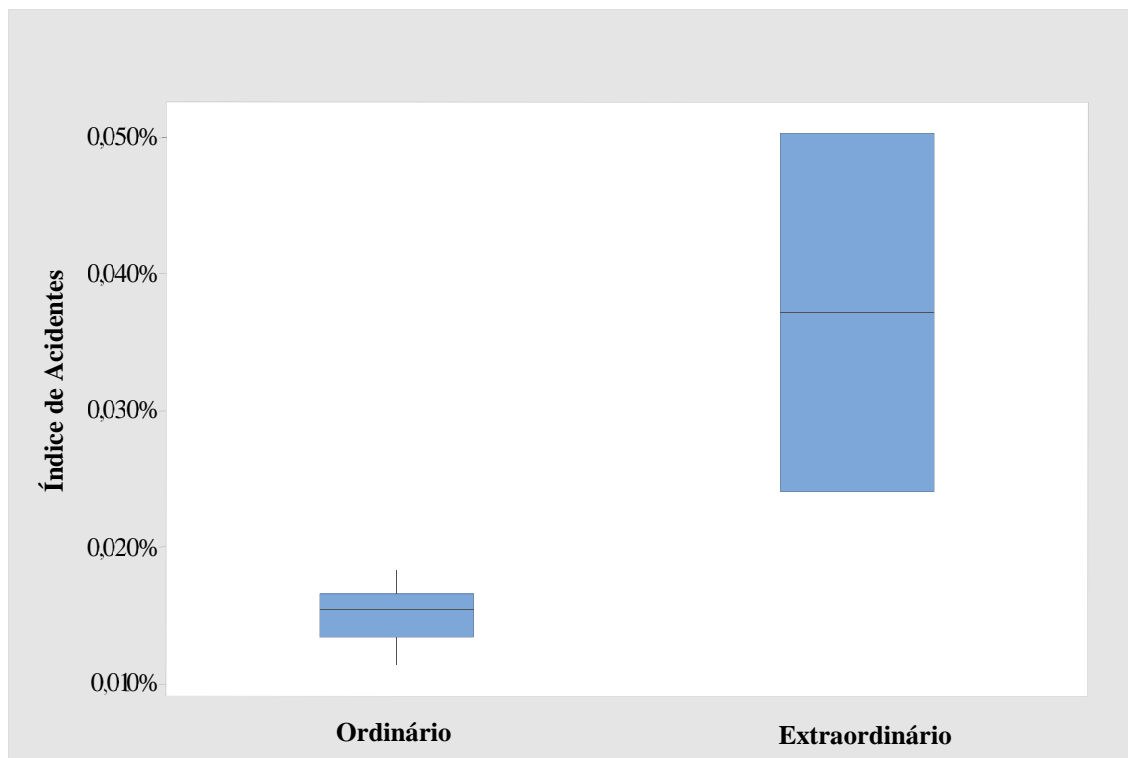
Gráfico 121 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2014



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000119338	Q1 = 0,0000612767
Mediana = 0,000156999	Mediana = 0,0000987823
Q3 = 0,000178904	Q3 = 0,000136288
Amplitude – Q = 0,0000595665	Amplitude – Q = 0,0000750111
Traços para: 0,0000659971; 0,000182619	Traços para: 0,0000612767; 0,000136288
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

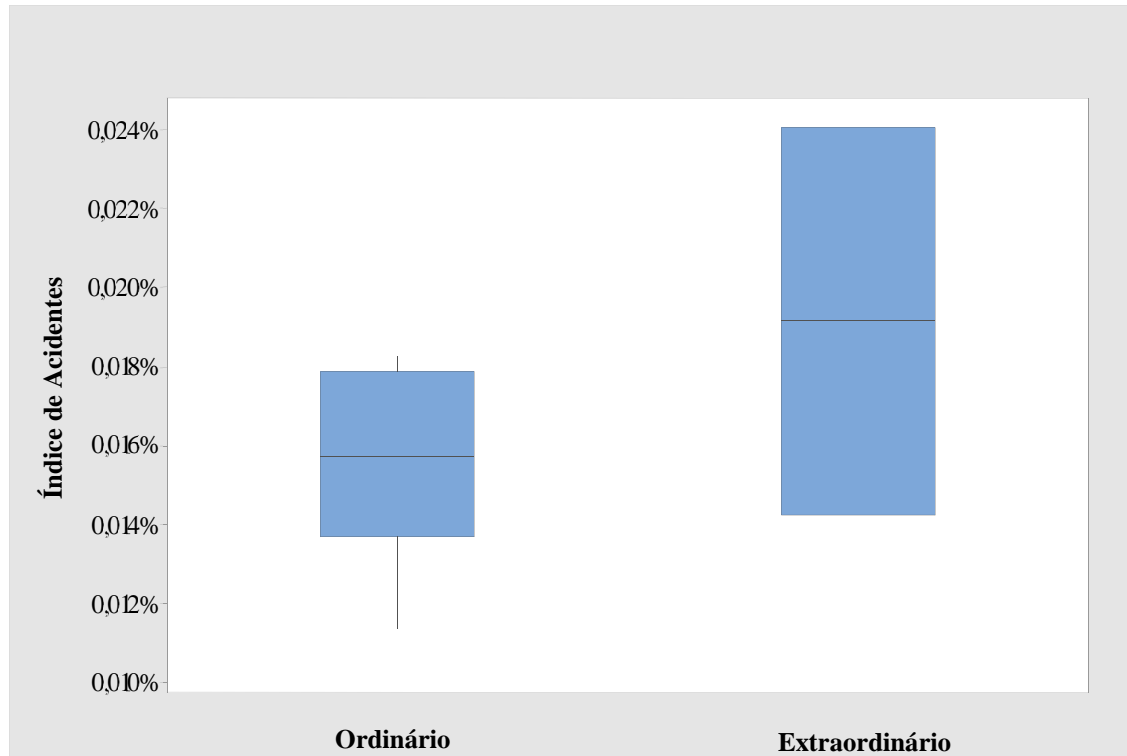
Gráfico 122 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2014



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000134172	Q1 = 0,000240529
Mediana = 0,000153515	Mediana = 0,000371710
Q3 = 0,000166248	Q3 = 0,000502892
Amplitude – Q = 0,0000320762	Amplitude – Q = 0,000262363
Traços para: 0,000113548; 0,000182517	Traços para: 0,000240529; 0,000502892
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

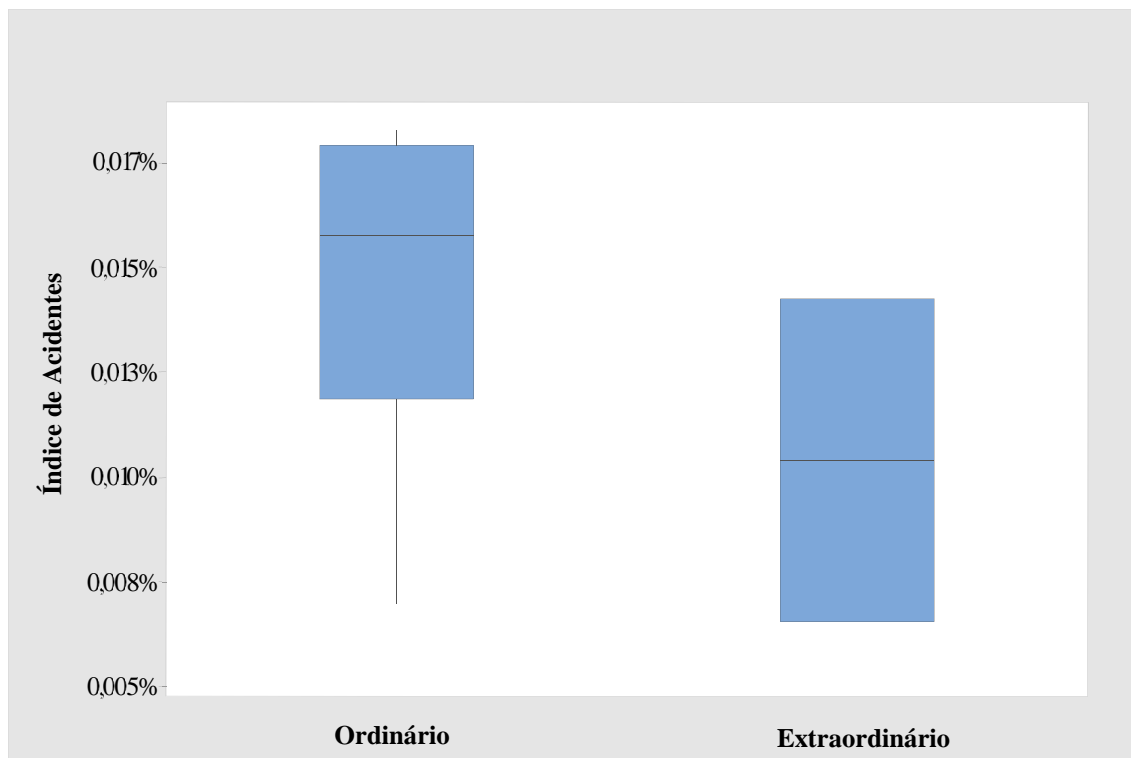
Gráfico 123 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalo para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2014



<p>Variável: horas ordinárias</p> <p>Q1 = 0,000137041</p> <p>Mediana = 0,000157512</p> <p>Q3 = 0,000178904</p> <p>Amplitude – Q = 0,0000418631</p> <p>Traços para: 0,000113548; 0,000182517</p> <p>Número de horas considerado = 8</p>	<p>Variável: horas extraordinárias</p> <p>Q1 = 0,000142627</p> <p>Mediana = 0,000191578</p> <p>Q3 = 0,000240529</p> <p>Amplitude – Q = 0,0000979019</p> <p>Traços para: 0,000142627; 0,000240529</p> <p>Número de horas considerado = 2</p>
---	--

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

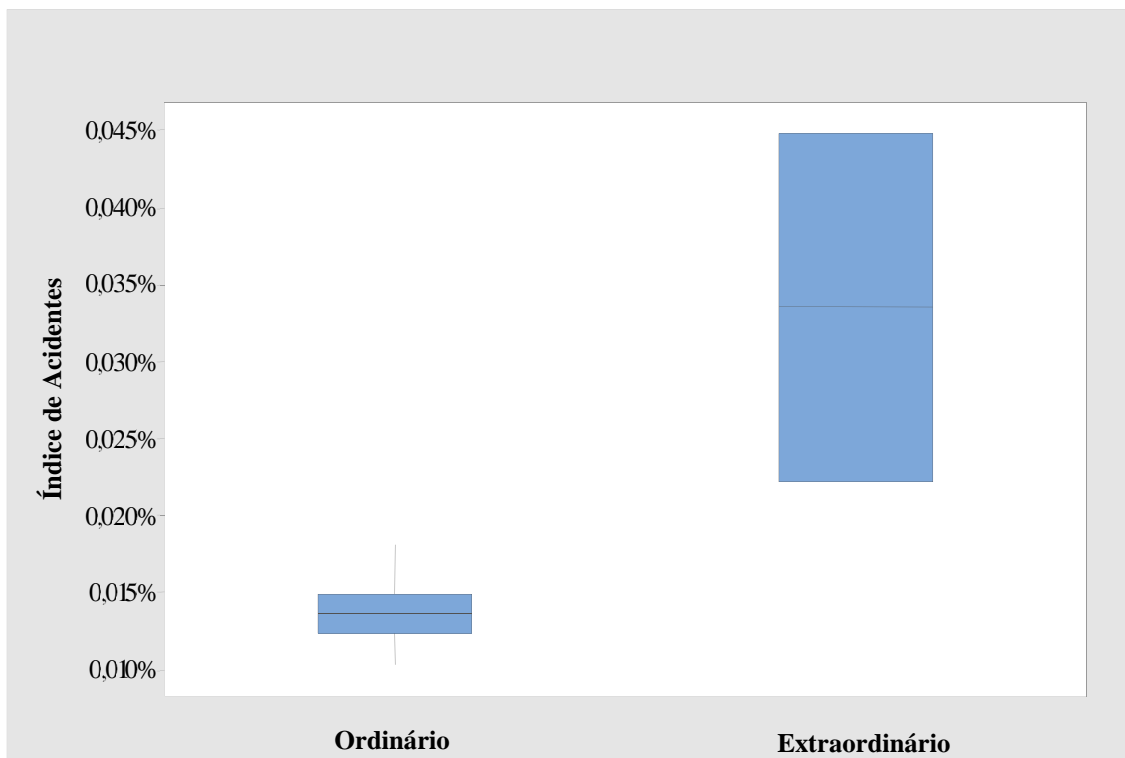
Gráfico 124 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2014



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000118646	Q1 = 0,0000655027
Mediana = 0,000157512	Mediana = 0,000104065
Q3 = 0,000178904	Q3 = 0,000142627
Amplitude – Q = 0,000602582	Amplitude – Q = 0,0000771241
Traços para: 0,0000699939; 0,000182517	Traços para: 0,00006550027; 0,000142627
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

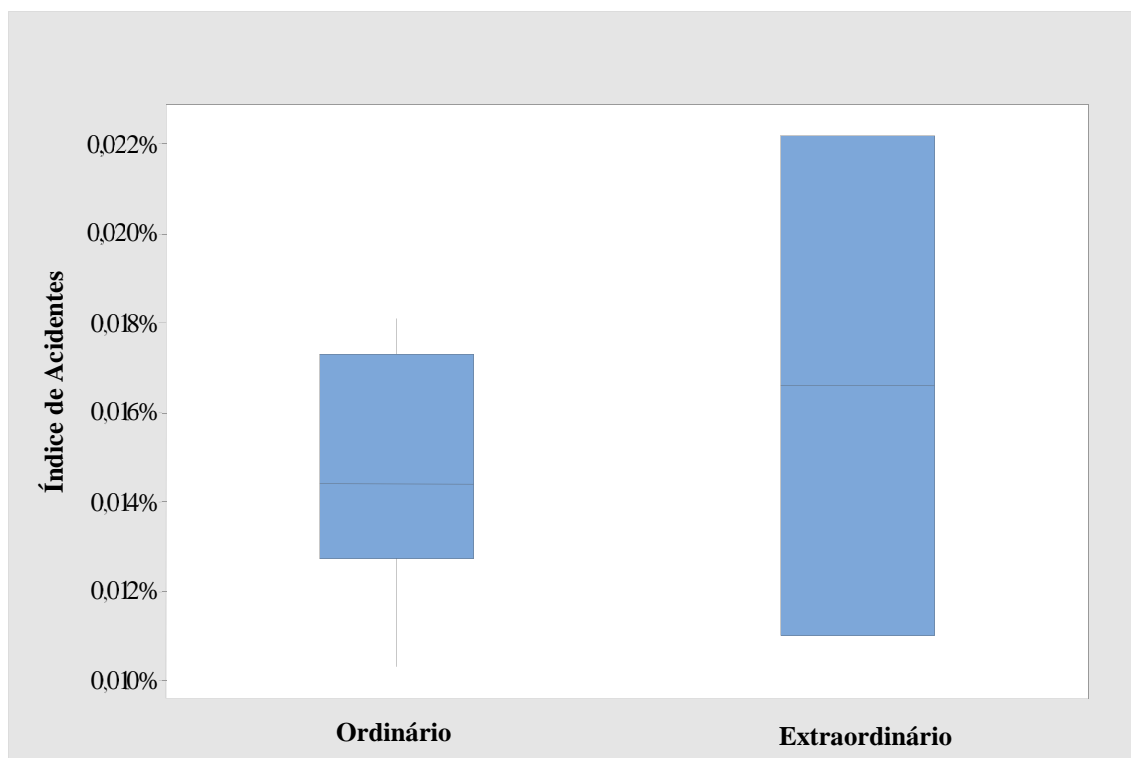
Gráfico 125 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2015



<p>Variável: horas ordinárias</p> <p>Q1 = 0,000123792</p> <p>Mediana = 0,000136160</p> <p>Q3 = 0,000148919</p> <p>Amplitude – Q = 0,0000251273</p> <p>Traços para: 0,000103108; 0,000180854</p> <p>Número de horas considerado = 8</p>	<p>Variável: horas extraordinárias</p> <p>Q1 = 0,000221835</p> <p>Mediana = 0,000334956</p> <p>Q3 = 0,000448078</p> <p>Amplitude – Q = 0,000226242</p> <p>Traços para: 0,000221835; 0,000448078</p> <p>Número de horas considerado = 2</p>
---	---

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

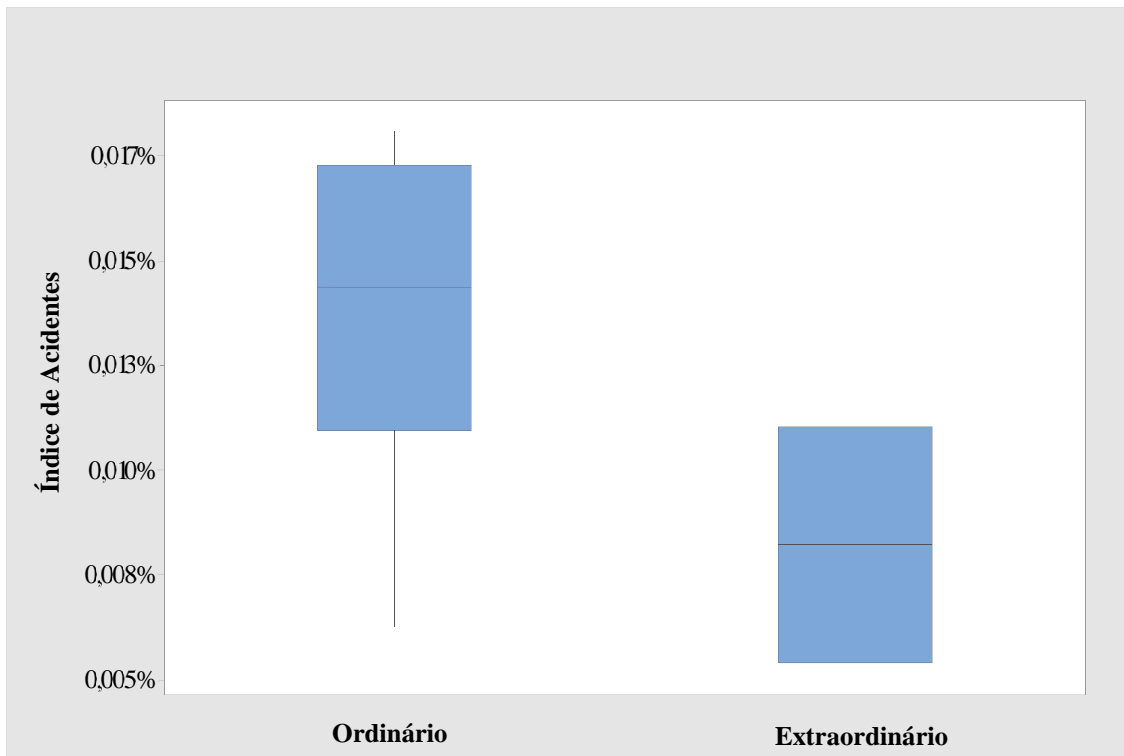
Gráfico 126 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2015



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000127222	Q1 = 0,000110183
Mediana = 0,000143904	Mediana = 0,000166009
Q3 = 0,000172981	Q3 = 0,000221835
Amplitude – Q = 0,0000457593	Amplitude – Q = 0,000111652
Traços para: 0,000103108; 0,000180854	Traços para: 0,000110183; 0,000221835
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

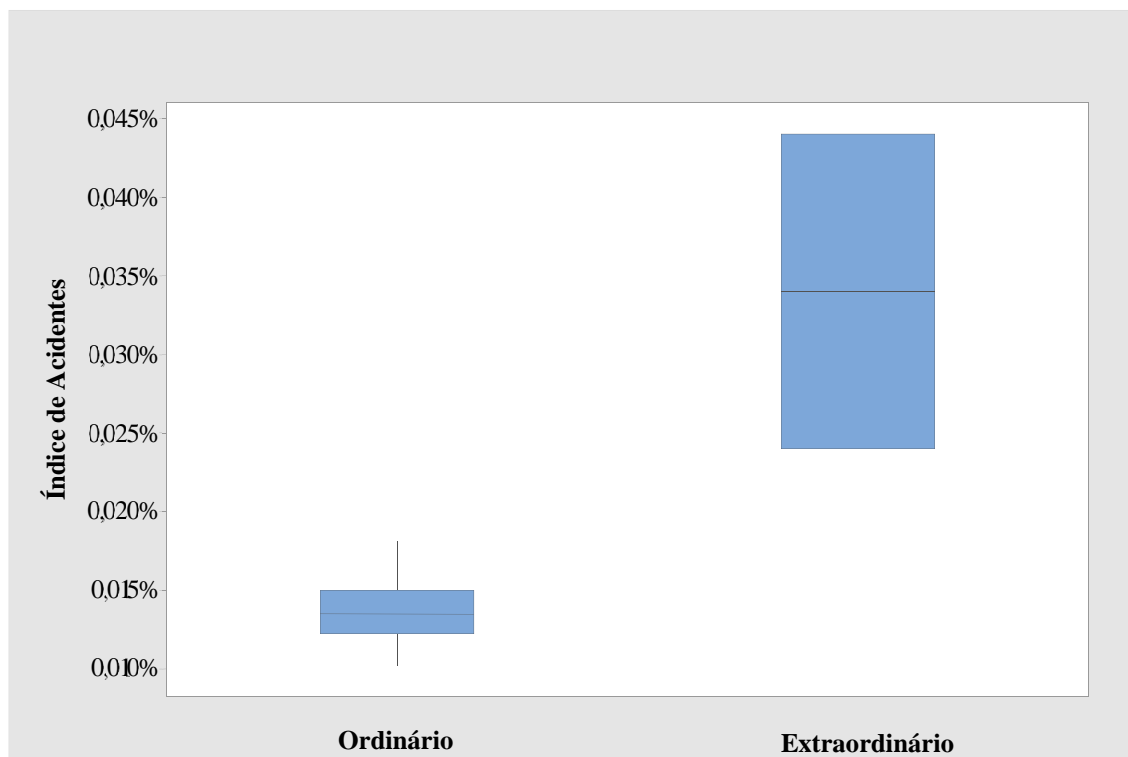
Gráfico 127 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2015



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000109448	Q1 = 0,0000539897
Mediana = 0,000143904	Mediana = 0,0000820863
Q3 = 0,000172981	Q3 = 0,000110183
Amplitude – Q = 0,0000635329	Amplitude – Q = 0,0000561933
Traços para: 0,0000627793; 0,000180854	Traços para: 0,0000539897; 0,000110183
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

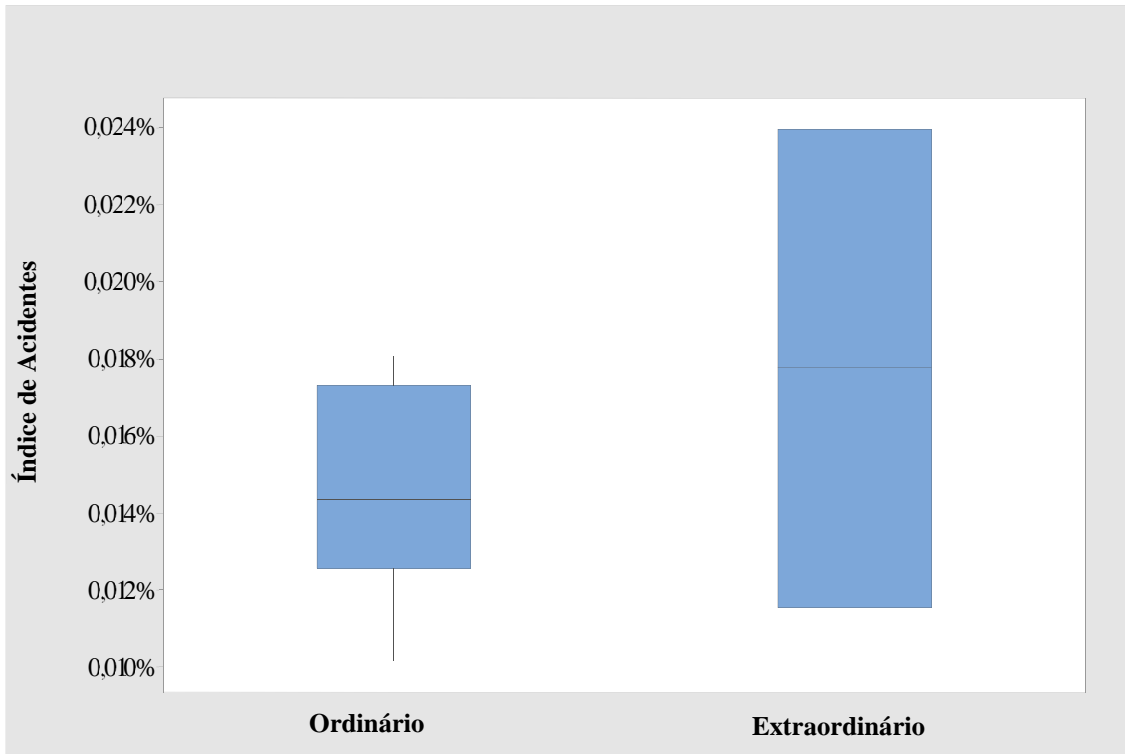
Gráfico 128 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2015



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000122492	Q1 = 0,000239464
Mediana = 0,000134238	Mediana = 0,000340098
Q3 = 0,000149361	Q3 = 0,000440732
Amplitude - Q = 0,0000268683	Amplitude - Q = 0,000201268
Traços para: 0,000101653; 0,000180647	Traços para: 0,000239464; 0,000440732
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

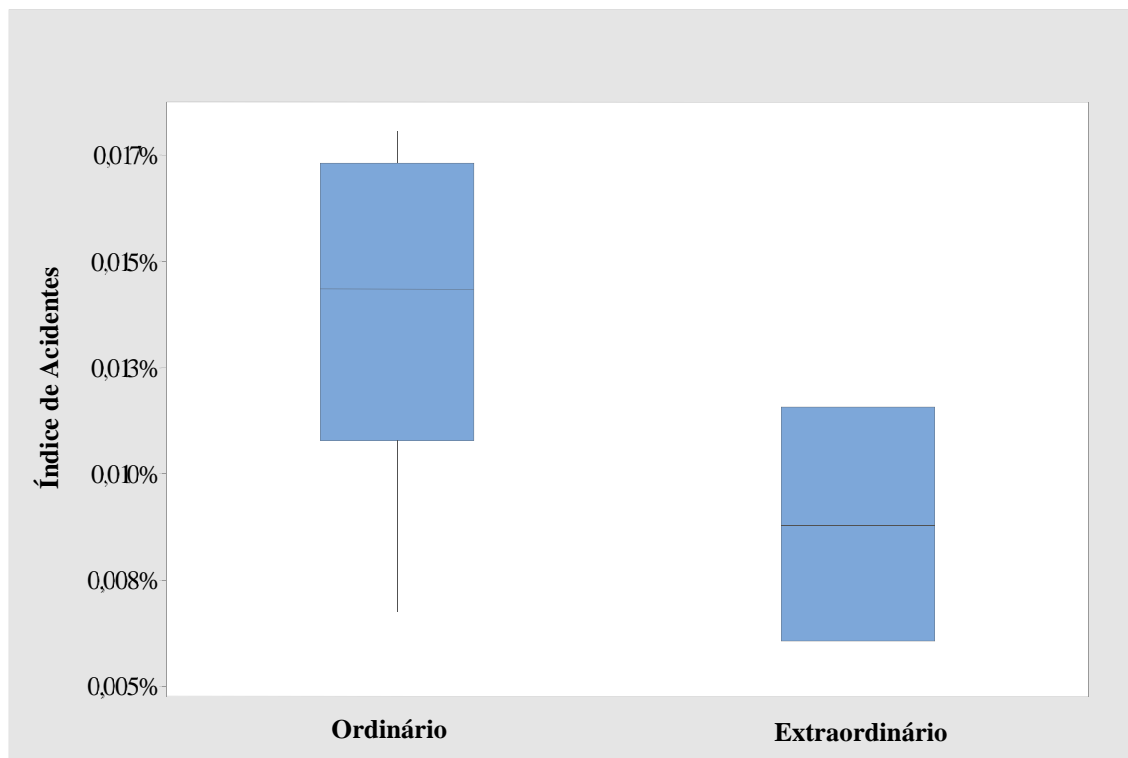
Gráfico 129 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalo para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2015



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000125507	Q1 = 0,000115692
Mediana = 0,000143748	Mediana = 0,000177578
Q3 = 0,000173033	Q3 = 0,000239464
Amplitude – Q = 0,0000475262	Amplitude – Q = 0,000123772
Traços para: 0,000101653; 0,000180647	Traços para: 0,000115692; 0,000239464
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

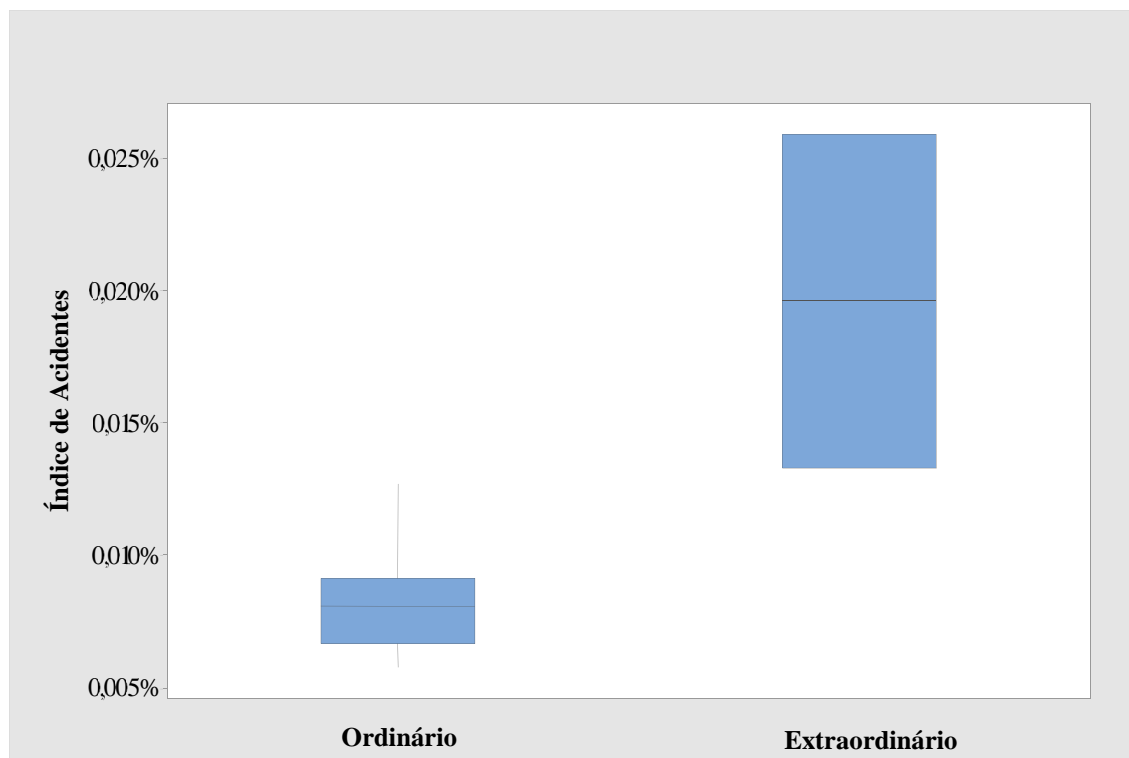
Gráfico 130 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2015



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,000108201	Q1 = 0,0000609679
Mediana = 0,000143748	Mediana = 0,0000883300
Q3 = 0,000173033	Q3 = 0,000115692
Amplitude – Q = 0,0000648321	Amplitude – Q = 0,0000547242
Traços para: 0,0000677684; 0,000180647	Traços para: 0,0000609679; 0,000115692
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

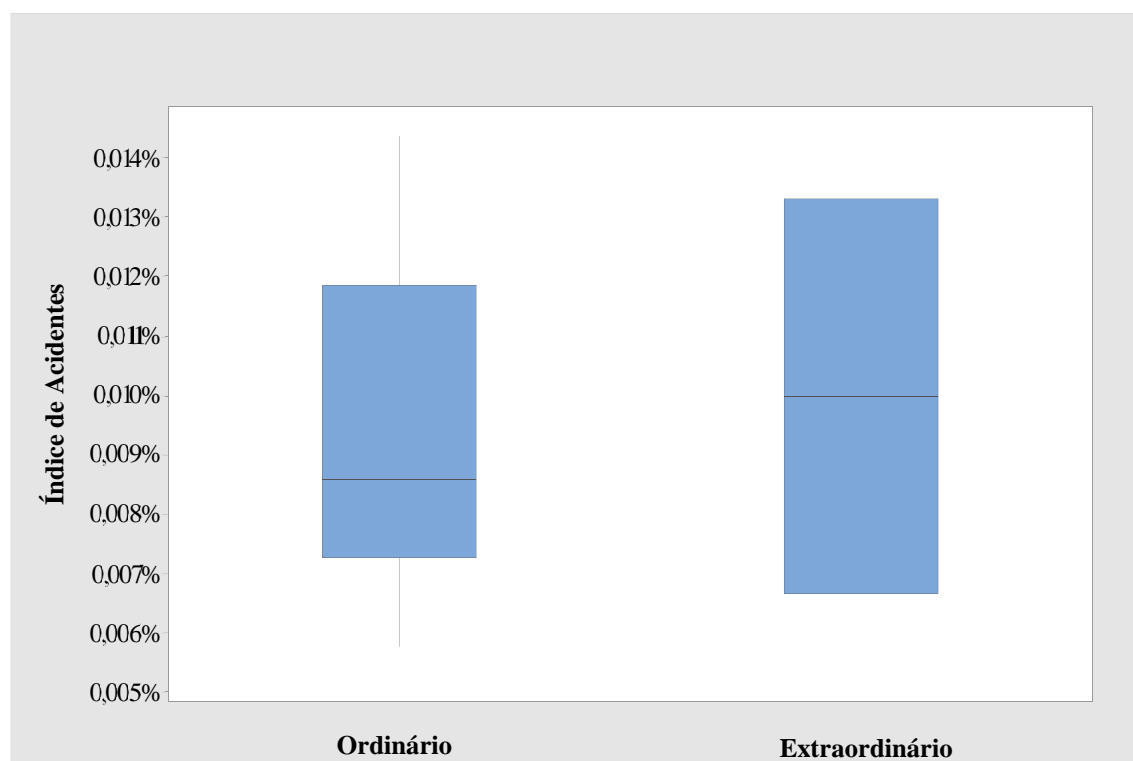
Gráfico 131 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2016



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,0000664718	Q1 = 0,000133214
Mediana = 0,0000810328	Mediana = 0,000133214
Q3 = 0,0000913987	Q3 = 0,000196174
Amplitude – Q = 0,0000249269	Amplitude – Q = 0,000259134
Traços para: 0,0000577027; 0,000127206	Traços para: 0,000133214; 0,000259134
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

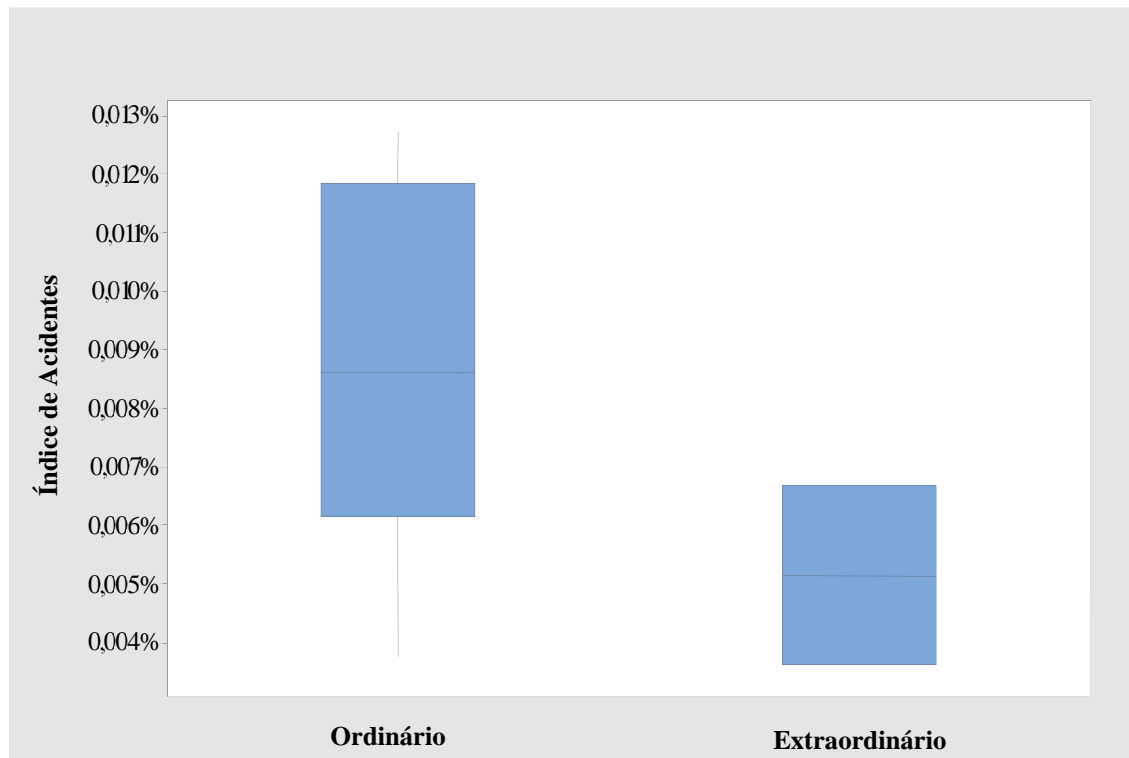
Gráfico 132 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2016



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,0000725073	Q1 = 0,0000667989
Mediana = 0,0000859045	Mediana = 0,000100006
Q3 = 0,000118464	Q3 = 0,000133214
Amplitude – Q = 0,0000459565	Amplitude – Q = 0,0000664150
Traços para: 0,0000577027; 0,000143661	Traços para: 0,0000667989; 0,000133214
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

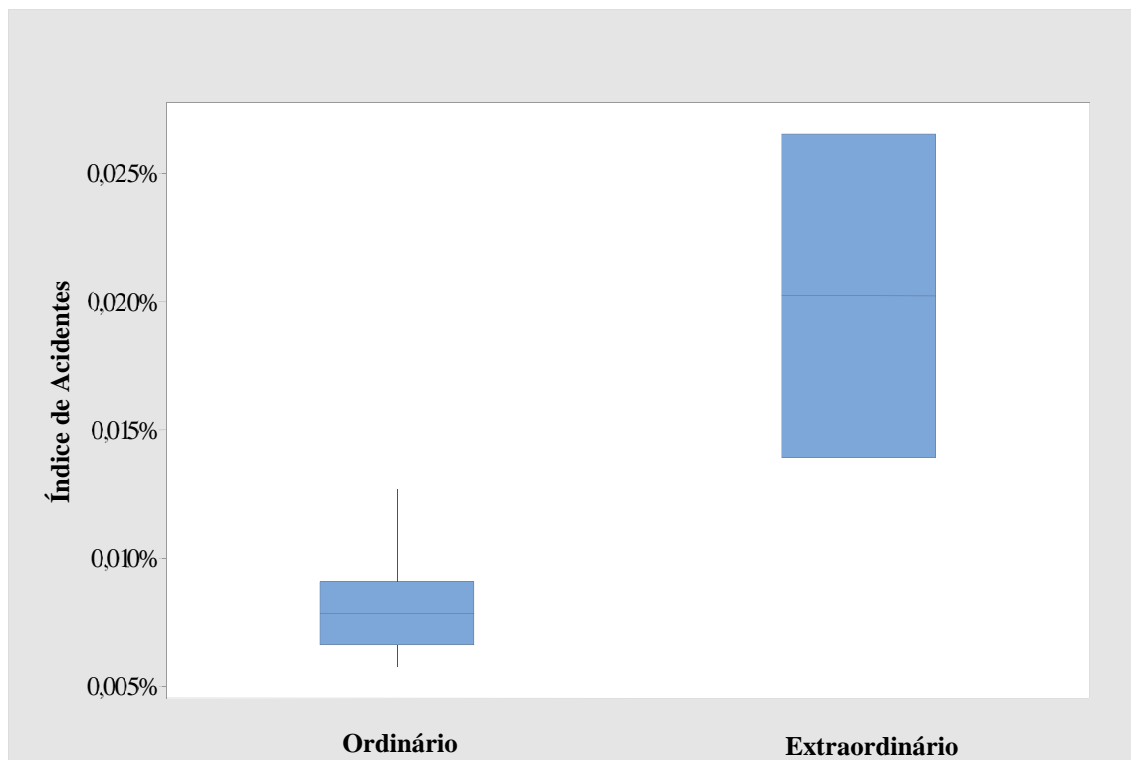
Gráfico 133 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) horário diurno e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2016



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,0000613565	Q1 = 0,0000360868
Mediana = 0,0000859045	Mediana = 0,0000514428
Q3 = 0,000118464	Q3 = 0,0000667989
Amplitude – Q = 0,0000571073	Amplitude – Q = 0,0000307121
Traços para: 0,0000375663; 0,000127206	Traços para: 0,0000360868; 0,0000667989
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

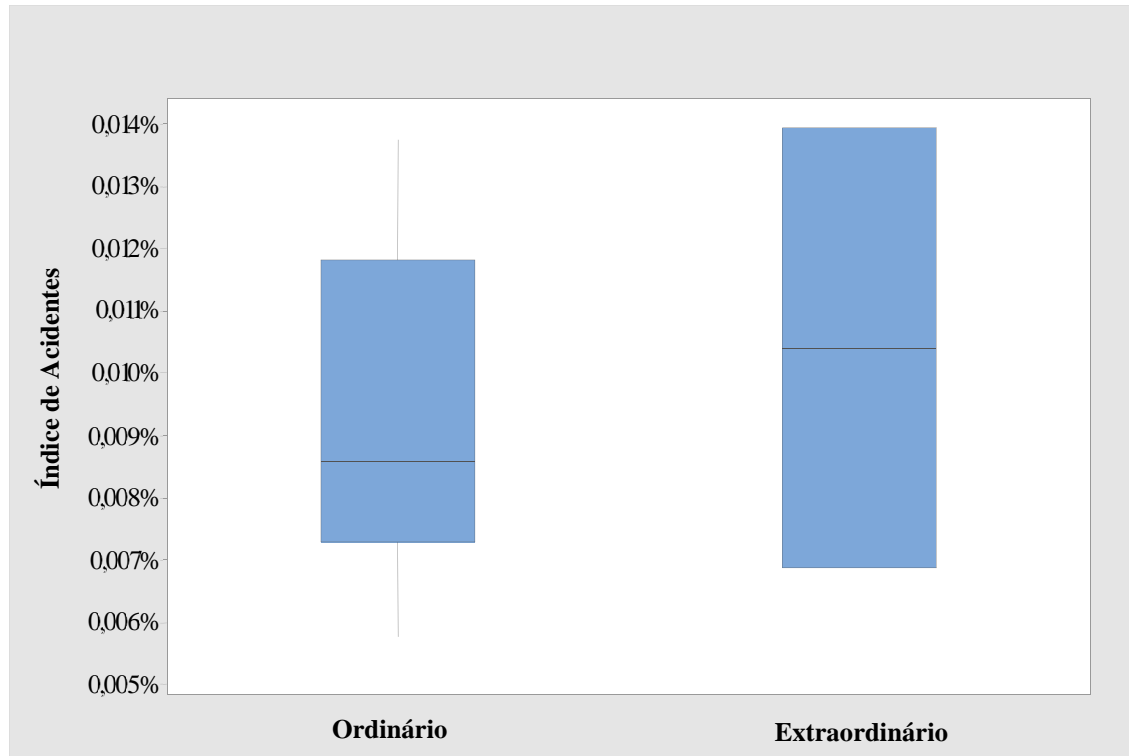
Gráfico 134 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e sem a exclusão de intervalos para alimentação e descanso, ano de 2016



<p>Variável: horas ordinárias</p> <p>Q1 = 0,0000659576</p> <p>Mediana = 0,0000785969</p> <p>Q3 = 0,0000912093</p> <p>Amplitude – Q = 0,0000252517</p> <p>Traços para: 0,0000575945; 0,000126773</p> <p>Número de horas considerado = 8</p>	<p>Variável: horas extraordinárias</p> <p>Q1 = 0,000139356</p> <p>Mediana = 0,000202508</p> <p>Q3 = 0,000265660</p> <p>Amplitude – Q = 0,000126304</p> <p>Traços para: 0,000139356; 0,000265660</p> <p>Número de horas considerado = 2</p>
---	---

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

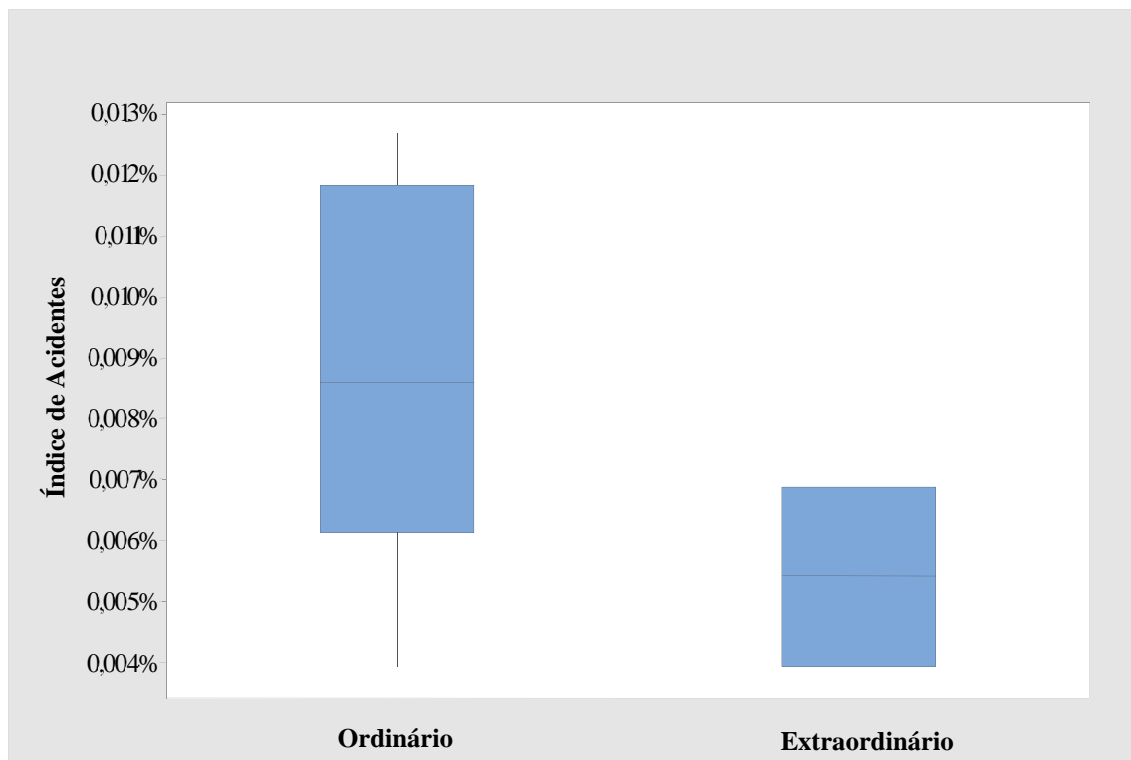
Gráfico 135 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalo para alimentação e descanso de uma hora, ano de 2016



<p>Variável: horas ordinárias</p> <p>Q1 = 0,000728862</p> <p>Mediana = 0,000858504</p> <p>Q3 = 0,00118139</p> <p>Amplitude – Q = 0,000452528</p> <p>Traços para: 0,0000575945; 0,00137491</p> <p>Número de horas considerado = 8</p>	<p>Variável: horas extraordinárias</p> <p>Q1 = 0,000687184</p> <p>Mediana = 0,00104037</p> <p>Q3 = 0,00139356</p> <p>Amplitude – Q = 0,000706379</p> <p>Traços para: 0,000687184; 0,00139356</p> <p>Número de horas considerado = 2</p>
---	--

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

Gráfico 136 – Representação da totalidade do conjunto dos horários ordinários e extraordinários (até a segunda hora extra) com a consideração da ficção da hora noturna e com a exclusão de intervalos para alimentação e descanso de duas horas, ano de 2016



Variável: horas ordinárias	Variável: horas extraordinárias
Q1 = 0,0000612482	Q1 = 0,0000395419
Mediana = 0,000858504	Mediana = 0,0000541301
Q3 = 0,000118139	Q3 = 0,0000687184
Amplitude – Q = 0,0000568908	Amplitude – Q = 0,0000291765
Traços para: 0,0000392985; 0,000126773	Traços para: 0,0000395419; 0,0000687184
Número de horas considerado = 8	Número de horas considerado = 2

Fonte: SINAN – DATASUS, DIEESE (dados tratados com a ferramenta MINITAB acadêmico)

4.3 Análises, resultados e conclusões

Com base nos trabalhos desenvolvidos no subcapítulo anterior impõem-se a formulação de análises, a obtenção de resultados e a descrição das consequentes conclusões.

Diferentemente da técnica usada no capítulo 3, e até por conta da diversidade da análise e similitude dos gráficos nas várias circunstâncias de análise, não se fará, neste

subcapítulo, divisão em cenários. Optou-se, neste momento, pela análise do conjunto dos gráficos. Somente de maneira eventual serão mencionados alguns exemplos específicos.

Inicialmente é necessário fazer algumas explicações adicionais para a exata compreensão da análise que se seguirá.

Enfatize-se, primeiro, que os gráficos de caixa utilizados são construídos a partir da inserção de todos os dados do conjunto. Assim, as primeiras caixas de cada uma das representações traduzem os “boxplots” ordenados de todas as entradas de horários para cada um dos anos, da primeira à oitava hora trabalhada.

À esquerda foram discriminadas as escalas das proporções de acidentes, de sorte que quanto mais elevada for a posição da caixa mais elevados estarão os números de acidentes naquele grupo ordenado de dados.

Todas as análises levadas a efeito neste capítulo traduzem resultados de conjuntos de dados. Não foram feitas, tal como no capítulo anterior, análises relativas a horários de jornada. Especificamente, elegeu-se dois conjuntos apenas, o dos horários ordinários e o daqueles extraordinários, estes representados pelo recorte às duas horas extraordinárias legalmente autorizadas para uma jornada normal de oito horas de trabalho por dia.

Ainda no que diz respeito ao primeiro “boxplot” é importante reiterar que ele foi construído com o auxílio do programa conhecido como MINITAB acadêmico, um trabalho alicerçado em divisões do conjunto em três quartis, além de limites inferiores e superiores.

O segundo quartil, vale lembrar, corresponde à mediana, medida que aproxima com mais exatidão a centralidade dos dados mais recorrentes, sem as discrepâncias e inconsistências próprias das médias. Os conjuntos de dados, no particular, não contiveram modas.

As caixas azuis das várias representações gráficas são as sínteses dos limites entre o primeiro e o terceiro quartis. As linhas contínuas pretas, eventualmente detectáveis em alguns gráficos e caixas para cima do terceiro quartil ou para baixo do primeiro são os denominados “bigodes”, que objetivamente demonstram as distâncias, respectivamente, para os limites superiores e inferiores das entradas de dados.

Observe, como exemplo, o “boxplot 2016 noturno – 2h”, o último do subcapítulo anterior. Ele tem “bigodes” tanto para cima do terceiro quartil, posicionado entre 0,012 e

0,013% quanto para baixo do primeiro quartil, a 0,004%, que indicam respectivamente os limites superiores e inferiores das entradas de dados de acidentes na dita jornada ordinária, resultantes da maior e da menor proporção de acidentes no período.

Os segundos gráficos de caixa de cada um dos quadros, por sua vez, não encerrarão limites inferiores e superiores, os ditos “bigodes”. É que eles foram montados a partir de somente duas variáveis de horários, a nona e a décima hora de trabalho em cada um dos períodos escolhidos. Essa prática não permitiu, no conjunto e ordenação de dados, a fixação de limites superiores e inferiores, mas unicamente a formação da mediana e dos quartis delimitadores da caixa. De qualquer maneira, as áreas azuis nele representadas, inseridas devidamente na mesma escala de proporções de acidentes, e sob os mesmos cuidados de outrora, a saber, o de verificar o número de trabalhadores que efetivamente estariam trabalhando nesses momentos da jornada, estão a demonstrar a posição efetiva do conjunto de dados no contexto dos acidentes de trabalho graves.

Feitas essas explicações, passa-se, doravante, às análises e consequentes conclusões.

Aproveitando os gráficos mais recentes, ano de 2016, com ênfase naqueles em que os dados foram considerados na forma em que se apresentaram na coleta, ou seja, sem a construção de cenários hipotéticos, sem desconsideração dos intervalos para refeição e descanso e sem a redução legal das horas noturnas, a visualização dos vários “boxplots” não deixa dúvidas: a comparação entre a proporção de acidentes nas horas ordinárias e extraordinárias demonstra, com muita clareza, a maior incidência dos acidentes nos momentos em que o trabalhador está a realizar horas extras.

Note-se que mesmo o limite superior, o “bigode” que representa a maior entrada de horário e correspondente proporção de acidente do primeiro “boxplot”, a representar uma realidade circunscrita para fora da zona azul e, pois, eventual no conjunto, quase não chega a “tocar”, na comparação, o primeiro quartil do gráfico de caixa das horas extraordinárias, tudo a provar a grandeza das diferenças nas proporções dos acidentes entre uma e outra realidade.

Somente a partir dos testes relativos à desconsideração dos intervalos para refeição e descanso é que as realidades vão ser modificadas. Com a desconsideração de uma hora a mediana do gráfico de caixa das horas extraordinárias e mesmo o terceiro quartil ainda são superiores em escala ao “boxplot” das horas normais.

Quando, todavia, são levados em conta intervalos de duas horas a realidade se inverte: mediana e terceiro quartil do gráfico de caixa das horas normais superam os mesmos dados do outro gráfico, embora, no conjunto representado pela área azul, o terceiro quartil do gráfico de caixa das horas extras ainda seja superior ao primeiro quartil do “boxplot” das horas normais, o que também revela, mesmo em cenários de inversão de tendências, a robustez na proporção de acidentes nas extraordinárias.

As realidades em questão ficam praticamente inalteradas nos cenários relacionados à redução da hora noturna, razão pela qual uma análise mais detalhada se faz desnecessária.

A análise comparativa dos gráficos de caixa dos demais anos não demonstrou tendência diferenciada da verificada para o ano de 2016, à exceção de duas questões, doravante pontuadas:

a) nos anos de 2007 e 2008 as medianas dos gráficos de caixa das horas ordinárias, cenários da desconsideração de uma hora de intervalo, representadas pelas posições nas escalas dos segundos quartis, com e sem a redução da hora noturna, superaram as medianas dos gráficos das extraordinárias;

b) nos anos de 2009, 2010 e 2012 as medianas dos gráficos de caixa das horas ordinárias, cenários da desconsideração de uma hora de intervalo, representadas pelas posições nas escalas dos segundos quartis, com e sem a redução da hora noturna, demonstraram equivalências às medianas dos gráficos das extraordinárias, ou seja, as medidas de tendências centrais de ambas se posicionaram em locais muito próximos nas escalas.

A conclusão a que se chega pela análise dos resultados em questão é, objetivamente, que os acidentes de trabalho graves na região Metropolitana do Estado de São Paulo, anos de 2007 a 2016, quando apreciados sem a construção hipotética de cenários, se posicionaram tendencialmente, e de maneira mais importante, quanto à faixa de horário, na nona e na décima hora de trabalho, portanto, no terreno denominado de “horas extraordinárias”. Nesse contexto, essas faixas de horário representariam a “hora do acidente” buscada nesta tese.

Sob as balizas de cenários hipoteticamente construídos, sobretudo com a inserção de intervalos para refeição e descanso de duas horas, a tendência se inverteu e os

acidentes graves passaram a se verificar de forma mais recorrente no transcurso da dita jornada ordinária, as primeiras oito horas trabalhadas, a “hora do acidente” para os fins da presente investigação.

Por fim, com a consideração de uma hora de intervalo para refeição e descanso, predominou, como “hora do acidente”, a faixa compreendida entre a nona e a décima hora de trabalho, malgrado, tendencialmente também, a pausa em questão tenha produzido um cenário de inversão de tendências ou, pelo menos, em alguns anos, de equiparação na proporção de acidentes pela observação das medianas.

A utilização de ferramentas eletrônicas importantes de cálculo, como o foi o MINITAB em sua versão acadêmica, a estruturação das contas em medidas de tendências centrais mais seguras como a mediana, e mais, a construção de fundamentos de ordenação de dados pelo seu conjunto, portanto, sem os desvios próprios de análises calcadas em horários pontuais, permitem afirmar, mesmo em cenários próprios de aleatoriedade, comuns a análises Estatísticas e à realidade do mundo do trabalho, que as conclusões em questão podem, com razoável segurança, demonstrar a história dos acidentes na referida região geográfica e, como decorrência, balizar políticas de precaução e prevenção de eventos acidentários.

5 OS IMPERATIVOS DA SUPRESSÃO DAS HORAS EXTRAS E DE UM MAIOR CUIDADO COM OS HORÁRIOS DE TRABALHO E DE DESCANSO

A demonstração de que os acidentes de trabalho graves, inclusive aqueles que vitimaram crianças e adolescentes, na maioria dos cenários acima analisados, se dão de maneira mais recorrente no regime de horas extras, impõe a adoção de fortes políticas no âmbito dos poderes estatais constituídos e mesmo no ambiente das entidades privadas, ou seja, no seio das forças produtivas, da sociedade civil organizada ou não.

O escopo, no particular, há de ser o da extirpação das extraordinárias da rotina de vida dos trabalhadores, ou melhor, do cotidiano de todos os meios ambientes onde se faça presente o trabalho humano, até mesmo no universo de trabalho do próprio empregador pessoa física e dos proprietários e gestores das mais diversas organizações empresariais.

Por outro lado, levando em consideração os resultados obtidos em alguns cenários também, que demonstraram que quando há intervalos intrajornadas maiores, de duas horas, a concentração maior de acidentes se dá, o mais comum, nas primeiras horas de trabalho, com maior incidência entre a segunda e a quarta horas, faz-se necessário um esforço e uma atenção toda especial para o incremento de uma melhor organização do trabalho em tais momentos.

O trabalho extraordinário, tal como demonstrado, é, flagrantemente, fator de risco e, portanto, elemento de contribuição à perpetuação desta chaga social, o acidente de trabalho.

Maurício Godinho Delgado afirmou que:

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

maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortúnica do trabalho”.²⁷⁰

Dejours ensinou que a saúde se imiscui em uma realidade que possui três faces: o ambiente material (físico, químico e biológico – onde há compromissos a serem assumidos entre o organismo e todos esses fatores); a realidade afetiva, relacional, familiar etc., enfim, toda a seara dita psíquica e relacional dos seres humanos; a realidade social (onde se situa, de modo importante e privilegiado, merecendo cuidado, a organização do trabalho).²⁷¹

Além, por óbvio, do terreno relacional e psicológico, que permeia o homem dentro e fora do trabalho, o último campo, o da realidade social, é onde se situa o raio de atuação mais relevante, onde são tomadas, efetivamente, as decisões, aqui tidas como necessárias, da supressão das horas extras, bem assim as posturas de observação mais cuidadosa dos tempos de intervalos e da mais acurada organização do trabalho nas primeiras horas da jornada.

Para alcançar o bem-estar físico, lecionou o renomado mestre francês Dejours, seria necessário a liberdade de regular as variações que aparecem no estado do organismo de cada trabalhador, consubstanciadas em direitos todos especiais, muitos sequer previstos em normativas, que passam pela admissão, mais do que razoável e compreensível, de que um corpo precisa dormir, descansar e fazer pausas. Como decorrência, as pessoas deveriam ter a liberdade, sem restrições ou medos, de apresentarem, neste ou naquele momento, manifestações de sono e cansaço, a balizarem as decisões sobre a interrupção na atividade trabalhista.

A ideia de saúde, assim, transita na liberdade que o trabalhador deve ter, e na consciência do tomador de serviços representada pelo ato de respeitar, de dar ao corpo a possibilidade de repousar quando sentir a necessidade de um refrigério, de comer quando ele tem fome, de dormir quando ele tem sono, de parar o serviço quando está doente, enfim, uma liberdade de adaptação, exatamente porque não é anormal estar cansado, estar doente, estar com sono, ter fome.

²⁷⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2012. p. 864.

²⁷¹ DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, abr./ jun., 1986. p 11.

O que não é normal, e nisto vale recorrer ainda às lições de Dejours, é não permitir dormir, comer ou cuidar do organismo, quando, em alguma medida, ele se mostra combalido.²⁷²

O bem-estar psíquico e, por assim dizer, também o físico, já que ambos compõem realidades circunscritas ao mesmo corpo humano, naturalmente um todo, uma integralidade, encontrar-se-iam primeiro na liberdade deixada ao desejo de cada um na organização de sua vida, obviamente, sempre sob certos limites inerentes ao contexto da atividade laborativa e das necessidades empresariais produtivas, mas sempre a proporcionar, pelo menos, uma liberdade concreta para opinar sobre a melhor forma de organização do trabalho, enfim, um direito de o trabalhador ser ouvido previamente às decisões que afetam o seu trabalhar.

O bem-estar social, em uma acepção concreta, portanto, consubstanciar-se-ia na liberdade do agir individual e coletivo, a incidir sobre a organização do trabalho, ou seja, sobre o conteúdo do trabalho, sobre a divisão das tarefas, sobre a divisão dos homens e, por fim, sobre as relações que os trabalhadores mantêm entre si.

Em suma, considerando que o mourejo extraordinário e ou o trabalho nas primeiras horas do dia rendem ensejo à elevação dos riscos de acidentes de trabalho graves e doenças ocupacionais, impõe-se, sobretudo a partir de ações coletivas e individuais presentes no plano específico da organização das atividades, uma ingerência imediata e urgente na divisão das tarefas, nos relacionamentos entre os trabalhadores e tomadores de serviços sobre a hora de parar e sobre a de iniciar o trabalho, sobre o conteúdo do trabalho e sobre a forma de se portarem nas primeiras e nas últimas horas do dia, tudo isso em razão de um pressuposto basilar, qual seja, o da consciência coletiva e individual de que o mourejo em tais condições caracteriza sério abalo na sanidade do meio ambiente de trabalho.

²⁷² DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, abr./jun., 1986. p 11.

5.1 Os impactos da institucionalização do trabalho, e de sua desinstitucionalização, sobre o homem

A esta altura, e como condição para o devido encaminhamento do ora proposto, ou seja, da caminhada rumo à construção e detalhamento de alguns imperativos, vale uma contextualização inicial de como o homem suporta, física e psicologicamente, o trabalho hodierno, tal como está institucionalizado.

O trabalho é, de fato, um elemento intimamente ligado à identidade, à fundamentalidade do ser humano. Seu valor e seu íntimo atrelamento ao homem é evidenciado desde os registros bíblicos mais remotos, tal como se deu no Livro de Gênesis²⁷³ quando Deus, em retaliação à desobediência de Adão, impôs-lhe o trabalho como pena, e também quando, em uma visão mais elaborada, na crítica ao ócio de alguns, exortou os cristãos a trabalharem noite e dia para não sobrecarregarem uns aos outros²⁷⁴, até as manifestações do cancionero popular brasileiro mais próximo, quando Gonzaguinha, em “Guerreiro menino”, anunciou:

a. que os guerreiros precisavam de carinho, de ternura, de abraço, da própria candura, de descanso, de remanso, de sono que os tornassem refeitos;

b. que era triste ver o homem, guerreiro menino, com a barra de seu tempo por sobre seus ombros;

c. que via que ele berrava, que ele sangrava a dor que tinha no peito porque ele amava e amava; e, o que mais interessa aos objetivos deste estudo, de que um homem se humilha, tem castrado seu sonho, que seu sonho é sua vida, que sua vida é o trabalho, e sem o seu trabalho, o homem não tem honra, e sem a sua honra, se morre, se mata;

²⁷³ Capítulo 3, versículos 17 a 20: “E a Adão disse: visto que atendeste a voz de tua mulher e comeste da árvore que eu te ordenara não comesses, maldita é a terra por tua causa; em fadigas obterás dela o sustento durante os dias de tua vida. Ela produzirá também cardos e abrolhos, e tu comerás a erva do campo. No suor do rosto comerás o teu pão, até que tornes à terra, pois dela foste formado; porque tu és pó e ao pó tornarás.” BÍBLIA. Português. **Bíblia sagrada**. Tradução João Ferreira de Almeida. 2. ed. rev. e atual. Barueri, São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 2009. p. 6.

²⁷⁴ Segunda Carta aos Tessalonicenses, Capítulo 3, versículos 8 a 10: “nem jamais comemos pão à custa de outrem; pelo contrário, em labor e fadiga, de noite e de dia, trabalhamos, a fim de não sermos pesados a nenhum de vós; não porque não tivéssemos esse direito, mas por termos em vista oferecer-vos exemplo em nós mesmos, para nos imitardes. Porque, quando ainda convosco, vos ordenamos isto: se alguém não quer trabalhar, também não coma.” BÍBLIA. Português. **Bíblia sagrada**. Tradução João Ferreira de Almeida. 2. ed. rev. e atual. Barueri, São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 2009. p.1566.

e) que nesse contexto não era possível ser feliz²⁷⁵.

As transformações do mundo (políticas, econômicas, culturais, sociais etc.) elevadas a uma escala global, afetam de maneira importante a ideia então corrente do trabalho institucionalizado, sob o viés da estabilidade e da ligação a um cabedal de direitos trabalhistas que intuem salvaguardar uma situação mínima de bem-estar.

A leitura do contexto atual, a observação das rotinas, dos ditos padrões de normalidade ou regularidade, dos movimentos repetidos de empresários e da força de trabalho provam que independentemente do esforço regulatório legislativo novos institutos de trabalho estão a aflorar.

Jorge Luiz Souto Maior, em artigo publicado em sítio de *internet*, demonstra como a institucionalização do trabalho, em figuras tidas como mais modernas, no caso, o famigerado sistema de trabalho conhecido como terceirização, impacta o relacionamento do homem com o trabalho, maculando, por assim dizer, esse vínculo de fundamentalidade, com a geração de sentimentos os mais paradoxais²⁷⁶.

O homem hodierno, na busca de sua sobrevivência, apoiado no “labor”, sob o viés conceitual empregado por Arendt em “A condição humana”²⁷⁷, ou mesmo na concepção por ela delimitada para “trabalho”, mediante ação mental e exercício de seu potencial criativo, mais ainda, por meio de uma aguçada leitura desses contextos todos, caracterizado por variabilidades de toda sorte, e diante do mundo em que está inserido, busca uma rápida adaptação àquilo que dele se espera, uma reinvenção de si mesmo e de suas relações com os outros, isso com foco nos resultados esperados e, também, na harmonização disso tudo com um objetivado, ou ao menos tentado, prazer com a atividade trabalhista.

²⁷⁵ Entre outros locais, o acesso à letra e à canção mencionada pode ser feito em: <<https://www.letras.mus.br/gonzaguinha/250255/>>. Acesso em: 15 jun. 2016.

²⁷⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Muda direito!** Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/muda-direito>>. Blog de Jorge Luiz Souto Maior, denominado “História Contemporânea do Brasil”. Acesso em: 15 jun. 2016. Entre outras coisas, é ressaltado, ali, que “já são 12 milhões de brasileiros que, cotidianamente, são submetidos às incertezas e aos sofrimentos impostos pela terceirização e ainda há quem queira que essa perversidade se multiplique em nome da “modernidade” ou como condição essencial para a sobrevivência do modelo de sociedade capitalista, o que, se for verdadeiro, só demonstra o quanto esse modelo é indefensável”

²⁷⁷ ARENDT, Hannah. **A condição humana**. Tradução Roberto Raposo. Posfácio de Celso Lafer. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007. Ali a ideia de labor é associada à atividade rumo à busca da subsistência, enquanto o trabalho, em oposição (ou ao lado) circunscreve-se às energias dedicadas à busca daquilo que está no universo do desejo humano, da satisfação dos prazeres. Neste caso, o homem, pelo trabalho, agrediria ao mundo objetos artificiais para satisfazer o seu e o desejo dos outros.

Mediante formas empreendedoras e reflexivas de atuar esse homem busca, por assim dizer, uma estabilidade na cambialidade e, em um universo de manifesta competição, consegue, com esses expedientes, preservar a sua empregabilidade ou, como dizem alguns, sua ocupabilidade²⁷⁸.

A relação de emprego clássica, regida pela CLT, e o trabalho vinculado a institutos legais, denominados estatutários, típicas expressões de um trabalho mais estável e institucionalizado, mergulhados em um modelo industrial plasmado inicialmente no então decadente Estado Liberal e, sobretudo, no Estado do Bem-Estar Social, passam a conviver, com hegemonias cada vez mais abaladas, com outras formas institucionalizadas de trabalho, tal como o cooperativo, o autônomo, o informal etc. Até mesmo o trabalho ilícito ou ilegítimo, identificado em organizações criminosas aqui e acolá, desenvolve-se com maior vigor.

O trabalhador, nesse cenário, acaba desenvolvendo a capacidade de se adaptar e, sem se descuidar da necessidade de ser protagonista, porque, pelas competências que adquire, precisa de visibilidade, tenta ao fim e ao cabo administrar a sua inserção nessas institucionalizações todas por meio de uma identidade profissional que ele cria e periodicamente revitaliza. Esta identidade, em última instância, é o seu mais valioso capital, o esteio da manutenção de sua ocupabilidade, pois.

O trabalho, cada vez mais distante do modelo então hegemônico, plasmado até àquela altura no conceito de estabilidade, e circunscrito a um sem número de garantias, inclusive o direito à limitação de jornada e maiores cuidados com a saúde, agora sob a denominação de ocupação, descola-se de cabedais de direitos e, sob o pretexto de sua manutenção precária, reveste-se de formas visivelmente agressivas à incolumidade física e psicológica do trabalhador.

A revelação objetiva desse novo estado de coisas é a elevação do número de horas de trabalho e ou do tempo à disposição da dita ocupação, que em muito superam os limites legais e constitucionais do trabalho então predominante e, cada vez mais, esse novo tipo de trabalho, atrelado a ferramentas técnicas derivadas da informática e dos meios de

²⁷⁸ O conceito de *ocupabilidade*, ligado a uma ocupação de natureza trabalhista, surge como conceito novo e mais moderno, um substituto de *empregabilidade*, histórica e etimologicamente ligado à relação de emprego institucionalizada e representada por cabedais de direitos, isso tudo acontecendo exatamente em razão da derrocada desta forma de institucionalização no dito mundo hodierno.

comunicações mais avançados, demanda uma dedicação quase integral, com os danos decorrentes.

Essa realidade toda, por certo, gera estresse, fadiga, sofrimento e impacta decisivamente o número de acidentes e doenças ligadas ao trabalho, sem falar nas consequências nefastas disso tudo nas interações do homem consigo mesmo e com os outros. Os números desses eventos, por conta da informalidade, sequer são catalogados.

Sob o viés concorrencial, emprego ou serviço público estatutário concorrem com outras sortes de ocupação. A tendência, a considerar que o que verdadeiramente dita uma economia de mercado e liberal é o fenômeno do custo para o tomador, o preço dos produtos e dos serviços, bem assim o dos ganhos mais imediatos, caracterizados pelo fruto direto da retribuição pelo trabalho, é o nivelamento sob patamares aquém do que as normativas têm como parâmetro de dignidade, tudo a empurrar o trabalho, até então regular, legítimo e estável, à marginalidade, e, o trabalhador, à vulnerabilidade, isto sobretudo pelo descumprimento deliberado e consentido das leis de proteção historicamente construídas.

Com efeito, em um contexto onde as ocupações tendem a provir mais de iniciativas do trabalhador que de ofertas do tomador dos serviços, e onde a concorrência e o parâmetro monetário tendem a prevalecer, não há como desprezar, ainda que isto não se deseje, a realidade ora desenhada, mais especificamente, a incontestável condição de subjugação, que se coloca como força poderosa, e onde o ser humano está inserido. É a sujeição do homem trabalhador pelo homem capitalista.

Em razão desse estado de coisas é possível concluir que o trabalho, institucionalizado sob as bases acima delineadas, no trato do homem para consigo, e dele para com seus semelhantes, parece estar mais próximo do suor de Adão e da competitividade profetizada por Gonzaguinha (porque sem ele ou se morre ou se mata) do que de qualquer outra coisa que produza, concretamente, felicidade. E isto é, por assim dizer, desastroso para os propósitos da busca da saúde.

Em outras palavras, na significação atual do trabalho, talvez a felicidade somente se encontre em contingências criadas subjetivamente ou, o que é também recorrente, na seara dos símbolos e das técnicas de enfrentamento criadas pelo trabalhador.

Poderá ficar o homem à mercê de si mesmo?

A ele, sozinho, competirá cuidar de seu corpo e de sua alma?

Pesará exclusivamente sobre os ombros de cada trabalhador a responsabilidade por ser precavido em sua atividade trabalhista, bem assim o ônus de se prevenir de todos os males inerentes ao trabalho?

Haverá, por aqui, tentativa de formulação de algumas respostas, isso mediante a apresentação de algumas sugestões inclusive.

5.2 Reflexos da influência da gestão de pessoas na qualidade de vida e na justiça encerrada na relação Homem-Trabalho

Na perspectiva da relação Homem-Trabalho, qualidade de vida, boa ou má, e justiça, ou seja, justiça e injustiça, e para quem elas são outorgadas, são conceitos polissêmicos.

Os significados do trabalho e da gestão de pessoas em um universo capitalista, cambiante e evolutivo, extrapolam os limites dos relacionamentos entre a mão de obra e o tomador dos serviços, e deles com o trabalho em si, ou mesmo a interação entre isso tudo e o Estado, e acabam penetrando mesmo na vida do prestador de serviços, física e psicologicamente, dentro e fora, portanto, dos aios estritamente comerciais ou empresariais.

Em outras palavras, a relação do Homem com aquilo que produz ou para sobreviver ou para o seu deleite torna-se característica ínsita à sua identificação pessoal e, portanto, dele não se desprende nos momentos de lazer ou ócio. Nisto, aliás, se vê claramente a sobredita fundamentalidade do trabalho como categoria própria do ser humano, e sobre a qual houve uma singela remissão no subcapítulo anterior.

A esta quadra, ainda no desiderato de contextualizar as matérias atreladas aos imperativos que norteiam esta parte da tese, a pergunta que se impõe é a seguinte: a gestão de pessoas poderia intervir na qualidade de vida dos trabalhadores, bem assim na justiça dentro da perspectiva da Relação Homem-Trabalho?

Se a qualidade de vida, em um recorte, e sob uma de suas facetas - a positiva - for tida como junção de valores importantes ao aumento das potencialidades de vida do trabalhador e, em sequência de reflexão, a concepção de justiça, na seara de empresários e operários, exclusivamente naquilo que pode ser experimentado no meio ambiente do trabalho em si, permear a vertente de resultados equivalentes e proporcionais a ambas as

classes, também razoáveis e axiologicamente aceitáveis, pode-se, objetivamente, responder afirmativamente à indagação.

Mesmo em um cenário de autêntico reinado de forças e poderes capitalistas, que a tudo e a todos cinge aos seus estandartes, é possível sim, com uma gestão de pessoas criativa, intervir favoravelmente ao Homem e aos anseios de justiça dos sujeitos envolvidos.

Ada Ávila Assunção e Francisco de Paula Antunes Lima²⁷⁹, ao estudarem as aproximações da Ergonomia ao estudo das exigências afetivas das tarefas, ressaltaram que no sistema produtivo atual, sobretudo no âmbito das atividades que envolvem prestações de serviços, há forças ou tentativas de padronização do trabalho, via gestão do empreendimento e de pessoas. Isso se daria em atividades que envolvem a manifestação emocional dos trabalhadores, por meio da imposição de normas de gestão na prescrição e no controle de comportamentos subjetivos em atividades que se relacionam a demandas dos usuários, normalmente os clientes das empresas. Essas demandas são comumente imprevisíveis. Diante desse contexto, e com apoio em provocações originalmente feitas por Montmollin, eles fizeram a defesa da importância de se interpretar não somente os acidentes e seus antecedentes e retornos de experiências, mas também as lágrimas dos trabalhadores.

Segundo Assunção e Lima, os novos modelos de produção e prestação de serviços, impulsionados pelo capitalismo vigente, não se centram mais somente no produzir ou reproduzir, mas sim nestes fatores e na necessidade concomitante de criar e ou inovar. O sucesso de um produto ou do nome de uma empresa no mercado global, sustentaram, depende cada vez mais dos diferentes componentes de serviços associados ao produto e ao nome, de sorte que ao capitalista não mais interessa somente a captura da força de trabalho física, mas também a cooptação da alma do trabalhador. Em razão disso, continuaram a explicar, as subjetividades dos trabalhadores passaram a ser instrumentos para fazer frente aos aspectos irregulares ou inesperados da produção e dos serviços, tudo a lançar os operários aos riscos das urgências, dos dramas e das especificidades, muitas vezes impossíveis de serem atendidas, enfim, das necessidades dos destinatários desses bens. Dito de outro modo, aos trabalhadores também são cometidos, nesse processo, os ônus da carga mental.

²⁷⁹ ASSUNÇÃO, Ada Ávila. LIMA, Francisco de Paula Antunes. **Aproximações da ergonomia ao estudo das exigências afetivas das tarefas.** Saúde mental no trabalho: da teoria à prática. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther (Org.). São Paulo: Roca, 2010. cap.11.

A esse estado de coisas, a saber, controle dos movimentos dos corpos associados à prisão dos raciocínios, juízos e expressões emotivas, Assunção e Lima denominaram “taylorismo mental”, singularidade associada a inúmeras sortes de acidentes e doenças ocupacionais.

Essas questões todas, é importante dizer, são impostas a uma velocidade comparável à dos modernos meios de comunicação. No contexto importa a fórmula pronta e não o estudo das variáveis. Importa mais os reflexos perante as demandas, e não propriamente a reflexão sobre elas.

Um exemplo marcante serve de apoio aos postulados ora referidos. Médicos e enfermeiros, aqueles que executam tarefas que, por sua natureza, impõem riscos de afetação negativa²⁸⁰, exatamente pela lida com os doentes e seus problemas, vivem o paradoxo de necessariamente terem que se envolver afetivamente com a atividade e, ao mesmo tempo, serem recorrentemente obrigados pelos gestores a buscarem, por todos os meios, evitar uma espécie de “contaminação”, tudo gerar um alto custo (ou carga) psicológico(a).

Por outro lado, estudos de ergonomia estão a demonstrar que é possível, mediante intervenção criativa de novas formas de gestão, buscar uma elevação na qualidade de vida desses profissionais e mesmo justiça no balanceamento da mencionada carga emocional. Entre as várias proposições destacam-se como as mais importantes:

a) a abertura de canais de comunicação para que esses profissionais possam expressar, também, seus afetos positivos²⁸¹, bem assim para poderem explicar a medida de seus sofrimentos individuais, que na maioria das vezes, ao invés das dificuldades no enfrentamento das afetações negativas em si do trabalho, tal como pensado pela maioria dos gestores, são em verdade as sensações de impotência e os danos à saúde decorrentes das ausências de condições materiais para realizarem suas tarefas;

²⁸⁰ Riscos de afetação negativa quer dizer a possibilidade de absorção, e de interiorização, pelo profissional, dos problemas das pessoas que está a atender, com repercussões prejudiciais importantes em sua saúde.

²⁸¹ Afetos positivos como produto de tudo aquilo que os profissionais da área de saúde podem transmitir de importante à recuperação dos pacientes, os contributos que podem, pela suas experiências e expertises, trazerem para criarem novas e boas soluções para o cotidiano de suas rotinas, os incentivos, o compartilhamento das iniciativas exitosas etc.

b) a cooperação vertical²⁸² e horizontal²⁸³;

c) a participação dos trabalhadores nas tomadas de decisões gerenciais.

Rafael Bianchi Silva, ao estudar a gestão de pessoas, a formação humana e a formação profissional dos trabalhadores²⁸⁴, defendeu que um gestor que possua visão sistêmica e adequada de uma organização, enfim, um olhar que considere a relação entre todos os elementos ali presentes deve, fundamentalmente, ouvir o outro, pela razão natural de que os sujeitos com os quais interage, e com os quais conta para a realização da atividade empresarial, detêm pontos de vistas diferentes, bem assim porque seria dessas interações e conexões que adviria a verdadeira organicidade do empreendimento, os sentimentos de corresponsabilidade funcional e a efetiva participação no bom seguimento dos objetivos empresariais.

Não é necessário, assim, que o gestor, tal como assinalou David Harvey em vários momentos de seu “Enigma do Capital”²⁸⁵, se valha de processos de manobras brutas ou sutis de subjugação ou violência da classe operária para enfraquecê-la e moldá-la. Basta a implementação da outra ideia, também aventada por Harvey, qual seja, o zelo por este elo do trabalho produtivo - a mão de obra, porque, segundo ele disse, “aconteça o que acontecer no processo de trabalho, a potencialidade de um bloqueio revolucionário do tipo enfatizado pelos autonomistas é sempre uma ameaça²⁸⁶ que o capitalista deve a todo custo evitar.

Em suma, um modelo de gestão de pessoas que consiga romper com a força capitalista de captura totalizadora do trabalhador, sem descurar, por óbvio, dos objetivos por resultados, comuns aos interesses do capital, poderá promover qualidade de vida funcional e justiça para ambas as forças produtivas. Basta que o espaço para a interlocução entre trabalhador e gestor seja ampliado. Basta, em conclusão, que seja aumentado o espaço para a reflexão e diminuída a seara da ação por simples reflexo.

²⁸² Cooperação vertical: relação que se dá entre chefia e chefiados (“de cima para baixo” e “de baixo para cima”).

²⁸³ Relacionamento horizontal é o que se verifica entre profissionais que se situam na mesma posição hierárquica, ou em níveis nos quais um profissional não mantém relação de subordinação ou chefia com o outro.

²⁸⁴ SILVA, Rafael Bianchi. Formação humana e/ou formação profissional: uma contribuição da Psicologia do trabalho. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v. 12, n. 2, set. 2010, p. 14-15. Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/2919>>. Acesso em: 10 mar. 2017.

²⁸⁵ HARVEY, David. **O enigma do capital**: e as crises do capitalismo. Tradução João Alexandre Peschanski. São Paulo: Boitempo, 2011.

²⁸⁶ *Ibid.*, p. 90.

5.3 Algumas formas concretas de realização de trabalho seguro a partir da extirpação do mourejo extraordinário

A concreção do trabalho seguro na moderna relação Homem-Trabalho passa pela ampliação do universo de atuação de um autêntico direito protetivo da vida e da saúde do trabalhador, um sistema que não se circunscreva ao universo exclusivo da relação de emprego regida pela CLT ou pelos multifacetados vínculos administrativos institucionais existentes no serviço público, mas que abranja toda forma de trabalho humano, inclusive os institucionalizados pela legislação civil extravagante.

Segundo Sangheon Lee, Deirdre MacCann e Jon C. Messenger, e naquilo que se refere mais especificamente aos dias e horários de trabalho, os ajustes necessários à consecução de uma duração decente das jornadas precisam atender, entre outras coisas, a cinco critérios interconectados. Devem, substancialmente:

- a) buscar preservar saúde e a segurança do trabalhador;
- b) serem favoráveis à família dos trabalhadores;
- c) promoverem a igualdade entre os sexos;
- d) aumentarem a produtividade;
- e) facilitarem a escolha e a influência do trabalhador sobre jornada de trabalho em que vai se engajar.²⁸⁷

Esses critérios hão de integrar o sobredito sistema de atuação do direito protetivo.

Delimitado, assim, da maneira a mais ampla possível, o ambiente de atuação desse direito protetivo, e apresentados os contextos mais importantes do mundo do trabalho, do empregador e do tomador dos serviços, impõe-se a apresentação, ainda que de forma exemplificativa²⁸⁸, de algumas ações que podem contribuir para posturas, ou necessárias inações, rumo à salvaguarda da vida e da saúde do trabalhador ou, dizendo de maneira mais

²⁸⁷ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009. p. 149

²⁸⁸ Optou-se por exemplos e situações que ainda não se veem utilizados no Brasil, pelo menos de maneira significativa ou impactante.

concatenada aos propósitos deste capítulo, em direção à realização dos imperativos aqui delimitados.

5.3.1 Ampliação da competência jurisdicional da Justiça do Trabalho

Nada obstante ainda penda de julgamento a questão de fundo na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 3395²⁸⁹, e malgrado seja manifesto o interesse atual em se deixar as coisas exatamente como estão²⁹⁰, até porque a atribuição de competência carrega em si o aumento de prestígio e de poder estatal²⁹¹, o fato é que parece destoar do razoavelmente aceitável uma interpretação que não reconheça a verdadeira faceta da expressão “relação de trabalho” encerrada no referido inciso I.

Está há muito consolidada na doutrina especializada trabalhista, e mesmo nas recorrentes remissões feitas nos mais variados julgados relacionados à causa dos trabalhadores, que “relação de trabalho” é gênero, a concentrar em seus raios toda sorte de trabalho humano em que o trabalhador, singularmente considerado, estiver envolvido.

Em uma outra vertente interpretativa, por vezes a mencionada expressão é utilizada para abranger todos aqueles trabalhadores não jungidos a uma empresa e a um contrato regido por todas as regras da CLT, caso, por exemplo, do pequeno empreiteiro, do trabalhador portuário, do avulso, do eventual, do temporário, e onde, sustenta-se, poderiam se situar todos aqueles trabalhadores vinculados à Administração Direta e Indireta dos entes federados, estatutários ou contratados sob vínculo de preponderante natureza jurídica administrativa.

²⁸⁹ Este feito, com tramitação em autos físicos, conforme consulta feita no sítio do Supremo Tribunal Federal em 19 out. 2106, estava concluso com o Ministro Teori Zavascki, desde 24.6.2013 (<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.aspnumero=3395&classe=ADI&origem=A P&recurso=0&tipoJulgamento=M>) e, em razão de sua morte, foi posteriormente passado ao Ministro Edson Fachin.

²⁹⁰ Entendimento levado a efeito na liminar do então Ministro Nelson Jobim, referendado pelo plenário da Corte, ainda em juízo cautelar e precário, de que o inciso I do art. 114 da Constituição Federal não poderia ser interpretado com maior amplitude em favor da Justiça do Trabalho, ou seja, atribuição de competência à Justiça do Trabalho para dirimir questões judiciais entre o Poder Público, inclusive administração indireta, e seus servidores - estatutários ou ligados a essas pessoas por vínculos jurídicos administrativos.

²⁹¹ Tanto isso é verdade que duas associações nacionais de magistrados, a Associação Nacional dos Juizes Federais (AJUFE) e a Associação Nacional dos Magistrados Estaduais (ANAMAGES) são as autoras de referida ação, ou seja, as pessoas que não querem, em favor de seus agentes, perder essa parcela de suas jurisdições.

A decisão de mérito do Supremo Tribunal Federal, atenta aos pressupostos acima narrados, deveria cometer ao Poder Judiciário Trabalhista a responsabilidade pelo processamento e solução de todas as questões relacionadas ao trabalho humano, seja o desenvolvido por pessoas físicas, seja o realizado pelas jurídicas em que sobressaia a pessoa singular - empresas familiares ou em que os titulares e sócios sejam aqueles que, de fato, prestam pessoalmente os serviços, inclusive naquilo que toca as relações e conflitos havidos anterior e posteriormente ao início da relação jurídica e contratual trabalhista, quando a ela relacionados.

Mais ainda: essa competência deveria ser estendida tanto no âmbito material de questões trabalhistas propriamente ditas como no ambiente de outras questões civis, previdenciárias e criminais, em ambos os casos, quando derivadas do trabalho humano. Para esta última questão sequer seria necessária uma interpretação mais aprofundada do inciso I do art. 114 da CF, que está a depender de pronunciamento específico do STF. Bastaria o desencadeamento de um processo legislativo ordinário, com subsídio no inciso IX do mesmo artigo da Constituição²⁹².

Esse aumento de competência proporcionaria, com maior vigor, o desenvolvimento de um sistema de princípios focados em vetores ou direcionamentos mais atrelados à realidade do trabalho, alicerçados de maneira mais importante em julgamentos dotados da sensibilidade social própria dos magistrados do trabalho, tal como é historicamente observável no desenvolvimento vanguardista da doutrina e da jurisprudência trabalhistas e, como decorrência desse estado de coisas, toda a evolução e proteção oriunda dos entendimentos minuciosamente contemplados no capítulo 2 deste trabalho poderiam deitar raízes na realidade do trabalho humano, de todo o trabalho humano, diga-se, e não somente daquela parcela do trabalho conhecida como relação de emprego.

Ao fim e ao cabo de todo esse direcionamento interpretativo, legislativo, doutrinário e jurisprudencial, haveria terreno fértil para se dar o devido valor ao imperativo da supressão das horas extras, em outras palavras, a valorização, até a vitória, do instituto da

²⁹² Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; ... IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 19 out. 2016.

limitação da jornada, isso em detrimento do hoje infelizmente entronizado direito ao recebimento das horas extraordinárias.

5.3.2 Reforço da qualificação dos operadores do Direito do Trabalho e mesmo da sociedade (universo público e privado) em questões de sanidade biopsicossocial e organizacional²⁹³

A sanidade biopsicossocial e organizacional, quando relacionada às coisas que dizem respeito ao trabalhador, não pode ficar à mercê de um aprendizado medíocre, adstrito somente a questões patrimoniais - adicionais de remuneração, reflexos de horas extraordinárias em títulos trabalhistas, indenizações reparatórias, como se o dinheiro resolvesse todas as coisas.

Há de se inserir, no plano da vida, na dimensão jurídica e no contexto específico da saúde e segurança do trabalhador, um sistema de verdadeira revolução pedagógica e profissional sobre tudo o que circunda eventuais riscos à vida e à saúde do trabalhador, a envolver estudantes de todos os níveis, advogados, magistrados, membros do Ministério Público, sindicalistas, trabalhadores e empresários, noções mais elaboradas (ou elevadas) isso como forma de buscar um padrão de segurança mais satisfatório.

Mesmo correndo o risco da crítica à remissão de palavras que perambulam pelo senso comum, não há como não reconhecer que em políticas públicas e privadas (se é que a separação entre público e privado pode mesmo acontecer nesta senda) as soluções não de passar sempre pela educação, no caso, educação em saúde e segurança do trabalhador.

²⁹³ Com isso, por exemplo, o Programa Trabalho Seguro, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, tem tentado colaborar, mas barreiras de toda sorte, inclusive financeiras (mais recentemente, em 2016, houve corte importante dos recursos destinados a essas ações, decorrência do contingenciamento de 30% no custeio, e de 90% dos investimentos destinados à Justiça do Trabalho no Brasil – e a perspectiva atual é a da manutenção desse estado de coisas, haja vista a aprovação e promulgação da Proposta de Emenda Constitucional número 241 – PEC 241, propalada como a solução para os problemas econômicos do Brasil, mas que de uma maneira dramática coopera para estado de mácula indelével a toda iniciativa estatal de cunho social) estão a obstaculizar ações mais efetivas. Nesse Programa, todo o trabalho é feito de maneira voluntária e calcada substancialmente em ideais pessoais dos agentes de Estados e institucionais (substancialmente, magistrados do trabalho, desembargadores federais do trabalho e Ministros do Tribunal Superior do Trabalho) de forma concomitante com o trabalho específico de cada um, e com a supressão de horas de convívio com os familiares. E no desejo de promover um Trabalho Seguro, com qualidade de vida, há, inegavelmente, o sacrifício da própria Qualidade do Trabalho, com o aumento de horas de trabalho desses agentes todos, o que é um paradoxo a ser urgentemente superado, até por uma questão de coerência àquilo tudo que se está a apregoar por aqui.

O imediato, consubstanciado nas necessidades variadas da subsistência humana, sempre vão, por certo, constranger o trabalhador à busca de soluções pecuniárias, mesmo porque não há como não reconhecer que a sociedade está estruturada nesse valor. E nisso em si não reside basicamente o problema.

O ponto crucial, fora da dita “curva”, que poderia dar um sentido mais humano a essas realidades todas, seria identificar e buscar não somente as soluções que passam pelo financeiro, mas também o mediato, aquilo que ordinariamente vem depois, normalmente após certa dose reflexão, ou seja, após um necessário processo de educação, e de consequente conscientização inicial, a criação de um patamar cultural que compreenda a realidade de que o dinheiro, malgrado sua inegável importância, tem certas limitações porque não substitui ou não ressarce a contento valores tão importantes como a vida e a saúde.

Essa revolução ou processo diferente de educação pode inspirar, motivar e impulsionar os imersos na indigitada cultura a ações ou inações que venham ao encontro dos objetivos maiores da saúde biopsicossocial dos obreiros e, por decorrência, a sanidade das próprias organizações empresariais, no contexto daquilo que se denomina meio ambiente do trabalho.

Anos atrás, em dissertação acadêmica de mestrado²⁹⁴, que depois ganhou forma de livro²⁹⁵, entre outras coisas, foi dito que:

Os danos morais que os acidentados suportam suplantam as suas perdas físico-funcionais e atingem diretamente as searas da autoestima e dos relacionamentos interpessoais. [...]. Consideradas as práticas reparatórias vigentes, e mais recorrentes, a saber, as que utilizam padrões de reparação atrelados a critérios exclusivamente pecuniários, chega-se à conclusão de que os danos morais não são integralmente compensados. É que os critérios em questão, fulcrados em indenizações financeiras, demonstram-se insuficientes para efetivamente ressarcir lesões que campeiam o íntimo do trabalhador. A necessidade da resolução de problemas que se mostram persistentes (prática recorrente da simples monetização da reparação de danos à saúde, aí incluída a saúde do trabalhador acidentado; falta de realização de direitos fundamentais; inexistência de solidariedade entre Estado e sociedade, na consecução dos objetivos da plena recuperação da saúde dos acidentados e mesmo na concretização dos direitos fundamentais) impõe a busca de uma superação e, como decorrência disso, a ideia de uma reparação que, por ora, se irá denominar reparação moral

²⁹⁴ MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. **Acidente do trabalho e reparação moral não pecuniária**: uma perspectiva bioética. 2010. 182 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Franca, 2010. Disponível em: <<http://repositorio.unesp.br/handle/11449/98943>>. Acesso em: 19 out. 2016.

²⁹⁵ Id.. **Acidentes do trabalho e responsabilidade civil do empregador**: uma perspectiva bioética para a reparação integral dos danos morais. São Paulo: Ltr, 2013.

não pecuniária. [...] O esforço pela busca de formas alternativas, e mais efetivas, para modificar uma realidade, em qualquer seara de conhecimento, inclusive no direito, pressupõe o rompimento com determinados estandartes que, com o tempo, tornaram-se antiquados. No campo jurídico há uma série de modelos ou padrões que, de maneira constante, consubstanciam obstáculos ao atingimento de determinados desideratos. Uma vez que o objeto da investigação científica em curso transita, inexoravelmente, na órbita do ser humano que é vítima de acidente de trabalho, tem-se que dois valores (ou direitos) fundamentais, intimamente relacionados, hão de se plasmar em todas as discussões, quais sejam, o valor vida (sob a concepção de uma vida digna) e o valor saúde [...] Dentro desse conjunto de valores, tal como acontece com a gama dos direitos ditos fundamentais, parece adequado afirmar que não há muito espaço para uma quantificação centrada em aspectos exclusivamente pecuniários. Direitos fundamentais como vida e saúde, em outras palavras, não podem ser apropriados pela força do capital, já que são, na realidade, financeiramente inestimáveis. Os paradigmas hegemônicos atrelados ao liberalismo e à proteção inexorável da propriedade privada, assim como ao ideário do Estado mínimo, acabam, em dada medida, se incompatibilizando com a busca de objetivos sociais de proteção e ou recomposição do patrimônio moral daquele trabalhador que, na busca da realização dos objetivos desse mesmo liberalismo (e do sistema econômico que o caracteriza, o capitalismo) envolveu-se em um acidente. As forças do mercado não conseguem, sozinhas, criar um anteparo suficiente para a devida tutela da vida e da saúde do trabalhador. (...) Se os bens que se visa tutelar detêm natureza de direitos fundamentais, e mais, se detêm, exatamente pela sua fundamentalidade, valor economicamente impossível de se estimar, uma reparação moral adequada deve encontrar fundamentação em uma prática que, desvinculada de estandartes hegemônicos, detenha também uma natureza de essencialidade (ou fundamentalidade, ou até mesmo de urgência/perenidade – no que toca à sua concretização) e não somente isso, mas também uma fundamentação em procedimento que se imiscua em um universo não circunscrito ao econômico. A relação de identidade de natureza entre bens tutelados, danos perpetrados e critério reparador (reparação não econômica de bens e danos que não são financeiramente quantificáveis) é que fará da reparação moral não pecuniária o meio adequado e indispensável para a real, e integral (ou próxima da integralidade) compensação pelo mal impingido à vítima de acidente de trabalho. [...] Na Constituição Federal a educação foi também alçada a direito de todos e dever do Estado e, no art. 205, ficou estabelecida que haveria, na promoção da educação, a colaboração da sociedade, objetivando-se o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e para a sua qualificação ao trabalho. [...] pode-se afirmar que, ao colocar em posição de relevo a salvaguarda da saúde e da vida (como bens inalienáveis, não jungidos à expressão monetária) os valores sociais do trabalho, a função social da propriedade, a busca do pleno emprego e da dignidade da pessoa humana, a proteção da família e do meio ambiente, a promoção da educação em diversos níveis (inclusive o ambiental, aí inserido o meio ambiente do trabalho e a qualificação para o trabalho) o amparo aos necessitados, aos doentes (por meio de prestações previdenciárias e assistenciais) e mais, ao exortar, em diversas oportunidades, a participação da sociedade nessa empreita, acabou por criar, no plano específico do objeto do presente estudo, o elo integrador entre os postulados da bioética e o desejo (na verdade, o direito) humano, de que uma pessoa vitimada por acidente de trabalho tenha uma reparação

moral plena, assim entendida, reitere-se, aquela que não é calcada exclusivamente em valores pecuniários.²⁹⁶

Nesta tese não se está a tratar propriamente de critérios ou técnicas reparadoras de danos impingidos a acidentados e familiares, enfim, não se quer buscar formas de atingir, o quanto possível, a dita recomposição da situação do trabalhador lesado ao estado anterior à prática danosa e ilegítima.

Todavia, no contexto dos postulados demarcados na citada dissertação, e na busca da harmonização dos referidos fundamentos aos propósitos desta investigação, poder-se-ia dizer, sobretudo em razão do que se demonstrou nos capítulos 3 e 4, que a sinergia de forças, provinda de um processo pedagógico, com a ulterior formação de uma cultura organizacional empresarial plasmada em cuidados biopsicossociais, fulcrados na dignificação da vida e da saúde humana, ensejará, com certeza, movimentos voluntários em direção à supressão da prática de horas extraordinárias no meio ambiente do trabalho.

5.3.3 Incremento de tutelas inibitórias e coletivas

O uso de instrumentos jurídico-processuais que abrangem um número significativo de pessoas deve ser estimulado. As ações coletivas, assim, devem ser privilegiadas, especialmente aquelas que, incentivadas no Novo Código de Processo Civil (NCPC) e apoiadas em doutrinas mais modernas, estimulam a prevenção, o impedimento ou ao menos a repetição das situações de riscos ou, em outras palavras, a extirpação dos ilícitos, inclusive, e sobretudo, aqueles que ainda não ensejaram danos.

Vale destacar, no particular, as redações veiculadas nos artigos 497 e 536 do NCPC, conforme segue:

Art. 497. Na ação que tenha por objeto a prestação de fazer ou de não fazer, o juiz, se procedente o pedido, concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente. Parágrafo único. Para a concessão da tutela específica destinada a inibir a prática, a reiteração ou a continuação de um ilícito, ou a sua remoção, é irrelevante a demonstração da ocorrência de dano ou da existência de culpa ou dolo. Art. 536. No cumprimento de sentença que

²⁹⁶ MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. **Acidentes do trabalho e responsabilidade civil do empregador: uma perspectiva bioética para a reparação integral dos danos morais**. São Paulo: Ltr, 2013. p. 45-50 e 57-58.

reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer ou de não fazer, o juiz poderá, de ofício ou a requerimento, para a efetivação da tutela específica ou a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente, determinar as medidas necessárias à satisfação do exequente. § 1º Para atender ao disposto no *caput*, o juiz poderá determinar, entre outras medidas, a imposição de multa, a busca e apreensão, a remoção de pessoas e coisas, o desfazimento de obras e o impedimento de atividade nociva, podendo, caso necessário, requisitar o auxílio de força policial. § 2º O mandado de busca e apreensão de pessoas e coisas será cumprido por 2 (dois) oficiais de justiça, observando-se o disposto no art. 846, §§ 1 a 4º, se houver necessidade de arrombamento. § 3º O executado incidirá nas penas de litigância de má-fé quando injustificadamente descumprir a ordem judicial, sem prejuízo de sua responsabilização por crime de desobediência. § 4º No cumprimento de sentença que reconheça a exigibilidade de obrigação de fazer ou de não fazer, aplica-se o art. 525, no que couber. § 5º O disposto neste artigo aplica-se, no que couber, ao cumprimento de sentença que reconheça deveres de fazer e de não fazer de natureza não obrigacional.²⁹⁷

Esses artigos, com efeito, dão um contorno interessante à ideia corrente, extraída dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil²⁹⁸, onde ilícito e dano parecem estar umbilicalmente ligados, para proporcionar, com base também na ideia da ameaça, prevista no inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal, e mesmo na doutrina mais moderna das tutelas preventivas e precaucionais, um entendimento mais bem delineado, qual seja, o de que a violação da ordem jurídica, a prática do ilícito, ainda que não haja dano efetivo, está a autorizar uma ação estatal inibitória.

É nesse sentido a lição de João Humberto Cesário, em seu mais recente livro. Aliás, em rascunhos originais, usados em cursos ministrados país afora, inclusive os administrados pela Escola Judicial do Tribunal do Trabalho da 15ª Região, material que depois foi transformado em livro, Cesário citou um exemplo que, nesse contexto todo, interessa particularmente aos propósitos desta pesquisa:

²⁹⁷ BRASIL. **Código de Processo Civil**. Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm>. Acesso em: 24 out. 2016.

²⁹⁸ BRASIL. **Código Civil**. Lei 10.402, de 10 de janeiro de 2002. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 10 jan. 2017. “Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.”

Pense-se, por outra vertente, na situação em que uma empresa, agindo ao arrepio do disposto no artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, esteja continuamente exigindo dos seus empregados horas suplementares além do limite de duas diárias. Há, no caso, um ilícito que se sucede no tempo, de modo a impedir, na prática, a concretização de uma norma tuitiva da saúde do trabalhador. Com efeito, ainda que não existam notícias de que a sobrejornada esteja a causar um dano à saúde dos obreiros, a simples notícia do ato contrário ao direito justificará a utilização da ação inibitória visando a reafirmação da tutela normativa inadimplida. Aliás, não custa rememorar, em conformidade com a natureza preventiva dos provimentos mandamentais de conteúdo inibitório, que a maioria dos acidentes de trabalho acontecem justamente nas ocasiões em que os empregados estão submetidos ao sobrelabor (*sic*). [...] o Juiz do Trabalho exarará um provimento capaz de reafirmar, no plano jurisdicional, o cumprimento da disposição legal maltratada. Visando a efetivação da tutela específica ou a obtenção de tutela pelo resultado prático equivalente, poderá o magistrado, com arrimo no artigo 536 do CPC/2015, determinar de ofício ou a requerimento, as medidas necessárias à satisfação da sua ordem, tais como a imposição de multa, a busca e apreensão, a remoção de pessoas e coisas, o desfazimento de obras e o impedimento de atividade nociva, podendo, caso necessário, requisitar o auxílio de força policial.²⁹⁹

Usando o exemplo em questão, e em avanço, desta feita ancorado não somente no descumprimento literal do artigo 59 da CLT³⁰⁰, mas especialmente nas demonstrações apresentadas nos capítulos 3 e 4, e mesmo nos princípios protetivos da integridade do trabalhador, por meio de um meio ambiente do trabalho saudável, em que a melhoria de condição social, estampada já no *caput* do art. 7º da Constituição Federal, assume posição de proeminência, é possível concluir, com razoável segurança jurídica, e até, poder-se-ia dizer, biopsicossocial, que ações coletivas visando tutelas inibitórias da prática de horas extraordinárias, quaisquer que sejam, inclusive as insertas nas duas diárias legalmente previstas, são, inegavelmente, uma forma mais do que adequada de prevenir acidentes.

É assim que, na prática, faz-se prevenção ou, ao menos, precaução, para aqueles que apresentarem objeção às demonstrações apresentadas nos dois capítulos precedentes, sem negar-lhes, contudo, a inequívoca cientificidade apta a gerar dúvidas e incertezas.

²⁹⁹ CESÁRIO, João Humberto. **As principais modificações do novo CPC e os seus impactos no processo do trabalho**. Cuiabá: Pináculo Editora, 2016. p. 81

³⁰⁰ Que, conforme abordagem feita no capítulo 2, mais especificamente, no item 2.2, pode gerar desproporções, e até conclusões de que as duas horas daquele que trabalho em jornada de oito horas são tão ou mais perigosas quanto as duas horas que excedem uma jornada de quatro ou seis horas.

5.3.4 Internalização concreta de normas, posturas e doutrinas internacionais

Consequência, por assim dizer, da sobredita revolução pedagógica e profissional em questões de Saúde e Segurança do Trabalhador, é preciso refletir e, ato contínuo, promover, quando houver, obviamente, compatibilidade com a forma cultural de pensar e agir do povo brasileiro³⁰¹, a internalização efetiva de normas internacionais de promoção da saúde e segurança do trabalhador.

Com efeito, considerando que tudo está a depender do conhecimento do ferramental existente no universo jurídico mundial, é importante promover o acesso efetivo a um rico manancial de normativas internacionais, tal como as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (Convenção 155, por exemplo) ratificadas formalmente pelo Brasil, mas não utilizadas ou por ausência de conhecimento ou pela conformação, muitas vezes proposital, a uma análise medíocre e sorratamente favorável a determinados interesses.

A efetiva internalização de normas internacionais não depende somente da ratificação formal, mas da utilização concreta das normativas pelos operadores do Direito do Trabalho, e mais, pela elevação possível dessas normas, no plano da hierarquia das leis, a uma esfera hierárquica de legalidade superior, conforme autorizam os parágrafos primeiro a terceiro do artigo 5º da Constituição Federal, bem assim consoante admite a jurisprudência mais recente do Supremo Tribunal Federal, a lhe conferirem maior efetividade e importância, pelo menos, se não a natureza constitucional, a posição de uma dita supra legalidade.

A título de exemplificação, vale lembrar que o art. 8º da CLT, quando não forem bem traçados os cabedais jurídicos de regulação legal, há um bom tempo, e com uma abertura suficientemente grande, está a permitir, pelo menos às autoridades administrativas e à Justiça do Trabalho, para a tomada de decisões, o uso supletivo da equidade, de princípios e normas gerais de direito, dos usos e das práticas costumeiras, do direito comparado inclusive, sempre como forma de privilegiar o interesse público em sobreposição ao particular. Esse rico dispositivo legal vem, portanto, ao encontro dos objetivos aqui defendidos. Traduzem, pode-se dizer, uma inspiração à busca e adoção de mecanismos e

³⁰¹ O pressuposto é a compatibilidade com as manifestações culturais e maneiras de administrar as coisas no Brasil, após os devidos testes, e isto até por conta do quanto sustentado nas linhas finais do subcapítulo 2.14.

diplomas internacionais que, no caso específico dos debates aqui travados, favoreçam a diminuição das horas e dias de trabalho e, pois, contribuam para a diminuição dos índices de acidentes.

A Convenção Internacional número 43 da OIT, da primeira metade do século passado, ano de 1935, que entrou em vigência em 1957, foi ratificada até essa quadra por apenas quinze países³⁰², o que está a demonstrar como é difícil, no mundo inclusive, debater questões de reduções de jornadas e, pois, promover a ratificação de um instrumento internacional como esse.

Referida normativa estabelece a jornada máxima semanal em quarenta horas. Em uma de suas considerações preambulares ficou claro que o objetivo da redução era possibilitar o aumento da oferta de empregos, e não propriamente um móvel específico de saúde e segurança do trabalhador. A referida dificuldade, todavia, vem mencionada no texto da convenção, na medida em que já no artigo primeiro, alínea “a”, ela contemplou exortação para que a semana de quarenta horas não importasse a diminuição do nível de vida dos trabalhadores, o que toca diretamente a questão dos salários ou ao menos uma sugestão para que eles não fossem diminuídos.

Mesmo países como a Finlândia, que desde 1989 ratificaram a convenção em questão e, por assim dizer, já consideram o limite de quarenta horas em seus vários convênios coletivos, ao qual aderem governo e sindicatos, têm muitas dificuldades para de fato limitarem as jornadas a quarenta horas, bem como para encontrarem a legitimação popular operária para a luta com vistas à mitigação efetiva dos horários de trabalho.

Em 2015, na maior greve geral havida no citado país, decorrente da dificuldade de se estabelecer consensos sobre cortes de direitos e redução de custos para governo e empresas, apurou-se que uma das objeções operárias era a redução do número de horas efetivas de trabalho e, conseqüentemente, a diminuição no pagamento das horas extraordinárias. Pessoas ligadas a trabalhos de enfermagem chegaram a declarar que a

³⁰² Austrália, Azerbaijão, Bielorrússia, Coréia do Sul, Finlândia, Quirguistão, Lituânia, Moldávia, Noruega, Nova Zelândia, Rússia, Suécia, Tajiquistão, Ucrânia e Uzbequistão. Informação obtida no sítio da Organização Internacional do Trabalho. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Ratificación del C047 - Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47)**. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312192>. Acesso em: 27 mar. 2017.

supressão do trabalho sobressalente importaria corte de até um quarto dos salários³⁰³, tudo a demonstrar como a faceta mais imediata, a financeira, consubstancia obstáculo mesmo em países onde a educação, inclusive em saúde e segurança do trabalho, é mais desenvolvida.

A Recomendação número 166 da OIT, em seu artigo 21, embora também delimitasse como foco a preservação de postos de serviços e o aumento na oferta de emprego nos países membros, traz uma orientação que, por assim dizer, favorece aquilo que aqui é propugnado. Entre outras medidas, exorta as coletividades dos países a, gradualmente, diminuírem o número de horas extraordinárias e reduzirem a duração dita normal de trabalho, portanto, o número máximo de horas de serviço autorizado por dia, semana e mês. Esta orientação, dirigida aos parlamentos, deveria ser apropriada pela Câmara dos Deputados e Senado Federal brasileiros, isso como forma de inspirar proposições legislativas.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, famigerada normativa internacional, situa a questão das horas e dias de trabalho em um fundamento de direito humano, dada a relação da questão com o descanso e o lazer. Em seu artigo 24 ela faz uma remissão expressa à necessidade de uma duração razoável da jornada.

O Pacto Internacional dos Direitos Econômico, Social e Cultural, ao fazer referência, em seu artigo 7º, a condições de trabalho justas e favoráveis, relaciona como elementos importantes, entre outros, tanto a preocupação com a higiene e a segurança do trabalho quanto com o estabelecimento de limites às jornadas, respectivamente, alíneas “b” e “d”. Este Pacto, aliás, está em vigor no Brasil desde 24 de abril de 1992, conforme previsto no item 2 do seu artigo 27, e foi formalmente internalizado pelo Decreto 591, de 06 de julho de 1992, para cumprimento integral, tal como nele estatuído. Subsiste, entretanto, o dever de todos, sociedade civil e poderes constituídos, em fazerem que os princípios derivados dessa normativa tornem-se ações concretas.

Limites à duração das jornadas de trabalho também foram referidos em declarações regionais internacionais, entre elas, a Carta Social Europeia Revisada (artigo 2º, item 1)³⁰⁴, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (artigo 31º, item 2) e o Protocolo de São Salvador (art. 7º, “g”) adicional à Convenção Americana de Direitos

³⁰³ FINLÂNDIA faz maior greve geral das duas últimas décadas. **Blog Esquerda.Net.**, 19 set. 2015. Disponível em: <<http://www.esquerda.net/artigo/finlandia-faz-maior-greve-geral-das-ultimas-duas-decadas/38719>> Acesso em: 27 mar. 2017.

³⁰⁴ Previsão da razoabilidade que deveria nortear as jornadas de trabalho diárias e semanais, com exortação para progressiva diminuição, na medida das possibilidades da produção e dos interesses em jogo.

Humanos na área dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1988, este em vigor no Brasil também, desde 16 de novembro de 1999, e também a aguardar efetivação material, enfim, delimitação concreta do que seria duração de trabalho razoável para a justiça, a equidade e a satisfação no trabalho.

A vigência, na França, a partir de janeiro de 2017, da Lei 2016-1088, de 08 de agosto de 2016, mais especificamente, as alterações encerradas no artigo 55, que modificaram, no particular, o art. L 2242-8 do Código do Trabalho francês, estipulando a obrigatoriedade do estabelecimento de negociações e, como decorrência, o estabelecimento de regras para a garantia do direito à desconexão, sobretudo nas atividades que envolvem comunicações digitais de qualquer sorte (e-mails, aplicativos de mensagens, uso da rede mundial de computadores etc.)³⁰⁵ é uma regra interessante e que pode inspirar ações regulatórias e de conscientização no Brasil.

Entendendo que a desconexão com o trabalho é um direito que contribui para o incremento dos tempos de descanso, lazer e para os demais afazeres da vida pessoal, os franceses decidiram regular normativamente a questão. Segundo o dispositivo legal mencionado, mesmo quando as negociações coletivas não contemplarem regras sobre o assunto, competirá às empresas, por intermédio de regulamento interno, precedido da oitiva dos representantes dos trabalhadores, regular o uso das comunicações digitais em horários não coincidentes com o trabalho.

Com efeito, e sobre isso inclusive já houve referências ao longo desta tese, o surgimento de novas formas de trabalho, impulsionados pelo avanço da técnica computacional, faz cada vez mais tênue o divisor entre espaço de trabalho e espaço de vida privada. Essa realidade, associada ao conjunto de fatores que ligam o trabalho e a doença (ou a sanidade) abordados mais detidamente nas partes finais do capítulo 2, mostram como

³⁰⁵ Aliás, no contexto das atividades ligadas às ferramentas computacionais, há também fatores de riscos importantes e derivados da imposição contínua de atualização profissional, necessária exatamente para o uso de equipamentos informáticos modificados pelas velozes mudanças tecnológicas, tudo a ensejar o chamado “tecnostress”, sem falar, obviamente, de que a ligação perene entre o trabalhador e o trabalho, promovida pelos atuais meios de comunicação, acabam prolongando a duração da jornada laboral. Nesse sentido é a lição de LUDOVICO, Giuseppe, em seu relatório denominado **Reflexos psicossociais das transformações do trabalho**, apresentado por ocasião de palestra proferida sob o mesmo tema no Seminário Internacional Trabalho Seguro, promovido pelo Tribunal Superior do Trabalho em Brasília-DF entre os dias 21 e 23 de outubro de 2015. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/20873/REFLEXOSPSICOSSOCIAIS%20TRT%203%20REGIAO.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 28 mar. 2015. p. 4.

é importante a discussão, mais ainda, as ações rumo a evitar que os trabalhadores vejam o trabalho tomar conta do tempo necessário à interação familiar, social, ao descanso e ao lazer.

No Brasil, é possível sustentar, já há até artigo de lei e entendimento sumulado jurisprudencial que poderá subsidiar evolução doutrinária para uma regulamentação mais específica sobre o tema.

O artigo 6º da CLT³⁰⁶ e a Súmula 428 do TST³⁰⁷ pavimentam o terreno em questão. Naquilo que interessa à presente investigação, a evolução deveria caminhar não somente para o reconhecimento de um regime de sobreaviso, com remuneração à base de módico um terço do salário, como se o empregado nada estivesse a fazer, em plantão, mas, como forma de estimular a desconexão real, dar primazia à força do indigitado artigo 6º para equiparar a violação do direito a desconexão a um trabalho efetivo, como se no ambiente da empresa fosse, o que por certo viria ao encontro dos propósitos maiores da busca da prevenção de doenças, tal como a fadiga.

Em suma, esta questão, com reflexões estimuladas por algo importante que acontece atualmente na França, é um bom exemplo de como modificações havidas no exterior podem contribuir para a trazida de boas práticas ao Brasil.

Ainda na busca de instrumentos e doutrinas bem utilizadas lá fora que, de alguma maneira, podem influenciar ações legislativas e administrativas, bem assim a própria ciência brasileira nos mais variados ramos de pesquisa relacionados à chamada causa acidentária, é interessante registrar, até mesmo pela ênfase que foi dada em outro momento, sobre as questões relacionadas ao estresse laboral, algumas singularidades atreladas a ações europeias de prevenção do estresse no ambiente de trabalho.

³⁰⁶ Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 27 mar. 2016.

³⁰⁷ Súmula nº 428 do TST. SOBREAviso APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas do TST**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 27 mar. 2017.

O estresse não é apenas uma reação da pessoa a um ambiente externo, por assim dizer, hostil, fisicamente experimentado, mas uma situação resultante de uma interação contextual entre o meio ambiente, a pessoa e sua percepção subjetiva do meio em que está.

Em transição para o mundo do trabalho, o estresse é um estado psicológico consequente de imposição de exigências organizacionais trabalhistas incompatíveis com a capacidade do trabalhador de dar as respostas que dele se espera.³⁰⁸

Fundamentalmente, a legislação sobre saúde e segurança do trabalhador em geral, e sobre saúde e segurança psicossocial em especial, assenta-se em um princípio digno de elogio, qual seja, o de que não é o trabalhador que deve se adaptar à organização do trabalho, mas sim a organização que deve se harmonizar às exigências de proteção da pessoa.

Ponto distintivo do atual desenvolvimento europeu na seara da segurança psicossocial que pode e deve influenciar ações no Brasil é o da inclusão objetiva da preocupação com essas matérias nas políticas de prevenção. Riscos psicossociais hoje, na Europa, são tidos seriamente como possibilidades emergentes e, por isso, com o apoio dos ditos parceiros sociais - Estados da Comunidade e suas sociedades civis, empregadores e trabalhadores, com respaldo no denominado Quadro Europeu de 2004, têm trabalhado incessantemente na identificação e na gestão dos problemas ligados ao estresse laboral.

Na Bélgica, na Dinamarca, na França, na Grécia, na Itália e na Romênia, por exemplo, a negociação coletiva entre categorias econômicas e profissionais cuidaram de inserir nos ordenamentos jurídicos internos as diretivas do mencionado Quadro. Bélgica, Bulgária, Chipre, Alemanha, Hungria, Itália, Letônia, Lituânia, Portugal e Reino Unido, por intermédio de leis internas, estabeleceram a obrigação de os empregadores incluírem os riscos psicossociais na avaliação prévia dos locais de trabalho. Já na Hungria, na Lituânia e na Eslováquia também foi adotada uma disciplina legal que, além de impor a avaliação dos riscos psicossociais, oferece uma conceituação detalhada de tais riscos e dos fatores que o empregador deve avaliar.³⁰⁹

³⁰⁸ Essas exigências, consubstanciadas em fatores de risco, ou se relacionam com a dimensão quantitativa do trabalho, a carga, o ritmo, a duração, a flexibilidade do vínculo contratual e dos horários, as metas, ou à face qualitativa da atividade, a complexidade das tarefas, suas eventuais monotonias, as questões relativas à carreira, os salários, entre outros fatores. Esses estressores podem derivar, ainda, de relacionamentos interpessoais, com chefes ou entre trabalhadores de mesmo nível hierárquico.

³⁰⁹ A avaliação é feita normalmente em duas etapas, uma dita preliminar e necessária, cumprida por todos os empregadores, e uma segunda avaliação, eventual, a ser realizada apenas se identificados, na primeira avaliação, fatores estressores ambientais trabalhistas, ou ainda quando as medidas corretivas, deflagradas pelos empregadores, se mostrarem ineficazes. A primeira avaliação resume-se a identificação de

Reconhecendo a mutabilidade das condições organizacionais, normalmente uma consequência inexorável de um sistema globalizado, que carrega em si a competição ferrenha e a necessidade de reinvenções estruturais para a manutenção da organização no mercado, e mais, admitindo a existência de uma busca constante pela eficiência no processo produtivo, a Corte de Cassação Italiana, em diversas decisões, detectando situações de esforço laboral excessivo, reconheceu que a obrigação de segurança do trabalhador importa também em uma adaptação constante do número de empregados à carga de trabalho. Este entendimento, por tocar de maneira muito direta o tema central desta tese, pode ser tomado como exemplo em procedimentos de internalização concreta de doutrina e de posturas, no caso, postura jurisdicional³¹⁰.

Seria possível, neste subcapítulo, tecer considerações sobre várias outras posturas, normativas, doutrinas e outras realidades experimentadas mundo afora e que, quando harmonizadas a aspirações e à cultura brasileira poderiam ser importadas com o propósito específico de concretizar medidas rumo à sanidade do meio ambiente de trabalho.

Acredita-se, todavia, que as abordagens trazidas sirvam não somente de proposição específica e objetiva, mas como inspiração, até principiológica, a subsidiar reflexões e criações de novos métodos de intervenção na organização do trabalho.

indicadores objetivos e verificáveis, tomando como base três parâmetros distintos: a) os indicadores de acidentes, faltas por doença, os procedimentos e sanções disciplinares, as prescrições dos médicos e as queixas dos trabalhadores; b) os fatores de conteúdo do trabalho (ambiente de trabalho, equipamentos, carga, ritmos e horário de trabalho, turnos, conformidade entre tarefa e competências dos trabalhadores); c) os fatores de contexto do trabalho (o papel na organização, a autonomia de decisão e controle, os conflitos pessoais, a evolução da carreira, a certeza das exigências laborais). Se a avaliação preliminar não detectar condições específicas de estresse que exijam a adoção de medidas corretivas, o empregador simplesmente informará sobre a avaliação realizada no documento de avaliação dos riscos. LUDOVICO, Giuseppe **Reflexos psicossociais das transformações do trabalho (relatório)**. Seminário Internacional Trabalho Seguro. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília-DF, 21 a 23 de outubro de 2015. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/20873/REFLEXOSPSICOSSOCIAIS%20TRT%203%20REGIAO.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 28 mar. 2015. p. 11 e 16.

³¹⁰ A referência a essas decisões está, também, em LUDOVICO, Giuseppe **Reflexos psicossociais das transformações do trabalho (relatório)**. Seminário Internacional Trabalho Seguro. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília-DF, 21 a 23 de outubro de 2015. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/20873/REFLEXOSPSICOSSOCIAIS%20TRT%203%20REGIAO.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 28 mar. 2015. p. 14, nota número 82.

5.3.5 Apologia da responsabilização criminal

Nada obstante as várias previsões vigentes no ordenamento jurídico brasileiro sobre responsabilização decorrente de ações ou omissões ligadas a acidentes de trabalho, quase não se vê condenações criminais no particular.

Há, por certo, questões de ordem cultural para justificar a realidade em questão. Tal como foi explicado no subcapítulo 2.14, muitas pessoas, ancoradas em máximas como, por exemplo, de que “acidente é acidente”, como que justificam, até sem o propósito deliberado disto, as condutas mais atrozes.

Há outras vulnerabilidades não apresentadas no citado subcapítulo, isso por conta das limitações na descrição de todas as mazelas sociais e estruturais reinantes no Brasil. Uma delas, que guarda relação com questões de ordem pedagógica específica, é a deficiência na qualificação dos quadros das Polícias Judiciárias dos Estados e mesmo dos Ministérios Públicos Estaduais, os primeiros responsáveis pela apuração das minúcias dos fatos a embasarem persecuções criminais derivadas de acidentes e doenças ligadas ao trabalho. Sobre estas e outras questões houve inclusive menção específica do Deputado Federal Eduardo Valverde, ao apresentar as justificativas do projeto de lei que recebeu o número 2636/2007, arquivado ao final de legislatura, mas desarquivado em fevereiro de 2015, também com fundamento no artigo 105 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, mas estagnado desde então:

A prática cotidiana tem demonstrado que os crimes trabalhistas, embora rotineiramente praticados no âmbito das relações de trabalho, não são objeto, sequer, de persecução penal, quanto mais de condenação. Esta situação, combinada com o baixo poder coativo das penalidades administrativas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, tem estabelecido a certeza da impunidade e impedido que o projeto constitucional de construção de uma sociedade livre, justa e solidária se concretize, enfatizando, ainda mais, a enorme e enorme concentração de renda no Brasil. A Justiça do Trabalho, sobretudo após o advento da Emenda Constitucional n.45/2004, foi chamada a prestar, de modo integral, a tutela jurisdicional no que concerne às relações de trabalho, de modo que, a conferência da sua competência penal, com base no artigo 114, XI, da CF, se faz necessário para que o direito material do trabalho se torne efetivo em face dos maus empregadores e em benefício dos trabalhadores e dos empregadores diligentes que se veem prejudicados pela concorrência predatória daqueles que, em razão da impunidade, constroem

sobre a prática reiterada ilícitos penais-trabalhistas um legítimo diferencial competitivo.³¹¹

Como a maior parte das questões acidentárias tramita em foros cíveis, trabalhistas e previdenciários, os Promotores da Justiça Criminal comum, os Juízes de Direito, os Delegados das polícias estaduais e suas correspondentes equipes de apoio naturalmente não se especializam em questões ligadas a mortes, doenças e lesões incapacitantes para o trabalho, enfim, não fazem análise mais detida sobre os reflexos da responsabilização correlacionada e tampouco se municiam de cabedais de conhecimentos relacionados a medidas precaucionais e preventivas de acidentes, como o são, em exemplo, as inúmeras normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego.

Integram o rol dos possíveis responsáveis criminais, entre outros, os empregadores, os gestores e prepostos das empresas, os administradores das instituições públicas, os trabalhadores relacionados a condutas delitivas que levem a acidentes, os membros de comissões internas de prevenções de acidentes – CIPA ou os integrantes do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho – SESMT, as autoridades públicas responsáveis pela autorização irregular do exercício de alguma atividade.

Levando em conta a circunstância de que é do empregador o dever patronal mais fundamental, de assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores (art. 157 da CLT³¹²) observando, inclusive, as múltiplas normas do Ministério do Trabalho e Emprego, a quem o legislador federal delegou a competência para a regulação de situações específicas (art. 200

³¹¹ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2636/2007, do Deputado Federal Eduardo Valverde**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=381213>>. Acesso em: 27 out. 2017. Seu texto é bastante singelo, mas preciso naquilo que seria fundamental para cometer a Justiça do Trabalho a competência criminal cuja possibilidade foi aberta com a Reforma do Judiciário, vinda com a Emenda 45/2004: “Art.1º Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar os crimes oriundos da relação de trabalho . Parágrafo único – Não estão abrangidos na competência acima determinada os crimes contra a organização do trabalho , tipificados nos artigos 197 a 207 do código penal brasileiro, quando praticados contra o sistema de órgãos e instituições que preservam, coletivamente, os direitos e deveres dos trabalhadores.” O projeto tinha sido tido, em razão de parecer elaborado pelo Deputado Régis de Oliveira, como inconstitucional, por conta de razões que não se demonstraram tão razoáveis assim, exatamente com base no judicioso parecer elaborado por Guilherme Guimarães Feliciano, também referenciado nesta tese mais adiante.

³¹² “Art. 157 - Cabe às empresas: I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; V - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente”. BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 29 mar. 2017.

da CLT³¹³) é possível sustentar a existência, por assim dizer, de um sistema penal trabalhista que poderia, de forma eficaz, colaborar com os propósitos da repressão para o atingimento final de uma jornada de trabalho harmonizada com os fins da dignidade da pessoa humana.

São vários os dispositivos punitivos que, mediante interpretação razoável, poderiam levar à responsabilização dos infratores. Podem ser citados, em exemplo: o homicídio (art. 121); a lesão corporal (art. 129); o crime de perigo à vida ou à saúde de outrem (art. 132)³¹⁴; os maus tratos (art. 134)³¹⁵; a redução à condição análoga à de escravo

³¹³ “Art. 200 - Cabe ao Ministério do Trabalho estabelecer disposições complementares às normas de que trata este Capítulo, tendo em vista as peculiaridades de cada atividade ou setor de trabalho, especialmente sobre: I - medidas de prevenção de acidentes e os equipamentos de proteção individual em obras de construção, demolição ou reparos; II - depósitos, armazenagem e manuseio de combustíveis, inflamáveis e explosivos, bem como trânsito e permanência nas áreas respectivas; III - trabalho em escavações, túneis, galerias, minas e pedreiras, sobretudo quanto à prevenção de explosões, incêndios, desmoronamentos e soterramentos, eliminação de poeiras, gases, etc. e facilidades de rápida saída dos empregados; IV - proteção contra incêndio em geral e as medidas preventivas adequadas, com exigências ao especial revestimento de portas e paredes, construção de paredes contrafogo, diques e outros anteparos, assim como garantia geral de fácil circulação, corredores de acesso e saídas amplas e protegidas, com suficiente sinalização; V - proteção contra insolação, calor, frio, umidade e ventos, sobretudo no trabalho a céu aberto, com provisão, quanto a este, de água potável, alojamento profilaxia de endemias; VI - proteção do trabalhador exposto a substâncias químicas nocivas, radiações ionizantes e não ionizantes, ruídos, vibrações e trepidações ou pressões anormais ao ambiente de trabalho, com especificação das medidas cabíveis para eliminação ou atenuação desses efeitos limites máximos quanto ao tempo de exposição, à intensidade da ação ou de seus efeitos sobre o organismo do trabalhador, exames médicos obrigatórios, limites de idade controle permanente dos locais de trabalho e das demais exigências que se façam necessárias; VII - higiene nos locais de trabalho, com discriminação das exigências, instalações sanitárias, com separação de sexos, chuveiros, lavatórios, vestiários e armários individuais, refeitórios ou condições de conforto por ocasião das refeições, fornecimento de água potável, condições de limpeza dos locais de trabalho e modo de sua execução, tratamento de resíduos industriais; VIII - emprego das cores nos locais de trabalho, inclusive nas sinalizações de perigo. Parágrafo único - Tratando-se de radiações ionizantes e explosivos, as normas a que se referem este artigo serão expedidas de acordo com as resoluções a respeito adotadas pelo órgão técnico.” BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 29 mar. 2017.

³¹⁴ “Art. 132 - Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente: Pena - detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave. Parágrafo único. A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais”. BRASIL. Decreto-lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 29 mar. 2017.

³¹⁵ “Art. 136 - Expor a perigo a vida ou a saúde de pessoa sob sua autoridade, guarda ou vigilância, para fim de educação, ensino, tratamento ou custódia, quer privando-a de alimentação ou cuidados indispensáveis, quer sujeitando-a a trabalho excessivo ou inadequado, quer abusando de meios de correção ou disciplina: Pena - detenção, de dois meses a um ano, ou multa. § 1º - Se do fato resulta lesão corporal de natureza grave: Pena - reclusão, de um a quatro anos. § 2º - Se resulta a morte: Pena - reclusão, de quatro a doze anos. § 3º - Aumenta-se a pena de um terço, se o crime é praticado contra pessoa menor de 14 (catorze) anos”. BRASIL. Decreto-lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 29 mar. 2017.

art. 149)³¹⁶; o atentado contra a liberdade do trabalho (inciso I, art. 197)³¹⁷; a frustração de direito assegurado pela legislação trabalhista (art. 203)³¹⁸.

O bom e contextualizado manejo do ferramental jurídico existente, acompanhado de uma investigação e interpretação jurisdicional mais elevada poderia colaborar com o incremento da responsabilização criminal. Viria ao encontro dessa realidade a possibilidade da invocação das previsões encerradas na Lei de Crimes Ambientais, n° 9.605, de 12 de fevereiro de 1998, que inclusive fazem referência à possibilidade de as pessoas jurídicas, juntamente com as físicas, suportarem sanções (art. 3°)³¹⁹. Para tanto, é oportuna a lembrança de que o meio ambiente do trabalho está contido no meio ambiente natural, exatamente na forma do inciso VIII do art. 200 da Constituição Federal, bem como dar destaque também ao valor do homem, pelo menos em situação de equiparação com a fauna e a flora, questão muitas vezes esquecida. Esses postulados, aliados ao entendimento

³¹⁶ “Art. 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Nas mesmas penas incorre quem: I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho. § 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido: I – contra criança ou adolescente; II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem”. BRASIL. Decreto-lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 29 mar. 2017.

³¹⁷ “Art. 197 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça: I - a exercer ou não exercer arte, ofício, profissão ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias: Pena - detenção, de um mês a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência; II - a abrir ou fechar o seu estabelecimento de trabalho, ou a participar de parede ou paralisação de atividade econômica: Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência”. BRASIL. Decreto-lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 29 mar. 2017.

³¹⁸ “Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 1º Na mesma pena incorre quem: I - obriga ou coage alguém a usar mercadorias de determinado estabelecimento, para impossibilitar o desligamento do serviço em virtude de dívida; II - impede alguém de se desligar de serviços de qualquer natureza, mediante coação ou por meio da retenção de seus documentos pessoais ou contratuais. § 2º A pena é aumentada de um sexto a um terço se a vítima é menor de dezoito anos, idosa, gestante, indígena ou portadora de deficiência física ou mental”. BRASIL. Decreto-lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 29 mar. 2017.

³¹⁹ “Art. 3º As pessoas jurídicas serão responsabilizadas administrativa, civil e penalmente conforme o disposto nesta Lei, nos casos em que a infração seja cometida por decisão de seu representante legal ou contratual, ou de seu órgão colegiado, no interesse ou benefício da sua entidade. Parágrafo único. A responsabilidade das pessoas jurídicas não exclui a das pessoas físicas, autoras, coautoras ou partícipes do mesmo fato. BRASIL. Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9605.htm>. Acesso em: 29 mar. 2017.

de que a poluição ambiental prevista no art. 54³²⁰ pode inclusive advir de uma organização do trabalho mal estruturada, geradora de acidentes e doenças, legitimaria a persecução criminal com suporte nos mencionados dispositivos legais³²¹.

Previsões legais como a do § 2º do art. 19 da Lei 8.213/91³²², por serem excessivamente abertas, com pena de detenção apenas, e até por conta da aparente especialidade, mais atrapalham que auxiliam a persecução criminal aqui defendida, razão pela qual parecem não serem adequadas para subsidiar um tratamento mais sério da questão, a não ser que somente para integrar uma argumentação mais densa e alicerçada em outros raciocínios.

Defendendo a competência material da Justiça do Trabalho assim se manifestou Guilherme Feliciano, em parecer endereçado à Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho:

E entrevê-se, no vazio textual, a brecha contextual legislativa para uma nova competência material, apta a assegurar eficácia ótima aos direitos materiais em jogo (direitos sociais “stricto sensu”), por duas perspectivas: (a) na medida em que o processo penal-trabalhista vincule, do ponto de vista humano, um corpo de magistrados peritos na figura elementar dos tipos penais (relação de subordinação laboral) e historicamente comprometidos com a resolução equidistante dos conflitos entre o capital e o trabalho; (b) na medida em que a violação cabal dos bens jurídico-penais visados pelas normas de proteção social desafie, do ponto de vista estrutural, os rigores de uma jurisdição mais célere e menos formalista, sem prejuízo da estrita observância do devido processo penal. Basta ver, quanto à última, a capacidade média de absorção da demanda judiciária na Justiça Federal comum (com efeitos funestos no quadro de prescrições), por um lado, e a capacidade de absorção na Justiça do Trabalho, em primeira e segunda instâncias, por outro. Com a nova exegese, revitaliza-se a

³²⁰ “Art. 54. Causar poluição de qualquer natureza em níveis tais que resultem ou possam resultar em danos à saúde humana, ou que provoquem a mortandade de animais ou a destruição significativa da flora: Pena - reclusão, de um a quatro anos, e multa. § 1º Se o crime é culposo: Pena - detenção, de seis meses a um ano, e multa. § 2º Se o crime: I - tornar uma área, urbana ou rural, imprópria para a ocupação humana; II - causar poluição atmosférica que provoque a retirada, ainda que momentânea, dos habitantes das áreas afetadas, ou que cause danos diretos à saúde da população; III - causar poluição hídrica que torne necessária a interrupção do abastecimento público de água de uma comunidade; IV - dificultar ou impedir o uso público das praias; V - ocorrer por lançamento de resíduos sólidos, líquidos ou gasosos, ou detritos, óleos ou substâncias oleosas, em desacordo com as exigências estabelecidas em leis ou regulamentos: Pena - reclusão, de um a cinco anos. § 3º Incorre nas mesmas penas previstas no parágrafo anterior quem deixar de adotar, quando assim o exigir a autoridade competente, medidas de precaução em caso de risco de dano ambiental grave ou irreversível”. BRASIL. **Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998**. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9605.htm>. Acesso em: 29 mar. 2017.

³²¹ Poluição, aqui, como algo ligado ao meio ambiente do trabalho, que além de abranger os aspectos mais facilmente detectáveis, físicos, químicos e biológicos, abrange todas as questões organizacionais da atividade que importem agravos à saúde do trabalhador, físicos e psicológicos.

³²² Previsão de que é contravenção, punível com multa, o ato de a empresa deixar de cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho.

jurisprudência em seara penal-trabalhista. Repele-se, no mesmo âmbito, algum sentimento de anomia e impunidade que porventura haja. E recompõem-se, nesse campo, os efeitos de prevenção especial e geral negativa – e mesmo os de prevenção geral positiva – que devem acompanhar as sanções penais em geral. Em resumo, a nova regra de competência, adscrita à norma do artigo 114 da CRFB, passa a garantir mais fielmente o primado dos direitos materiais diretamente envolvidos.³²³

Em suma, a responsabilização em todas as frentes possíveis, inclusive a punição criminal das pessoas que estão ligadas à causa trabalhista, deve ser estimulada. Ainda que as interpretações jurisprudenciais e doutrinárias apresentem suas limitações, a só tomada da iniciativa de persecução, normalmente por intermédio de indiciamento, já consubstanciaria um símbolo de esforço, a gerar efeitos preventivos importantes.

5.3.6 Busca de novas formas interpretativas e de equacionamento judicial

Se o sistema de responsabilização jurídica em voga não tem proporcionado, naquilo que diz respeito aos efeitos preventivos gerais, os resultados esperados, o que é provado pela histórica persistência dos números alarmantes de acidentes e doenças ocupacionais no país, impõe-se o rompimento com formas tradicionais de atuação jurídica para que alguma racionalidade possa ser experimentada.

A evolução histórica da teoria da responsabilidade, ultimamente reforçada em número e em qualidade com novas teses, tendencialmente inclinadas para o incremento da responsabilização ampla e objetiva dos tomadores dos serviços, contribui decisivamente para o incremento de ações ou omissões que repercutem favoravelmente na diminuição dos eventos acidentários

Guilherme Guimarães Feliciano, por exemplo, trouxe para a seara laboral, com substrato nas ensinanças de Claus Roxin e Günther Jakobs, a proposta da Teoria da Imputação Objetiva em questões de Direito Ambiental, aí incluído, o que é mais importante,

³²³ FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Da competência penal da Justiça do Trabalho (parecer)**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/703-da-compet-ncia-penal-da-justica-do-trabalho-003053415476394273>> Acesso em: 18 jan. 2018.

o meio ambiente do trabalho, isso justamente com o propósito acima ressaltado, de elevar o equacionamento jurisdicional da responsabilidade pelos infortúnios trabalhistas.³²⁴

A partir de uma estruturação doutrinariamente densa e bem arquitetada, Guilherme Feliciano, ao fim e ao cabo, conseguiu atrelar a responsabilização acidentária, em substância, a um critério normativo e objetivo por excelência, que protege jurisdicionados, autores e réus, daqueles processos hermenêuticos eivados de vícios, sobretudo porque carregados de visões casuísticas.

Feliciano, em artigo jurídico, ao abordar a questão da responsabilização civil na sociedade chamada “de risco”, superando as aparentes antinomias de regras constitucionais, e observando a inserção de suas lições no contexto do trabalho e do meio ambiente em que está inserido, assim concluiu:

Impende reconhecer, em conclusão, que os riscos são inerentes a toda e qualquer atividade econômica e — diga-se mais — à maior parte das atividades sociais organizadas da sociedade pós-industrial. [...] São, pois, toleráveis até certo limite (daí, justamente, o sentido ético da norma do artigo 7º, XXIII, da CRFB, e dos limites de tolerância da Portaria n. 3.214/78). Além desses limites (que podem ser quantitativos ou qualitativos), o risco incrementado (= agravado) e/ou criado (= atípico) de base sistêmica passa a caracterizar poluição no meio ambiente de trabalho. Nesse caso, lida-se com interesses metaindividuais [*sic*], porque a difusão dos riscos ameaça seriamente a vida, a integridade e a saúde de todos os trabalhadores que trabalham ou possam vir a trabalhar naquele ambiente, subordinados ou não. Por conseguinte, legitima-se para a ação judicial o Ministério Público do Trabalho (aspecto preventivo-repressivo) e, na ocorrência de danos morais ou materiais à pessoa do trabalhador (= acidentes ou moléstias), a reparação (aspecto ressarcitório-compensatório[*sic*]) independe da existência de culpa (= responsabilidade objetiva), *ut* artigo 14, §1º, da Lei n. 6.938/81. Logo, à vista do quanto exposto, é curial pontificar que: (a) as normas dos incisos XXII e XXIII do art. 7º da CRFB são aparentemente antinômicas, mas podem ser harmonizadas segundo os princípios hermenêuticos da máxima efetividade e da força normativa da Constituição (atualização histórica). A monetização do risco (adicionais de remuneração) só é admissível quando: (1) as condições perversas não comprometam o fulcro essencial da dignidade humana dos trabalhadores; (2) tais condições forem inevitáveis do ponto de vista do estado atual da técnica (sob pena de inviabilidade da própria atividade econômica); (b) as normas do art. 7º, XXVIII, e do artigo 225, §3º, da CRFB (com reenvio para a regra do art. 14, §1º, da Lei n. 6.938/81) são aparentemente antinômicas, mas podem ser conciliadas na perspectiva dos sistemas de organização produtiva. Assim: (α) se o dano moral/material sofrido pelo trabalhador, em razão de acidente ou moléstia, é concreção dos riscos inerentes à atividade, ou se não guarda relação

³²⁴ Para um estudo mais aprofundado, recomenda-se fortemente a leitura dos Capítulos I e II da obra de FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Teoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro**. São Paulo: Ltr, 2005.

causal adequada com tais riscos, a responsabilidade do empregador/tomador é SUBJETIVA e a indenização pressupõe a culpa aquiliana (dolo/culpa); (β) se o dano moral/material deriva de risco incrementado (agravado) ou criado (atípico) de base sistêmica, caracterizado pelo desequilíbrio dos fatores labor-ambientais (= poluição labor-ambiental), o Ministério Público do Trabalho tem legitimidade “ad causam” (aspecto preventivo-repressivo) e a responsabilidade do empregador/tomador é OBJETIVA, com reparação independente de culpa (aspecto ressarcitório-compensatório [*sic*]); (c) as conclusões «a» e «b» aproveitam tanto a empregados como a trabalhadores não subordinados, mercê do princípio da dignidade humana.³²⁵

No sentido da conclusão acima reproduzida, e tomando como partida de reflexão a sistemática recorrente da prática de horas extraordinárias, a ponto de serem tidas como “habituais”, ou seja, um “extraordinário” que, pela recorrência, perenidade, tornou-se “ordinário”, e mais, levando em conta que a realização de horas extras, além dos inúmeros riscos à saúde é, como demonstrado nesta tese, fato importante para a maior incidência de acidentes tipo, tudo a inserir essa realidade, haja vista a organização do trabalho, no sentido conceitual e jurídico de poluição labor ambiental, não seria errado compreender, interpretar ou concluir que um serviço sistematicamente estruturado na realização de extraordinárias, para além ou para aquém do limite máximo legal, ensejaria, por ser um risco criado ou incrementado, responsabilização objetiva do empregador em casos de eventos acidentários ligados, de alguma maneira, aos dias e horários de trabalho.

José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, ao elaborar conteúdo de curso formativo de magistrados trabalhistas no Tribunal do Trabalho da 15ª Região, trazendo também novas formas interpretativas para a causa acidentária, propôs um alargamento no sentido do conceito de empregador encerrado no artigo 2º da CLT³²⁶, por intermédio do qual a

³²⁵FELICIANO, Guilherme Guimarães. Meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil por danos causados ao trabalhador: dupla face ontológica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 28, p. 45-51, 2006. Disponível em: <http://portal.trt15.jus.br/documents/124965/2647700/R+28-2006.pdf/685040c5-dde7-419b-a013-a0093ba726bf>. Acesso em: 30 mar. 2017.

³²⁶ “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas”. BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 29 mar. 2017.

responsabilidade objetiva dele, em todos os casos, seria um imperativo de ordem legal, responsabilidade de natureza trabalhista e contratual. Com base na prescrição de que o empregador assume os riscos da atividade econômica, Oliveira Silva assim disse:

Penso que há necessidade de se encontrar um fundamento sólido, por meio do qual se possa sustentar a responsabilidade objetiva do empregador em todos os casos de violação do direito fundamental à saúde do trabalhador. Não é razoável que a responsabilidade do empregador seja objetiva apenas nos casos de doença ocupacional e de acidentes típicos ocorridos nas atividades de risco (excepcional) empreendidas pelo empregador. Minha tese é a de que a responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes de acidente do trabalho é de natureza trabalhista e inerente ao próprio contrato estabelecido entre empregado e empregador, com fundamento no art. 2º da CLT. Sustento, portanto, que no próprio direito do trabalho encontra-se o fundamento último, a ser utilizado para a responsabilização objetiva do empregador em todas as hipóteses de danos à saúde ou à vida do trabalhador. Um dos princípios fundamentais do direito do trabalho é o de que a responsabilidade do empregador para com os haveres do trabalhador é objetiva, por ser ele quem assume os riscos da atividade econômica, característica tão importante que integra o próprio conceito de empregador, nos termos do art. 2º, *caput*, da CLT, a matriz da teoria do risco profissional no direito do trabalho brasileiro. Aí está a teoria do risco, na sua essência, imperando desde o nascedouro do direito do trabalho. É a teoria do risco a propulsora — embora não se comente — de todas as obrigações do empregador. Por isso, o empregador responde pelos direitos trabalhistas do empregado ainda que haja uma crise econômica que torne excessivamente onerosa a sua prestação, mesmo que derive a crise de acontecimento extraordinário, imprevisível. Nem mesmo a força maior, que torne impossível a continuidade do contrato, exonera o empregador de sua responsabilidade, sendo ela apenas mitigada (art. 502 da CLT). E não se deve olvidar de que foi a teoria do risco profissional a base para a construção da teoria do risco criado, que serviu de pilar à nova regra do parágrafo único do art. 927 do Código Civil vigente. Se é o empregador quem assume os riscos da atividade econômica, deve não somente zelar pela integridade física e psíquica do empregado, mas também indenizá-lo pelos prejuízos, materiais e morais, advindos de acidente ocorrido durante a prestação de serviços. Enfim, se a responsabilidade do empregador é objetiva em relação a todas as suas obrigações trabalhistas, por que deve ser diferente no infortúnio laboral, o fato mais grave para o trabalhador no curso da relação de emprego? Por que os danos causados diretamente à pessoa do trabalhador devem ser indenizados de forma menos protetiva do que os causados de forma indireta? Não há razão lógica para que o sistema jurídico brasileiro trate de forma desigual as duas situações e, por isso, penso que a responsabilidade do empregador deve ser objetiva também no tocante aos danos emergentes de acidente típico, não somente nos casos de doença ocupacional e de acidente em atividade de risco acentuado.³²⁷

³²⁷ SILVA, José Antônio Ribeiro de. **Acidente do trabalho: caracterização, responsabilidades e indenizações devidas - Módulo 2**: responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes de acidente de trabalho). Curso de qualificação de magistrados trabalhistas. Escola Judicial do Tribunal do Trabalho da 15ª Região, Campinas, SP, set. 2014. p 6-7.

A proposta de José Antônio Ribeiro de Oliveira Silva, nada obstante se origine de uma de uma reflexão iniciada a partir do próprio conceito legal de empregador é, em essência, uma evolução teleológica, poder-se-ia dizer, que alcança o desiderato da fuga daquelas construções casuísticas mencionadas por Guilherme Guimarães Feliciano.

Para finalizar este ponto, sem prejuízo do que já foi dito em linhas anteriores, e também sem a pretensão de exaurir outras tantas possibilidades, convém resgatar ou valorizar, em razão do contexto em que esta tese foi inserida, um entendimento que, malgrado não reconhecido por Tribunais Regionais Trabalhistas e Superiores, poderia contribuir para os fins da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Trata-se da questão das exceções dos incisos I, II e III do art. 62 da CLT, cujo texto integral é o que segue:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994); II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994); III – os empregados em regime de teletrabalho. Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).³²⁸

Esses incisos, de uma forma muito clara, não encontram fundamento de validade na Constituição da República. Leitura do *caput* e dos incisos XIII e XVI do artigo 7º não deixam espaço para outra sorte de interpretação. Para argumentar em sentido contrário é necessário, como se vê em diversos acórdãos, toda uma construção jurídica e doutrinária, neste caso, calcada na declaração de que as regras constitucionais em questão têm eficácia restrita ou contida, para que então se admita a possibilidade de limitações por espécies normativas infraconstitucionais.

A abertura contida no inciso I do referido artigo, decorrente principalmente da referência textual a uma “atividade externa incompatível com a fixação de horário de

³²⁸ BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Diário Oficial da União (14.7.2017). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 4 out. 2017.

trabalho” gera toda sorte de interpretação e, pois, insegurança jurídica. Não bastasse isso, um mero exercício de reflexão permite inferir que, de fato, não há atividade externa que se incompatibilize com a fixação de horário ou, como diz a doutrina e a jurisprudência, serviço externo que não se harmonize com o controle.

Vale retomar algumas ideias já anteriormente ressaltadas no subcapítulo 2.5.3: se o contrato de trabalho, de emprego ou qualquer outro, de qualquer modalidade, carrega, em maior ou menor grau, mas sempre em alguma medida, porções importantes de fidúcia, não é necessário qualquer aparato técnico mais sofisticado para que os horários de trabalho ou de períodos à disposição sejam apontados, e isto pelo próprio trabalhador, naquelas famigeradas papeletas mesmo, nada mais nada menos do que isso. Se, por outro lado, não existe confiança no trabalhador para que ele registre seus horários com fidedignidade, ou seja, se a compatibilidade com o controle de jornada estiver sempre a depender de um terceiro ou de uma ferramenta tecnológica fiscalizatória, então, honestamente, é melhor que não exista contrato. Trabalhador que não registra as coisas conforme a verdade, dentro ou fora da empresa, com relação aos horários e dias de trabalho ou com referência a qualquer espécie de expediente profissional, merece despedimento.

Ainda sobre esse tema é importante lembrar que aquele que trabalha externamente é justamente o obreiro que se coloca de uma forma mais perigosa em situações prejudiciais à saúde e ao risco de morte, exatamente porque alheio aos cuidados organizacionais maiores da atividade. Enfrentam, por exemplo, os desgastes decorrentes da lida com pessoas das mais diversas índoles, a violência do trânsito – física e moral, as variações de temperatura. É como se ficassem ao longo de toda a jornada sob os riscos dos acidentes *in itinere*, de há muito legalmente reconhecidos como acidentes de trabalho, cujos números assustam e preocupam há anos.

Com relação à exceção do inciso II do art. 62 da CLT, e como já dito em outro momento, é facilmente constatável que os trabalhadores de níveis gerenciais consubstanciam um dos grupos que mais desafiam os limites máximos de jornadas diárias de trabalho. Isso é uma consequência natural de pessoas que, pela função, assumem uma quantidade muito grande de responsabilidades, associadas não somente à gestão, mas à própria coordenação e, não raro, à execução de tarefas cometidas aos subordinados, mesmo porque para ensinar é preciso saber fazer também.

Conseqüentemente, nem a singularidade do cargo e, por conta de tudo o que já foi discorrido sobre o dinheiro e os valores correspondentes, nem o pagamento de um salário maior legitimam um tratamento diferenciado naquilo que se refere à inexistência de uma limitação à duração da jornada.

Na verdade, esses grupos de trabalhadores, tanto os denominados “exercentes de cargos de gestão” como os que realizam atividades externas, por se situarem em um grupo de risco ainda maior, precisariam até de jornadas menores que as máximas hoje previstas, e não a ausência de regulação com a autorização para uma quantidade sobre-humana de horas de trabalho.

Cuidar, por exemplo, da saúde dos gestores é, por via reflexa, cuidar de todos os trabalhadores. É que dos gestores maiores das organizações é que partem as decisões estruturais e organizacionais do trabalho.

Frise-se que não se está, aqui, a estimular teses que tenham foco central no pagamento das horas extras, em no mínimo cinquenta superior ao valor das normais. A ênfase não está, portanto, no inciso XVI do art. 7º da Constituição Federal, mas sim na melhoria da condição social do trabalhador, consubstanciada na prevenção dos valores saúde e vida. Daí porque, insista-se, cogitou-se do direito à limitação da duração da jornada, no caso, ao máximo de oito horas por dia e quarenta e quatro por semana.

Resolvesse, o dinheiro, todas as coisas, a recente inserção do § 4º no art. 193 da CLT, que especifica ser, a atividade externa com o uso de motocicleta, perigosa, para os fins do recebimento de adicional de periculosidade à base de 30% incidente sobre o salário contratual base, o trabalhador motociclista não mais se acidentaria ou nunca mais suportaria os desgastes próprios de sua extenuante lida. E isto, como se sabe, não é verdade.

Nestes particulares, portanto, impõe-se o resgate intransigente de um posicionamento mais condizente com os propósitos da sanidade do trabalhador, no sentido da inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT e, portanto, na consagração de um limite à jornada dos trabalhadores externos, daqueles que labutam em cargos de gestão e, com a reforma da CLT, daqueles que mourejam no sistema do teletrabalho.

Quem sabe agora, com a inserção do inciso III no artigo em estudo, essa discussão não possa ser retomada com maior vigor desta feita, para um equacionamento mais justo, nos limites aqui defendidos.

5.3.7 Greve ambiental trabalhista

Há alguns anos são feitos estudos sobre o meio ambiente de trabalho, impulsionados, sobretudo, pela previsão encerrada nos incisos II e VIII do artigo 200 da CF. No contexto da perseguição de graus satisfatórios de saúde o constituinte deu o necessário destaque à inclusão do trabalhador e seu *habitat* no conceito mais amplo de meio ambiente.

O meio ambiente ecologicamente equilibrado, onde se insere o meio ambiente do trabalho, é bem de uso comum do povo e patrimônio essencial para a sadia qualidade de vida. Ao Poder Público e a toda coletividade compete a sua defesa e a sua preservação para as gerações presentes e futuras.

São várias as normativas que visam proteger a saúde do trabalhador no meio ambiente de trabalho. Todavia, o que fazer quando a Constituição Federal e as leis infraconstitucionais são violadas ou ameaçadas de lesão? O que pode ser feito quando há grave e iminente risco à incolumidade física e psíquica dos trabalhadores, especialmente quando a questão se relaciona com a organização das horas de trabalho?

Não é recomendável tolerar a manutenção do desrespeito ao direito à saúde e à vida do trabalhador, enfim, conviver com o risco e suas conseqüências acidentárias para somente depois buscar alguma sorte de reparação, ou seja, esperar a ocorrência de acidentes para depois buscar alternativas para evitar a repetição.

A greve ambiental é recurso disponibilizado ao empregado para que em situações de riscos normais ou graves e iminentes ele possa fazer um contraponto à força das decisões gerenciais que tendem a convergir para o econômico em detrimento da busca de graus de sanidade no meio ambiente de trabalho.

Como esse instituto transita no universo da paralisação das atividades e, pois, tem apelo econômico imediato, ele carrega em si um poder importante de sensibilização empresarial à busca da preservação de padrões mínimos de dignidade do trabalhador. É por isso que ele é instrumento relevante para balizar discussões relacionadas à melhor distribuição dos horários de trabalho.

Já na Revolução Industrial era possível identificar, de maneira mais marcante, a existência de pretensões relacionadas ao meio ambiente do trabalho, inclusive, mais especificamente, os referentes à diminuição da jornada, que alcançava até 18 horas por dia. A primeira Convenção da Organização Internacional do Trabalho tratou do tema, vale reiterar.

A greve de fundo ambiental trabalhista possui características que, por assim dizer, fazem-na descolar um pouco da ideia comum e do conceito jurídico formal da Lei de Greve. Uma dessas características é a possibilidade do exercício individual do direito em casos de riscos graves e iminentes.

A Constituição brasileira não restringe o objeto da greve, portanto, proporciona a discussão de questões ambientais trabalhistas em todos os seus contextos. A Lei de Greve também não apresenta restrições. Sobre o assunto foi redigido o Enunciado nº 6, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, evento havido em Brasília aos 23.11.2007, no ambiente do Tribunal Superior do Trabalho:

Enunciado n. 6. GREVES ATÍPICAS REALIZADAS POR TRABALHADORES. CONSTITUCIONALIDADE DOS ATOS. Não há, no texto constitucional, previsão reducionista do direito de greve, de modo que todo e qualquer ato dela decorrente está garantido, salvo os abusos. A Constituição da República contempla a greve atípica, ao fazer referência à liberdade conferida aos trabalhadores para deliberarem acerca da oportunidade da manifestação e dos interesses a serem defendidos. A greve não se esgota com a paralisação das atividades, eis que envolve a organização do evento, os piquetes, bem como a defesa de bandeiras mais amplas ligadas à democracia e à justiça social.³²⁹

Considerando que um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado detém natureza de direito fundamental, a greve, direito social constitucional e instrumental, há de ser deflagrada justamente nas hipóteses de agressão à sanidade desse meio.

Raimundo Simão de Melo conceitua greve ambiental como “a paralisação coletiva ou individual, temporária, parcial ou total da prestação de trabalho a um tomador de

³²⁹ SANCHES, Maria da Glória Perez Delgado. **Primeira jornada do direito do Trabalho: enunciados aprovados.** 2008. Disponível em: <<http://pesquisasdiritodotrabalho.blogspot.com.br/2008/01/primeira-jornada-do-direito-do-trabalho.html>>. Acesso em: 6 jan. 2017.

serviços, qualquer que seja a relação de trabalho, de quaisquer agressões que possam prejudicar a segurança, a saúde e a integridade física e psíquica dos trabalhadores”³³⁰.

É relevante destacar a menção que Melo faz à integridade psíquica também e mesmo à visão mais ampla das relações de trabalho que podem estar abarcadas pelo direito instrumental em questão, seja por conta da relação íntima que as questões dos horários têm com práticas de assédios morais, seja em razão do exercício do direito em si, que por alcançar um conjunto maior de trabalhadores, e não somente os vinculados aos tomadores pelo regime da CLT, abrange também trabalhadores não organizados em sindicatos próprios, o que atribui força à tese da possibilidade da deflagração individual do movimento.

A finalidade da greve ambiental, sob o viés estudado nesta tese, seria possibilitar a abertura de discussões e solução para a implementação de condições ambientais laborais que a um só tempo possibilitem o atingimento dos objetivos empresariais sem que para isso os trabalhadores tenham que realizar horas extraordinárias, enfim, proporcionar uma organização do trabalho que viabilize a consecução dos objetivos empresariais de produção e lucro sem o sacrifício dos trabalhadores quanto ao número de horas trabalhadas e riscos biopsicossociais consequentes. Neste ponto a greve ambiental difere da comum, que, como regra, cinge-se por excelência a pretensões econômicas imediatas, inclusive as relativas à majoração dos percentuais de horas extras.

Amauri Mascaro Nascimento, abordando o tema sob uma concepção tradicional e mais generalizada, dizia que

O que caracteriza doutrinariamente a greve é a recusa de trabalho que rompe com o cotidiano, bem como o seu caráter coletivo. Não há greve de uma só pessoa. Nem haverá, também, sem o elemento subjetivo, a intenção de se pôr fora do contrato para obter uma vantagem trabalhista.³³¹

Contudo, naquilo que diz respeito ao direito de greve ambiental, e aqui está uma especialidade importante desta sorte de greve, a doutrina admite a possibilidade da deflagração por apenas uma pessoa.

Segundo Mariella Carvalho de Farias Aires

³³⁰ MELO, Raimundo Simão. 4. ed. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2004. p 107.

³³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 1369.

Em se tratando de direito de greve ambiental, com muito mais razão, apenas um único trabalhador pode ser titular do direito quando se recusa a continuar trabalhando em um meio ambiente do trabalho que ofereça risco real e grave, atual ou iminente à sua saúde ou à sua segurança, pois, em última análise, ele estaria reivindicando mais do que um meio ambiente do trabalho saudável e seguro, estaria defendendo seu direito à vida. E, em virtude da importância do direito aqui defendido, não se justifica a necessidade de espera da manifestação do sindicato para que se possa falar em existência de direito de greve.³³²

Os defensores dessa posição entendem que o risco grave e iminente à saúde e à vida do trabalhador justificam a desnecessidade da participação sindical e da mobilização coletiva para a iniciação do movimento, bem assim fazem apologia à prescindibilidade do desencadeamento prévio de todas aquelas formalidades necessárias para o início do movimento paredista tradicional, que demandam tempo e podem significar a diferença entre a vida e a morte, ou entre a saúde e a doença.

Corrente doutrinária importante, entretanto, entende ser impossível a greve ambiental individualmente encetada. Para ela a paralisação das atividades por um trabalhador caracteriza o próprio direito de resistência individual, contrário às condições laborais que prejudiquem a vida e a saúde do ofendido. Os que defendem esse entendimento se sustentam no texto da Norma Regulamentar número 9 do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que em seu item 9.6.3, prescreve o seguinte:

9.6.3 - O empregador deverá garantir que, na ocorrência de riscos ambientais nos locais de trabalho que coloquem em situação de grave e iminente risco um ou mais trabalhadores, os mesmos possam interromper de imediato as suas atividades, comunicando o fato ao superior hierárquico direto para as devidas providências.³³³

O art. 161, § 6º, da CLT, admite também a paralisação do trabalho. Neste caso, entretanto, exige-se a confecção de laudo técnico pela autoridade competente, com a constatação prévia de que de fato há grave e iminente risco para o trabalhador, portanto, uma formalidade prévia que talvez possa, por conta do tempo, significar risco à saúde e à vida de muitos.

³³² AIRES, Mariella Carvalho de Farias. Direito de greve ambiental no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 34, n.129, p. 147-174, jan./ mar., 2008. p. 149.

³³³ BRASIL. NR 9 – Programa de prevenção de riscos ambientais. Portaria GM nº3.214, de 08 jun. 1978. Ministério do Trabalho e Emprego. **Diário Oficial**, de 06 jul. 1978. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR-09atualizada2014III.pdf>>. Acesso em: 6 jan. 2017.

De fato, defender a existência da possibilidade de uma greve individual, ainda que fundamentada na violação de um direito à sanidade ambiental laboral, sugere, por assim dizer, certa desnaturação da concepção clássica do instituto da greve. Há, todavia, utilidades práticas importantes a legitimarem esse posicionamento, que vão desde a chamada de atenção para uma questão que pode consubstanciar risco para outros trabalhadores até a garantia da proteção legal atinente à impossibilidade da resolução do contrato de trabalho do grevista e mesmo a concretização dos Princípios da Prevenção e Precaução.

Frise-se, além do mais, que a admissão da possibilidade do manejo individual do instituto somente faz convergir para o sujeito titular do direito a ação material real para a sua salvaguarda. O titular desse direito, ontologicamente, é o próprio sujeito, ou seja, sempre se soube que o direito de greve, na acepção tradicional, é individual, embora coletivamente exercido. Na prática, o exercício individual do direito, com vistas a uma concreção mais imediata, sobretudo no universo das questões ambientais, não é algo que causa tantos transtornos assim, pelo menos sob o pressuposto de um exercício responsável do direito, ou seja, sem abusos. Ademais, os valores maiores que motivam ações como essas, vida e saúde, mais do que justificam uma forma diferente de operacionalizar a greve.

Embora a suspensão do pagamento dos salários do período da greve não seja uma garantia ao trabalhador nem em caso de greve coletivamente deflagrada, vale lembrar que em algumas unidades da Federação existirá efeitos interruptivos do contrato nos casos de paralisações motivadas por causas ambientais trabalhistas. É o que se verifica no Estado de São Paulo, isso conforme prescrição contida no art. 229, § 2º, de sua Constituição:

Compete à autoridade estadual, de ofício ou mediante denúncia de risco à saúde, proceder à avaliação das fontes de risco no ambiente de trabalho, e determinar a adoção das devidas providências para que cessem os motivos que lhe deram causa. [...] § 2º Em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho, será lícito ao empregado interromper suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco.³³⁴

Há vários fundamentos jurídicos que dão amparo à possibilidade da greve ambiental. Como não existe uma previsão específica de greve ambiental com características próprias na Constituição Federal a construção demanda o manejo adequado de alguns

³³⁴ SÃO PAULO (Estado). Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. **Constituição do Estado de São Paulo**, 5 out. 1989. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/StaticFile/documentacao/cesp_completa.htm>. Acesso em: 6 jan. 2017.

diplomas legais existentes no ordenamento jurídico brasileiro, entre eles a própria Constituição do Estado de São Paulo, dispositivo acima mencionado.

Diploma importante e que serve de subsídio à doutrina da greve ambiental é a Convenção 155 da OIT, seja em razão de sua abrangência nacional, dada sua ratificação pelo Poder Legislativo e, portanto, correspondente internalização³³⁵, seja por sua força inerente. Esta Convenção, é importante gizar, consubstancia um tratado de Direitos Humanos que ingressou na ordem jurídica nacional antes da Emenda Constitucional 45/04, e que em virtude do § 2º do art. 5º da CF, possui hierarquia de norma materialmente constitucional, fazendo parte, portanto, do chamado bloco de constitucionalidade material. Considerando, ainda, que sua construção teve origem no seio de uma instituição internacional, composta de países membros espalhados por todo o mundo, não há como não admitir a existência de uma maior envergadura e, pois, uma qualificada autoridade na sua cogente inserção ao ordenamento jurídico nacional.

No contexto do aqui propugnado vale transcrever os dispositivos da mencionada normativa, os mais relevantes:

Art. 13: Em conformidade com a prática e as condições nacionais deverá ser protegido, de consequências injustificadas, todo trabalhador que julgar necessário interromper uma situação de trabalho por considerar, por motivos razoáveis, que ela envolve um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde. [...] Art. 19: Deverão ser adotadas disposições, em nível de empresa, em virtude das quais: [...] f) o trabalhador informará imediatamente o seu superior hierárquico direto sobre qualquer situação de trabalho que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde; enquanto o empregador não tiver tomado medidas corretivas, se forem necessárias, não poderá exigir dos trabalhadores a sua volta a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave ou iminente para sua vida ou sua saúde. [...] Art. 21: As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores.³³⁶

Ponto relevante é o que está no bojo do citado artigo 13, mais especificamente, a remissão à interrupção, que assegura a impossibilidade do prejuízo a salários e demais vantagens do período relativo à ausência da prestação de serviços. Esse artigo é disposição

³³⁵ Esta Convenção, no plano internacional, foi aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, havida em Genebra, 1981. Ela entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83. No Brasil, a Convenção 155 da OIT foi ratificada em 18.05.1992, aprovada pelo Decreto Legislativo 02/92 e promulgada pelo Decreto 1.254/94

³³⁶ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Genebra, Suíça. **Convenção sobre Saúde de Segurança dos Trabalhadores, 1981**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/504>>. Acesso em: 18 jan. 2018.

mais benéfica que a regra literal disposta no art. 7º da Lei de Greve, de sorte que nos casos específicos da paralisação envolvendo questões ambientais ele deve prevalecer sobre eventual entendimento que propugne pela aplicação literal do indigitado art. 7º.

Há, além da Constituição de São Paulo, mencionada linhas acima, algumas outras Constituições Estaduais que também subsidiam juridicamente o instituto da greve ambiental e que, com suporte no art.8º da CLT, poderiam ser usadas em todas as unidades da Federação do país:

a - Constituição do Estado de Sergipe, inciso III do art. 199, II:

A saúde ocupacional é parte integrante do Sistema Único de Saúde, assegurada aos trabalhadores mediante: [...] III - direito de recusa ao trabalho em ambiente sem controle adequado de risco, com garantias de permanência no emprego.³³⁷

b - Constituição do Estado de Rondônia, inciso III do art. 244

Art. 244. A saúde ocupacional é parte integrante do sistema estadual de saúde, sendo assegurada aos trabalhadores, mediante: [...] III - recusa ao trabalho em ambiente insalubre ou perigoso, ou que represente graves e iminentes riscos à saúde quando não adotadas medidas de eliminação ou proteção contra eles, assegurada a permanência no emprego.³³⁸

c - Constituição do Estado do Rio de Janeiro, alínea “d” do inciso X do art. 293:

Art. 293. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições estabelecidas na Lei Orgânica da Saúde: [...] X - desenvolver ações visando à segurança e à saúde do trabalhador, integrando sindicatos e associações técnicas, compreendendo a fiscalização, normatização e coordenação geral na prevenção, prestação de serviços e recuperação, mediante: [...] d) direito de recusa ao trabalho em ambientes sem controle adequado de riscos, assegurada a permanência no emprego.³³⁹

d - Constituição do Estado do Ceará, alínea “c” do inciso XIX do art. 248:

³³⁷ SERGIPE (Estado). **Constituição do Estado de Sergipe**. Assembleia Legislativa do Estado de Sergipe, 5 out. 1989. Disponível em: <http://www.al.se.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/constituicao_do_estado_de_sergipe_2007.pdf>. Acesso em: 6 jan. 2017

³³⁸ RONDÔNIA (Estado). **Constituição do Estado de Rondônia**. Assembleia Legislativa do Estado de Rondônia, 28 set. 1989. Disponível em: <[http://www.seplan.ro.gov.br/Uploads/Arquivos/PDF/ConstituicaoEstadual\(1\).pdf](http://www.seplan.ro.gov.br/Uploads/Arquivos/PDF/ConstituicaoEstadual(1).pdf)>. Acesso em: 6 jan. 2017.

³³⁹ ESTADO DO RIO DE JANEIRO. **Constituição do Estado do Rio de Janeiro**. Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro, 5 out. 1989. Disponível em: <<http://www.amperj.org.br/store/legislacao/constituicao/cerj.pdf>>. Acesso em: 6 jan.2017.

Compete ao sistema único estadual de saúde, além de outras atribuições: [...] XIX - atuar em relação ao processo produtivo, garantindo: [...] c) direito de recusa ao trabalho em ambientes que tiverem seus controles de riscos à vida e à saúde em desacordo com as normas em vigor, com a garantia de permanência no emprego, sem redução salarial.³⁴⁰

Raimundo Simão de Mello³⁴¹ divide a greve ambiental em duas espécies:

a) Greve ambiental de riscos comuns - aquela em que se reivindicam melhores condições gerais de trabalho, tal como se dá com pleito de implantação de Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) criação de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) eliminação de agentes que trazem prejuízo à saúde após longo prazo. Nesses casos, até por conta da inexistência de situação de urgência, leciona, devem ser cumpridos todos os requisitos da Lei de Greve, inclusive o exercício coletivo do direito: frustração da negociação prévia, convocação de assembleia geral da categoria profissional, aviso prévio ao empregador e à população, atendimento às necessidades inadiáveis;

b) Greve ambiental de risco grave e iminente – movimento deflagrado em razão de iminente risco à vida e à saúde, diante da lesão grave de direitos fundamentais dos trabalhadores e da própria população que porventura também esteja exposta ao risco. Aqui, diz, caberia o exercício individual do direito e incidiria a desnecessidade da observação das formalidades próprias da Lei 7.783/89, quando então influenciaria decisivamente a postura de paralisação os próprios Princípios da Prevenção e da Precaução, típicos da doutrina jurídica ambientalista.

Nesse ponto cabe a seguinte indagação: realizar horas extras com frequência consubstanciaria qual tipo de risco, entre os dois acima relacionados?

Nesse caso não é recomendável uma compartimentação, nem mesmo teórica, entre aquelas horas extras que, com o tempo, podem gerar doenças, e as extraordinárias que geram risco de acidente de trabalho atual ou típico.

Viu-se, nos capítulos 3 e 4, que há risco percentual importante de acidentes de trabalho tipo nas faixas de horários em que o trabalho supera a jornada ordinária de oito

³⁴⁰ ESTADO DO CEARÁ. **Constituição do Estado do Ceará**. Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, 5 out. 1989. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70432/CE_Ceara.pdf?sequence=1>. Acesso em 6 jan. 2017.

³⁴¹ MELO, Raimundo Simão. 4. ed. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2004. p. 111.

horas, principalmente na oitava e nona hora da jornada. Diante dessa demonstração, atentaria contra o Princípio da Prevenção sustentar a impossibilidade de greve ambiental trabalhista em locais onde se praticam recorrentemente horas extraordinárias, seja por iniciativa individual, seja por ação coletiva. E mesmo que essas provas não existissem seria possível invocar, com base na simples observação dos acidentes que ordinariamente acontecem em tais momentos, o Princípio da Prevenção.

A Ergonomia da Atividade, no ponto, traz suas contribuições também. Seus estudos mostram que em parcela muito grande de acidentes os riscos graves e iminentes são detectados exatamente em situações ditas ou tidas como “de normalidade”, onde é possível inserir a ideia paradoxal das “horas extraordinárias habituais”. Esses são os “acidentes latentes”, graves e iminentes, camuflados em práticas tidas como ordinárias, que ordinárias não poderiam ser.

Assunção e Lima, com o apoio da Ergonomia, lecionam sobre situações importantes para balizar julgamentos sobre essa questão da gravidade e da iminência de um risco:

De modo geral, somos treinados a ver os acidentes como eventos anormais, e não a ver nos eventos normais do cotidiano a origem potencial e latente dos acidentes. A prevenção encontra-se, assim, diante de um paradoxo: os “acidentes normais” reduzem a prática de segurança a uma ação meramente corretiva; só analisamos e agimos após o fato ocorrido. Os engenheiros se tornam bombeiros correndo atrás do prejuízo e apagando incêndios. Podemos ainda falar de prevenção se é necessário esperar que certos tipos de acidentes ocorram para somente então admitir sua possibilidade? Se a resposta é afirmativa, então é necessário reconhecer que a casualidade passa uma rasteira na causalidade e voltamos às explicações dos acidentes como fatalidade, a fortuna contra a qual os homens nada podem fazer. Na prática, os acidentes que continuam ocorrendo, apesar dos programas de prevenção, são considerados como decorrentes da fatalidade, de eventos fortuitos imprevistos e imprevisíveis. No entanto, é bem possível que, tal como em uma crônica de uma morte anunciada, eles tenham se manifestado através de sinais aos quais não foi atribuída nenhuma importância. Os engenheiros de segurança e as técnicas convencionais não são capazes de explicar esses eventos, nem de aprender com eles, o que seria possível caso a análise evidenciasse alguns princípios gerais, permitindo se antecipar a outros acidentes que possuem uma mesma natureza. Há, aqui, uma defasagem entre a produção de novos conhecimentos, teorias e metodologias de análise e sua assimilação pela prática. A pesquisa própria, isto é, por iniciativa dos técnicos e engenheiros, e a incorporação de novas teorias à prática de prevenção avançam lentamente e apenas como casos isolados. A aprendizagem constante, o interesse em investigar as causas dos acidentes, a preocupação em desvendar a trama complexa dos acidentes normais, em vasculhar o palheiro em busca das agulhas que são os incidentes e os mecanismos de regulação cotidianos, em identificar e desarmar as bombas-relógio que são

os acidentes latentes, nada disso instiga os prevencionistas [*sic*] que se limitam a aplicar as normas para deixar a sua consciência jurídica dormir em paz. [...] Um dos aspectos que ajuda a explicar a diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real é que a atividade se realiza sempre em contextos específicos. Apesar da tentativa de se controlar todos os fatores intervenientes na produção, sempre ocorrem incidentes e variações que mudam a situação de trabalho: a matéria-prima não é fornecida a tempo ou na qualidade desejada; as ferramentas se desgastam, as máquinas se desregulam ou quebram; colegas faltam ou entram novatos na equipe; os modelos de produtos se modificam etc. Mesmo se todos esses parâmetros fossem controlados e mantidos dentro de margens de segurança aceitáveis, ainda assim haveria algo que sempre muda, o próprio trabalhador: hoje está mais cansado do que ontem, não dormiu direito, está preocupado com a falta de dinheiro, neste ano está evidentemente mais velho do que no ano anterior, mas também mais experiente, aprendeu como fazer esta montagem que era considerada difícil, desenvolveu mais uma habilidade etc. Portanto, longe de ser um conjunto de regras conhecidas de antemão, a atividade é um conjunto de regulações contextualizadas, no qual tomam parte tanto a variabilidade do ambiente quanto a variabilidade própria ao trabalhador. Por isso, para se entender o que é o trabalho de uma pessoa, é necessário observar e analisar o desenrolar de sua atividade em situações reais, em seu contexto, procurando identificar tudo o que muda e faz o trabalhador tomar micro decisões a fim de resolver os pequenos mas recorrentes problemas do cotidiano da produção. Estas situações são tão numerosas, e dependentes das circunstâncias, que os trabalhadores as esquecem tão logo o que as motivou desapareça. Por esta razão, a análise ergonômica do trabalho requer um longo tempo de observação, acompanhando o trabalhador durante a realização de suas tarefas e em situações variadas.³⁴²

Em suma, o recurso à greve ambiental, em situações específicas da necessidade de ações concretas para a cessação da realização de horas extras constantes é uma ferramenta importante que o sistema jurídico nacional oferece ao cidadão que trabalha.

5.4 Subsídios para políticas públicas de compreensão e superação da questão das extraordinárias

Obra citada em alguns momentos anteriores desta tese, trabalho apoiado inclusive pela Organização Internacional do Trabalho³⁴³, traz importantes subsídios de conhecimento necessários a uma compreensão mais adequada da grande questão da duração

³⁴² ASSUNÇÃO, Ada Ávila. LIMA, Francisco de Paula Antunes. A contribuição da ergonomia para a identificação, redução e eliminação da nocividade do trabalho. MENDES, René. **A patologia do trabalho**. 2.ed. Belo Horizonte: Atheneu, 2003, p. 1778, 1782.

³⁴³ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009.

do trabalho. Ela encerra fundamentos importantes para subsidiar políticas públicas de enfrentamento da questão. Bem por isso, como forma de contribuição para o avanço científico e administrativo do trabalho no Brasil, optou-se, neste subcapítulo, por tecer considerações a respeito do tema a partir da visão contextual reproduzida no mencionado livro, por óbvio sem o prejuízo da integração de argumentações que relacionem a matéria às questões próprias desta investigação acadêmica.

É importante dizer, primeiro, que as considerações doravante apresentadas se circunscreverão ao universo da duração decente do trabalho. A decência, vale reiterar menções feitas em outra oportunidade, demanda a observação ou o atendimento de cinco critérios ou exigências interconectadas, quais sejam, a preservação da saúde e segurança do trabalhador, o favorecimento da família, a promoção da igualdade de gênero, o incremento da produtividade e a facilitação da escolha e da influência obreira nas questões relativas à jornada de trabalho³⁴⁴.

Segundo, é crucial registrar que não haverá sucesso em qualquer política pública que se pretenda eficaz se não houver um esforço prévio de estruturação ou fortalecimento dos aparatos públicos e privados aos quais são cometidas as responsabilidades pela execução e fiscalização da execução dessas políticas. No Brasil, Ministério como o do Trabalho e Emprego precisa ser equipado em todos os seus seguimentos, pessoal e material, para o que a destinação de recursos financeiros é uma necessidade. Necessitarão do mesmo respaldo alguns segmentos especiais do Poder Judiciário, tal como o é a Justiça do Trabalho. Também se faz indispensável a promoção de um franco diálogo social, situação que permita chegarem, trabalhadores e tomadores de serviços, a um nível aceitável de cooperação para a realização dos interesses próprios de cada um. Sem isso não haverá política pública que se sustente.

Terceiro, e para fechar essas linhas mais introdutórias, é ainda um pressuposto fundamental à concretização da duração decente de trabalho que os debates a respeito não se centrem em vieses ideológicos ou matizes ideológicas-partidárias. Sem querer desvalorizar a importância do raciocínio ideológico ou político, o fato é que em questões sensíveis como essas, tão caras e tão ligadas à fundamentalidade do ser humano, por tocarem a vida, a saúde e a morte do trabalhador, convém que os pontos e contrapontos do diálogo levem em conta, com preponderância, questões mais elevadas. Como exemplo podem ser

³⁴⁴ Ibid. p. 147.

referidas as disciplinas econômicas subjacentes à causa do trabalho extraordinário, sobre as quais já houve remissões linhas acima, quando a pesquisa deitava atenções a determinadas vulnerabilidades sociais e quando se estudava as repercussões sociais das políticas ligadas à limitação de jornadas³⁴⁵.

Não é produtivo, portanto, direcionar atenções a opiniões desprovidas de cientificidade quando há dados suficientemente confiáveis de que a realização de horas extras tem uma relação importante com o baixo nível dos salários, que a informalidade de determinados mercados como o brasileiro é realidade que favorece a ausência de regulação e o aumento do número de horas de trabalho. São nestas e em outras questões mais profundas, na solução dessas mazelas, seria mais correto dizer, é que são construídas políticas sérias.

Passando aos mencionados cinco critérios, exigências ou pilares em que se assenta a duração do trabalho decente, vale registrar, quanto à preservação da saúde e da segurança do trabalho humano, que a existência de limitações legais à duração da jornada de trabalho é um recurso importante para a contenção das mazelas oriundas da realização recorrente de horas extras.

Não é razoável pensar, em um país como o Brasil, mormente por sua cultura de excessivo apego à letra da lei, em uma política pública eficaz sem o recurso ao apoio legal e às sanções pelo desrespeito à lei. Fosse outra a cultura no país talvez o processo pedagógico e conscientizador, por si só, bastasse. Esta, entretanto, não é a realidade brasileira.

Também não é seguro acreditar que em um país como o Brasil, dependente ainda, em grande medida, de aportes de capitais estrangeiros, as forças do mercado, por si, levarão a cabo reduções de jornada e melhorias da condição social do trabalhador na exata e justa proporção do desenvolvimento da economia, até porque os investidores, como regra, alicerçam seus objetivos em negócios que proporcionem a melhor rentabilidade ou proveito para eles. Esses propósitos quase sempre se incompatibilizam com os interesses específicos da classe trabalhadora, normalmente inclinados para a repartição equânime dos benefícios da atividade produtiva.

Mesmo havendo desde há um bom tempo todo um esforço para privilegiar a negociação coletiva como forma de aumento da autonomia coletiva na tomada de decisões, algumas barreiras comuns a países menos favorecidos, e no Brasil não é diferente, impedem

³⁴⁵ Sobre essas coisas houve algumas considerações nos subcapítulos 2.4 e 2.14

uma relação mais justa entre capital e trabalho. Formação educacional e sindical deficiente ou excessivamente ideologizada, associada à imposição constitucional do regime da unicidade sindical formam um dos pilares das indigitadas barreiras.

Esses, pois, são alguns fatores que demandam a utilização inexorável da imposição de limites legais à duração máxima das jornadas.

Há, contudo, outras dificuldades à concretização da duração decente do trabalho sob a ótica ou critério da saúde e segurança do trabalhador, inclusive o preocupante, porque bem baixo, nível de atendimento real das normativas e das decisões administrativas e judiciais correlacionadas. Manifestações culturais das mais estranhas no Brasil são as que se exteriorizam mediante o descumprimento de decisões administrativas e mesmo judiciais.

O ciclo em que isso se dá é bastante estranho: restrições impostas pelo Poder Executivo não são observadas e, em razão disso, dois movimentos se verificam, um do infrator recalcitrante, buscando legitimação de sua conduta em liminares buscadas nos órgãos do Poder Judiciário, outro da própria Administração visando, também por meio de tutela judicial, a imposição de sanções àquele que desrespeita a ordem do Executivo. Já na esfera exclusivamente jurisdicional, os expedientes normalmente utilizados para a perpetuação de várias irregularidades são os acessos desmedidos a recursos para instâncias superiores. Órgãos de instâncias judiciais mais primárias são frequentemente desautorizados e vilipendiados na sua natureza de poder porque, na prática, as decisões que deles emanam normalmente não se fazem definitivas.

A conclusão, extraída a partir das reflexões havida até aqui, é que o recurso à lei, no contexto da duração máxima, mesmo sendo ainda necessário no Brasil, precisa ser acompanhado do fortalecimento das instituições e de suas decisões, sem o que todo esforço regulatório legal será em vão. A se perpetuar a ciranda ou o ciclo acima mencionado os caminhos serão diametralmente opostos aos objetivados. A realidade atual, na verdade, mais fomenta a potencialização da dita cultura, e mais enfraquece as instituições que propriamente contribuem para o aumento de sua musculatura.

Dizendo de outra maneira, a eficácia da imposição de limites legais à duração do trabalho, para de fato atender aos móveis próprios da saúde e segurança do trabalhador, deve vir acompanhada de níveis percentuais significativos de real atendimento das leis.

No plano da legislação propriamente dita, e admitindo-se o pressuposto de seu atendimento real, é fundamental, para a promoção da saúde e segurança do trabalhador, até

em razão das demonstrações feitas nos capítulos 3, sedimentadas pelas análises levadas a efeito no capítulo 4, que a lei proíba a realização de horas extras de maneira perene, reservando-a ou autorizando-a somente em situações de exceção, como para fazer frente a acidentes e calamidades que exijam uma rotina diferenciada em curto espaço de tempo, às necessidades da produção disso ou daquilo, em razão de interesse público imprevisto, enfim, a situações verdadeiramente diferenciadas e fora da previsibilidade.

Impõe-se, também, ainda no plano do processo legislativo, que uma atenção maior seja dada aos trabalhadores que não estão sobre os aios do trabalho assalariado formal e, como consequência, sujeitos também a jornadas longas de trabalho. Como a relação de trabalho abrange uma série de trabalhadores cujos contratos não estão regidos somente pela CLT, e como a dignidade e a decência da duração do trabalho não devem estar atreladas ao vínculo jurídico básico que liga trabalhador e tomador dos serviços, alguns movimentos, entre muitos outros possíveis, devem ser contemplados pelas políticas, isolada ou associadamente:

a) repressão da informalidade ilegal mediante, como já sustentado, o fortalecimento de instituições como o Judiciário Trabalhista e o Ministério do Trabalho e Emprego, este, em sua função fiscalizatória;

b) facilitação da formalização rumo ao arcabouço da CLT, mediante incentivos legais;

c) extensão das condições negociadas coletiva e formalmente pelos integrantes das categorias econômicas e profissionais aos prestadores e tomadores de serviços que não têm contratos regidos pela CLT;

d) incremento dos sistemas legais que regulam relações de trabalho não regidas pela CLT, criando limites à duração do trabalho.³⁴⁶

O segundo critério para uma duração decente do trabalho e, pois, para a superação da questão do mourejo extraordinário, é aquele baseado na ideia de que o tempo de trabalho deve beneficiar a família do trabalhador. Com efeito, sem uma forte preocupação com essa singularidade, ou seja, de que se faz imperiosa a harmonização do trabalho com o

³⁴⁶ LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada.** Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009. p. 151.

tempo necessário ao cuidado da família³⁴⁷, não há trabalho nem empresa que, no médio e longo prazos, se sustentem de maneira saudável.

O que se quer dizer é que as políticas que visarem, de fato, uma duração razoável das jornadas e, pois, a mitigação dos efeitos deletérios da extensão desmedida delas, não podem se esquecer dessa dimensão importante da vida de uma pessoa, a família.

Na prática, esse cuidado na implementação de políticas traduz-se em medidas como: a possibilidade de redução de jornadas máximas por meio de acordos e convenções coletivas de trabalho; a implementação, individual ou coletivamente também, de esquemas de horários flexíveis em épocas escolares; o aumento de possibilidades de modificação de jornadas por meio de iniciativa dos trabalhadores; a previsão negociada de licenciamentos remunerados para aqueles trabalhadores que se veem na contingência emergencial e imprevista de terem que atender ao cuidado da família; o incremento dos trabalhos a tempos parciais sem uma diminuição do salário-hora inexoravelmente rígida e baseada na simples proporcionalidade³⁴⁸.

Sob uma terceira vertente, as políticas públicas com o objetivo da duração decente do trabalho devem promover, por meio da regulação das jornadas, a igualdade de gênero. Esta questão se relaciona, e muito, com a matéria referente à decência da duração da jornada sob o panorama do benefício à família, mormente porque a mulher trabalhadora, em ambos os casos, é centro de atenções.

Como se sabe a mulher, no Brasil e no mundo, suporta discriminações em critérios de contratação, patamares salariais e desenvolvimento profissional. Mesmo a

³⁴⁷ Incluem-se nesses cuidados os relacionados aos filhos dos trabalhadores, aos seus ascendentes idosos, às atividades domésticas que, no Brasil, ainda recai de maneira importante sobre as mulheres, e mesmo ao tempo livre para recreação e convívio, tão caros às famílias.

³⁴⁸ Quer-se dizer, neste aspecto, que a jornada parcial, embora demande um salário normalmente inferior, pelo número menor de horas de engajamento no trabalho, poderia se pautar em percentuais que representem um salário-hora um pouco superior àquele pago a trabalhadores com jornadas maiores, e isso com duas finalidades: a) estimular a migração de trabalhadores para a jornada parcial e, pois, seus benefícios (diminuição dos riscos de acidentes; maior tempo para dedicação à família; salário-hora proporcionalmente maior); b) aumento de vagas e diminuição do desemprego. Em países como o Brasil, onde os salários são baixos, o pagamento de salário-hora em proporções rígidas não significaria atrativo para os trabalhadores, na medida em que essa proporção não atenderia a suas necessidades básicas de subsistência. Vale ressaltar, de qualquer maneira, de que políticas como essas deveriam vir acompanhadas de uma proibição do trabalho para terceiras pessoas em mais de um vínculo, formal ou informal, com a fiscalização decorrente, mesmo porque essa situação acabaria anulando os benefícios da referida política.

promoção da igualdade de gênero, aqui e no estrangeiro, suporta carga injustificável de preconceitos.

Objetivamente, as trabalhadoras, exatamente por conta das responsabilidades domésticas que lhes são atribuídas, são as que mais são empurradas ao trabalho informal, as que menos realizam horas de trabalho no dito mercado formal e as que mais buscam trabalhos a tempo parcial³⁴⁹. Consequentemente, políticas que visem o trabalho com uma duração decente, sob o viés, por exemplo, do incremento do trabalho a tempo parcial, devem buscar a contemplação de alguns cuidados para que não se acentue a desigualdade de gêneros, entre eles:

a) cuidar para que tais regimes de trabalho sejam oferecidos em toda e qualquer função, e não somente nas de menor qualificação;

b) favorecer a liberdade na transição de um para outro regime, mas sempre de forma que a prática de horas extras não seja estimulada;

c) estabelecer equiparação jurídica em direitos e garantias, tal como preconizado pela Recomendação 182 e pela Convenção 175, ambas das OIT³⁵⁰;

d) fiscalizar a realidade vigente, isso para que homens e mulheres, em iguais proporções, exerçam atividades em sistema de tempo integral e tempo parcial.

Qualquer política pública que almeja sucesso na seara do dito mundo do trabalho não pode desprezar qualquer um dos sujeitos envolvidos, ou seja, trabalhador e tomador dos serviços. O apoio e a legitimação de qualquer programa dependem do atendimento dos anseios de ambos. É por isso que uma concepção de duração decente e bem alicerçada de jornada precisa albergar também um incremento de produtividade. Isso quer dizer que o trabalhador precisará produzir mais, melhor, e tudo em um tempo mais reduzido de jornada.

Sem um incremento na produtividade, e com um risco na queda de produção pela só diminuição do tempo dedicado ao trabalho, os tomadores de serviços não ficarão

³⁴⁹ Dados do DIEESE, todavia, demonstram, pelo menos na região metropolitana do Estado de São Paulo, um importante crescimento da participação das mulheres no mercado do trabalho, com tendência à equiparação aos homens. Em estudo denominado “Distribuição dos ocupados por atributos pessoais”, verifica-se que enquanto, em 1988, as mulheres ocupavam 37,4% dos postos de trabalho e, os homens, 62,6%, recentemente, em fevereiro de 2017, elas passaram a ocupar 46,9%, enquanto, os homens, 53,1. Fonte: Secretaria de Planejamento e Desenvolvimento Regional. Convênio Seade – Dieese e MTE/FAT. **Tabela 8 - Distribuição dos ocupados por atributos pessoais.** Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/mensalSAO.html>>. Acesso em: 3 abr. 2017.

³⁵⁰ A Convenção número 175 da Organização Internacional do Trabalho não foi ratificada pelo Brasil até a presente data.

satisfeitos com propostas de redução da jornada, de supressão de horas extras. Os trabalhadores, por sua vez, também poderão apresentar desconfianças de políticas como essas, principalmente em países como o Brasil, de baixos níveis salariais, justamente porque a diminuição de horas de trabalho importará na correspondente diminuição da renda. E isto, ou seja, as realidades imediatamente afetas, produção e renda obreira, são o que mais instantaneamente preocupam os sujeitos de uma relação de trabalho. A equação a ser resolvida, portanto, não é tão fácil.³⁵¹

A demonstração de que acidentes se dão com maior recorrência em regimes de horas extras e mesmo a ciência de que jornadas habitualmente longas são danosas à saúde não são circunstâncias que por si estimulam trabalhadores e tomadores de serviços rumo à duração decente do trabalho. É por isso que são necessárias algumas estratégias para a concretização de uma duração decente da jornada sob o viés do incremento da produtividade.

O investimento na tecnologia, inclusive com a oferta de subsídios ou isenção de alguns tributos para tanto, é uma das estratégias que favorecem o aumento da produtividade. Há muitas ferramentas técnicas que tornam o trabalho mais produtivo por unidade de tempo ou de serviço sem o perigo da intensificação desmedida da atividade trabalho, uma singularidade que também merece a máxima atenção, diga-se.

Aumentar a capacitação técnica dos recursos humanos³⁵², inclusive dos gestores, maiores responsáveis pelas decisões sobre a organização dos trabalhos, é uma boa medida para o aumento da produtividade e, pois, para a viabilização das possibilidades de redução de jornadas.

³⁵¹ Sobre o problema em questão, e no contexto das mencionadas dificuldades: “É claro que o problema das jornadas de trabalho longas está com frequência ligado ao dos baixos salários (como se discutiu antes, na seção a respeito da duração salutar do trabalho). Além disso, ambos esses problemas têm conexão estreita com a baixa produtividade: empresas com baixa produtividade por hora de trabalho não raro tentam compensá-la exigindo que seus trabalhadores cumpram jornadas longas para elevar a produção total. Ao mesmo tempo, é claro, tais empresas não conseguem pagar muito a seus trabalhadores (nem mesmo se o desejarem), devido a sua limitada produção e, por conseguinte, suas margens de lucro extremamente reduzidas. Desse modo, esforços para reduzir jornadas de trabalhos, se realizados separadamente de iniciativas para cuidar dos baixos salários, podem facilmente resultar em descumprimento generalizado da lei ou no incremento da ocupação múltipla de empregos pelos trabalhadores”. LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009. p. 156.

³⁵² A qualificação dos quadros pode abranger tanto os conhecimentos especificamente ligados às atividades profissionais quanto, e o que é desejável também, cabedais de conhecimentos que, indiretamente, podem favorecer o trabalho e o relacionamento no ambiente de trabalho. Cursos sobre gestão financeira do orçamento familiar e de gestão do tempo pessoal e profissional são muito bem vindos também.

Fomentar o diálogo entre tomador e prestador de serviços para o estabelecimento de consensos sobre novos esquemas de remuneração por produção também é um estratagema que pode ser considerado para o aumento de produtividade. Vale reiterar que esses esquemas devem, a todo custo, serem produtos de composição e harmonização de vontades, nunca de imposição por um dos lados, normalmente o economicamente mais forte. Outro cuidado, e o registro se faz de novo como ênfase, é o alerta para que essas formas de pagamento não importem no aumento da densidade ou da intensidade do trabalho, muitas vezes tão perniciosas quanto o próprio trabalho em um grande número de horas.

Por fim, e também sob o espírito da busca de consensos entre os sujeitos da relação de trabalho, uma jornada organizada de maneira decente pressupõe a facilitação da escolha, pelo trabalhador, de cenários ligados à duração de sua jornada, bem assim um gradual aumento na influência obreira na organização dessas questões de horários e de pausas para descanso.

Como normalmente os meios de produção são decorrência natural do direito de propriedade, com os consequentes poderes diretivos do tomador dos serviços, é raro ver disseminada a prática da consulta sobre como o trabalhador preferiria distribuir ao longo do dia o seu tempo entre afazeres pessoais e profissionais, sobre qual seria, para ele, a jornada ideal, e em quantos dias por semana, para dedicar ao trabalho e à família etc.

É importante lembrar, ainda, que em países como o Brasil, onde a organização coletiva do trabalho e mesmo a educacional não são tão desenvolvidos, não é possível simplesmente pensar que a classe trabalhadora, individualmente considerada, saberá encontrar as melhores respostas sobre duração de trabalho. Bem por isso a influência operária na delimitação dos rumos sobre duração de trabalho prescinde, nessas situações, da arquitetura de redes de apoio em momentos de transição, ou seja, até que se atinjam patamares ideais de condições de trabalho, ou seja, até que níveis mínimos de apoio à busca de saúde sejam assegurados, não se deve deixar o trabalhador refém de si mesmo. Quer-se dizer que à falta de uma organização sindical mais robusta, é dizer, em um regime de transição, líderes comunitários, religiosos, juízes de paz, Ministério Público, entre outras pessoas e autoridades poderão auxiliar o procedimento rumo à influência e participação obreiras nessas coisas todas, até que, no tempo, a autonomia negocial seja conquistada.

Recursos legais ou convencionais como, por exemplo, a imposição de obrigação patronal de comunicação prévia sobre a época da realização de horas extras, de forma a proporcionar uma melhor organização da vida pessoal obreira, e mesmo a possibilidade da

recusa sem reprimendas, podem vir ao encontro da decência buscada, embora se saiba que quase sempre a força impositiva do poder econômico prepondera sobre desideratos de diálogo social.

5.5 Proibição e supressão de horas extras

Para encerrar o presente capítulo, e a partir do postulado, firmado com base em tudo o que aqui se estudou, de que horas extraordinárias em nada beneficiam o trabalhador e a produção, lança-se, doravante, um caminho sequencial a ser percorrido, com o auxílio da doutrina, da lei, da jurisprudência e de todos atores sociais, públicos e privados.

As horas extras devem ser proibidas e, depois, suprimidas do cenário nacional.

Como o trabalho extraordinário grassou por toda a história da humanidade e em todas as partes do mundo, ele é, como decorrência, autêntico fenômeno cultural globalizado e, como tal, difícil de ser vencido. Impõe-se, por isso, o estabelecimento de um percurso.

Já há no Brasil a proibição das horas extraordinárias excedentes de duas por dia. Pressões de toda sorte, todavia, associadas à inserção de regimes de compensações na administração dessa realidade, e apoiadas inclusive em lições extraídas da doutrina e da jurisprudência, além de referendarem e estimularem a prática proibida, incrementaram a referida cultura e dificultaram ainda mais as estradas para a efetiva supressão dessa sorte de labor. A Reforma Trabalhista havida em 2017, como registrado no capítulo 2, somente fez aumentar esse problema.

Diante desse cenário, é imprescindível, para que a proibição seja valorizada, romper com a possibilidade legal de realização de qualquer sorte de horas extraordinárias, um minuto que seja. Para que a mudança seja mais radical, é necessário a modificação do fundamento de validade de todo o sistema em que a doutrina e a jurisprudência estão alicerçadas, a saber, uma mudança objetiva da regra constitucional, e isto até em razão do apego importante que os juristas brasileiros têm pelos atos normativos.

A proibição, portanto, deve vir prevista na Constituição da República, sem qualquer espécie de delegação, ainda que para fins regulamentadores, ao legislador ordinário. Tudo deverá ficar bem delineado no texto constitucional, inclusive as sanções pela infração à regra.

A efetiva supressão do mourejo sobressalente importa, segundo a proposta que aqui se encaminha, a adoção de um conjunto de medidas. Reconhece-se que neste ponto o caminho é ainda mais difícil que a concertação de forças no Congresso Nacional para a modificação da Constituição. É que, na substância, a supressão ou extirpação das horas extras de cada ponto onde há trabalho no país, subordinado ou não, passa pelo mundo real, para a seara da legitimação ou aceitação das normativas pelas pessoas, por um movimento em que as pessoas não querem ignorar as regras legais, entendendo que isso é de fato o melhor para elas.

O conjunto de medidas mencionado, que pressupõe, como antecedente, uma regra constitucional proibitiva objetiva e específica, passará exatamente pela realização de algumas políticas, fundamentadas, todas elas, nos subsídios doutrinários lançados nesta tese.

Quanto à norma constitucional proibitiva, a ideia seria modificar as redações dos incisos XIII, XIV e XVI do artigo 7º da CF, transformar o parágrafo único do mesmo artigo em parágrafo primeiro, bem assim inserir mais seis parágrafos, segundo ao sétimo, conforme a redação que se segue:

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a redução da jornada, mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, e proibidas tanto a realização de horas extraordinárias como a compensação de jornadas que enseje trabalho superior a oito horas por dia e quarenta e quatro por semana;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação por acordo coletivo ou convenção coletiva para a redução, ficando proibida a realização de horas extraordinárias;

XVI – limitação das jornadas a uma duração máxima e, quando esse direito for descumprido, remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, três vezes o valor da hora normal;

§ 2º os esquemas de compensação de horários, a dependerem também de acordos coletivos de trabalho ou convenções coletivas de trabalho, adotados nos casos especiais em que as jornadas máximas forem reduzidas por intermédio de negociação coletiva, não poderão estipular módulos temporais superiores a cento e vinte dias para a realização da apuração de créditos e débitos de horas extras e, sendo necessária remuneração de horas não compensadas nesse interstício máximo, elas se darão à razão mínima de três horas por cada

hora de trabalho, autorizado o acordo coletivo de trabalho ou a convenção coletiva de trabalho para aumentar o valor do pagamento ou a razão proporcional da compensação;

§ 3º as compensações não poderão ensejar jornadas normais superiores a oito horas de trabalho e quarenta e quatro semanais, a seis horas diárias e a trinta e seis horas por semana em turnos ininterruptos de revezamentos;

§ 4º ficam asseguradas as jornadas máximas previstas em leis federais para determinadas profissões, inferiores a oito horas por dia e quarenta e quatro semanais, sendo vedadas, também nesse caso, a realização de horas extraordinárias e as compensações que ensejem trabalhos superiores às máximas jornadas previstas, resguardada, também, a negociação coletiva para redução dos limites máximos legais;

§5º a redução de jornada negociada coletivamente poderá ter o caráter de jornada a tempo parcial, que corresponderá no máximo à metade das jornadas diárias e semanais dos trabalhos normais, à metade das jornadas dos trabalhos em turnos ininterruptos de revezamento e à metade das jornadas máximas legalmente estabelecidas para determinadas profissões, mas em qualquer um desses casos, os salários dos trabalhadores não serão proporcionais e matematicamente calculados com base no salário mínimo por hora contratual, convencional, legal ou estadual, mas deverão corresponder, no mínimo, ao valor do salário por hora devido acrescido de um terço, autorizada negociação por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva para majoração do valor;

§6º em toda e qualquer atividade, independentemente do período da jornada máxima, haverá intervalo para refeição e descanso de no mínimo uma e no máximo duas horas, não computável na jornada quando efetivamente fruído, sem prejuízo das demais pausas previstas em outras espécies normativas em razão das especificidades de dadas profissões, ficando autorizada a negociação coletiva por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho para o aumento do tempo ou do número dessas pausas, desde que, em qualquer caso, a soma das jornadas trabalhadas aos períodos dos intervalos não ultrapasse doze horas;

§7º os intervalos não fruídos ou os fruídos parcialmente serão remunerados, em ambos os casos, pelas suas integralidades, como se fossem horas extraordinárias, sob as bases do inciso XVI.

Entre os diversos rumos possíveis, o conjunto de políticas aqui sugerido há de contemplar, imediatamente, o aumento do nível salarial no país. Sem um salário adequado

para fazer frente a todas as necessidades fundamentais do trabalhador e de sua família, a moradia, a alimentação, a educação, a saúde, o lazer, o vestuário, a higiene, o transporte e a previdência social, em suma, as aquelas descritas no conceito de salário mínimo nacionalmente unificado, inciso IV do art.7º da Constituição Federal, não haverá como pensar em efetiva supressão de horas extras.

Salários baixos ou insuficientes para a manutenção digna do trabalhador e de sua família estimulam a busca de mais de um emprego, a realização de horas extraordinárias, com todos os riscos já estudados exaustivamente.

Não é possível, ainda, ficar a esperar o crescimento econômico do produto interno bruto país para a promoção de um eventual e gradual reajuste do valor dos salários mínimos porque, como se sabe, os movimentos da economia dependem de fatores externos e mesmo do próprio nível de renda das pessoas. Aliás, o aquecimento do mercado interno e externo e a própria capacidade de poupança de um país estão ligados à renda as pessoas, de sorte que é muito difícil incrementar o crescimento econômico sem o aumento do nível dos salários.

Apenas para fins de comparações entre países pertencentes a uma mesma região geopolítica continental, enquanto o salário mínimo nacional anual brasileiro alcança U\$ 3.748, o da Argentina monta U\$ 6.549, o do Chile, U\$ 4.016, o da Colômbia, U\$ 4.583, o do Uruguai, U\$ 4.752, o do Paraguai, U\$ 5.382, o da Venezuela, 6.010³⁵³. Várias objeções poderiam ser apresentadas para justificar as diferenças em questão, com apontamentos de traços distintivos, existência de políticas assistenciais, de saúde, de complementação de renda, mas nenhuma delas teria fôlego científico para provar que o nível salarial mínimo brasileiro é de fato suficiente ao atingimento da dignidade promovida pela Constituição Federal. A realidade, por si, está a demonstrar sua insuficiência para o atendimento até das necessidades básicas de subsistência de uma pessoa, quem dirá de uma família.

Um segundo item a integrar o mencionado conjunto ou pacotes de políticas é a universalização de cabedais de direitos a toda sorte de trabalho humano. Conferir um patamar mínimo de dignidade, a incentivar a supressão da busca do trabalho extraordinário, é contemplar o trabalho humano, independentemente do vínculo que une o tomador ao prestador de serviços, com um feixe de direitos tidos como mínimos, entre eles, como não

³⁵³ LISTA de salários mínimos por país. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Lista_de_sal%C3%A1rios_m%C3%ADnimos_por_pa%C3%ADs>. O dólar foi cotado em R\$ 3,77. Acesso em: 5 abr. 2017.

poderia deixar de ser, o relativo à duração máxima da jornada de trabalho, para além da qual o trabalho não poderá ser tolerado. Para isso é necessário um esforço de formalização do trabalho, repelindo-se qualquer forma de trabalho marginal. A fiscalização das atividades pelo Poder Público, nesse contexto, é um imperativo, mas a concessão de vantagens temporárias, como a redução de alíquotas de tributos incidentes sobre os valores recebidos é também uma prática que pode incrementar a referida formalização.

O trabalho informal, pela natural ausência de regulação e, pois, pela repercussão em seu valor, que é normalmente mais baixo, é um dos mais assolados por jornadas extensas de trabalho porque para suprir as necessidades de subsistência, em um trabalho mais barato, a compensação acaba vindo por um engajamento a mais horas de trabalho.

Terceira medida a integrar o conjunto de políticas com vistas à supressão das extraordinárias é cuidar das relações pessoais do trabalhador para além da relação de trabalho. Renda e orçamento familiar, organização dos relacionamentos sociais, parametrização do tempo de convívio são questões que, relacionadas, repercutem na melhor organização do horário de trabalho e mesmo na produção, ponto que há de integrar esse conjunto de medidas como quarto elemento, a interessar trabalhadores e tomadores de serviços. É muito difícil pensar em atender padrões de excelência de produtividade por hora de trabalho sem o tratamento integral de todos os aspectos da vida do trabalhador.

Boa organização em todas as dimensões da vida, associada a uma produtividade maior e melhor por unidade de tempo são contribuições relevantíssimas para a legitimação de um regime de horas extraordinárias zero.

Toda política de diferenciação salarial por gênero masculino ou feminino deve ser fortemente reprimida. A legislação brasileira, que recrimina qualquer sorte de discriminação, inclusive com substrato constitucional (inciso XXX do art. 7º) já é suficiente. Importa, doravante, a disposição para que mulheres não ganhem menos nem mais que os homens, por óbvio, quando os trabalhos de ambos forem equivalentes. Entretanto, com base na proteção destinada ao trabalho da mulher, que também tem apoio constitucional (inciso XX) seria conveniente, como sugerido anteriormente, e agora reforçado, que lei federal contemplasse a possibilidade de as mulheres acessarem jornadas a tempos parciais sem, todavia, terem redução proporcional e inexoravelmente matemática do valor do salário-

hora³⁵⁴, garantindo-lhes, e também a suas famílias, certas vantagens para aquelas que necessitassem cuidar de crianças, de idosos. Aliás, considerando a evolução para a efetiva partilha das responsabilidades da casa, sujeitando-se o homem a estas condições, o mesmo benefício deveria ser-lhe estendido.

Um último ingrediente a subsidiar a concretização da supressão das horas extraordinárias é o incremento do diálogo social. Não há como conceber qualquer plano sem uma escuta atenta de todos os interlocutores envolvidos, principalmente os representantes do capital e do trabalho. São eles quem se deparam diuturnamente com todas as dificuldades dessa relação e, pois, são os que efetivamente constroem a história desse mundo, seja para o bem, seja para o mal. E são eles os mais qualificados para dizer se os percursos aqui sugeridos são realmente os melhores.

Assim, buscar soluções eficazes pressupõe o favorecimento do diálogo em questão, sem o qual qualquer solução concebida estará fadada ao fracasso.

Em suma, o conjunto de políticas mencionado, associado com as posturas sugeridas, tudo respaldado em um sistema constitucional minucioso e sem espaço para interpretações ampliativas, pode consubstanciar, espera-se, a solução necessária para um sistema de trabalho, e de vida, ideal.

³⁵⁴ O salário total até poderia ser reduzido, mas o valor da hora deveria ser maior, de sorte a mitigar a redução do valor final dos rendimentos, e isto também como estímulo à realização de um número menor de horas, com uma preocupação traduzida por um maior cuidado com a família.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O profissional do Direito tem uma forma particular de realização de Ciência. Centra-se normalmente em pesquisas bibliográficas, em métodos essencialmente argumentativos, na apreciação e interpretação de normativas e, tendencialmente, pela natureza essencialmente humana da ciência jurídica, foca suas investigações mais em valores e em argumentos de autoridade que em números.

Na seara acidentária, onde o Direito dialoga com muitos outros segmentos do conhecimento, não é um trabalho fácil, ou natural, para o jurista, a busca de demonstrações matemáticas ou a análise de bancos de dados. Tudo isso contribui para um apego a discursos de impacto, relacionados aos riscos à vida e à saúde, bem assim a suas relações com a dignidade da pessoa humana. Não há, na maior parte das vezes, preocupação com investigações mais alicerçadas em substratos demonstráveis por meio de outras ciências. Bem por isso o mencionado profissional costuma tratar questões das ditas ciências exatas e biológicas como algo dado ou provado, ainda que dadas ou provadas, frise-se, sob os pressupostos próprios do mundo jurídico, elas não tenham sido. Daí o diminuto esforço na análise mais minuciosa de matérias como as analisadas neste trabalho.

Tentou-se, por aqui, romper com a forma tradicional de raciocinar e investigar as questões acima reproduzidas. Esta tese, além de exortar para um maior envolvimento de todos os personagens do mundo do trabalho com a questão acidentária, tentou manejar o Direito de uma maneira diferenciada, mais aberta, de sorte a possibilitar que ele assumisse mais a feição de um Direito ordenador, exatamente para não prejudicar ou ofuscar os saberes hauridos de outras áreas do conhecimento. Nesse contexto, o que se intuiu foi pensar em um Direito do Trabalho que ficasse ainda mais atento aos fatos e às circunstâncias que atingem, concretamente, os trabalhadores em situações de risco, um sistema não somente interessado no trabalho prescrito, mas substancialmente voltado para o mourejo real e individualizado o quanto possível. Neste ponto a ajuda da Ergonomia foi indispensável.

De fato, a Ergonomia, mais especificamente, a denominada Ergonomia da Atividade, por intermédio de uma observação mais participante da realidade do trabalhador e do trabalho, auxilia, mais do que o encontrar uma consciência imediata e manifesta do

trabalho e seus riscos, uma demonstração efetiva dos processos subconscientes, que são aqueles que, de verdade, sustentam e regulam a organização individual e coletiva do trabalho.

Independentemente das demonstrações realizadas e das compreensões que delas advirão, o objetivo desta tese foi dar relevo aos panoramas precaucionais e preventivos que devem nortear a questão do acidente derivado do número de dias e horas trabalhadas, incentivando e estimulando, por meio de certezas probabilísticas, rupturas de barreiras e adoção de posturas rumo à inibição dos danos correspondentes.

A “hora do acidente”, nesta tese, foi a faixa de horário onde os acidentes se dão de maneira mais recorrente e, portanto, para onde os gestores que queiram melhor organizar o trabalho devem se voltar de uma forma mais atenciosa.

Não foi possível chegar a um dado certo quanto à efetiva fruição, por cada trabalhador acidentado, da pausa para refeição e descanso, total ou parcial, bem assim saber em que momento da jornada isso deu. Esta questão interfere na “hora do acidente”. Isto, é bom dizer, foi mostrado aqui. A ausência de remissão específica ao fato nas fichas de agravos objeto de investigações, associada à ausência da ciência quanto a ele ter, de fato, sido considerado na informação sobre o número de horas trabalhadas até o momento acidente, campo 52 da ficha SINAN, em outras palavras, se houve a exclusão, do tempo da jornada, de intervalos eventualmente fruídos, dificultou a obtenção de uma segurança maior no particular. Bem por isso, para o aprofundamento de estudos futuros, a inserção desse dado nas fichas dos acidentes seria extremamente recomendável. De qualquer maneira, a limitação em questão não impediu a obtenção de reflexões e conclusões seguras, e isto a partir da construção de diversas hipóteses ou cenários.

Todos os resultados percentuais sobre riscos de acidentes levados a efeito nesta tese foram validados por estudos estatísticos descritivos, circunstância que, associada à extensão temporal da base de dados, de aproximadamente dez anos, aos recursos e ferramentas utilizadas (o MINITAB acadêmico) à oficialidade dos dados e à pujança da região geoeconômica estudada, possibilita uma generalização confiável e sustentada para embasar políticas de melhor organização do trabalho, com resultados significativos na diminuição dos números dos acidentes tipo e, por decorrência, das doenças ocupacionais.

Ainda que a base de dados acessada para a confecção do presente trabalho, naquilo que se refere aos segmentos econômicos e profissionais onde mais ocorreram os

acidentes tipo, contenha um percentual importante de ausência de catalogação, superior a 30%, é mister ressaltar, até para eventual direcionamento ou priorização de políticas, que os registros efetuados apontam que os quatro maiores setores onde se verificaram as maiores proporções e, portanto, onde estão os maiores riscos de acidentes são, nesta ordem, a construção civil, o atendimento hospitalar, as atividades de limpeza de edificações e o transporte rodoviário de cargas.

Em respostas às indagações iniciais lançadas na apresentação desta tese é possível dizer que em detrimento de uma discussão mais séria e voltada para a implementação de práticas que culminem na efetiva limitação de jornada, os tomadores de serviços, os gestores públicos e privados e mesmo os responsáveis pelo equacionamento jurisdicional dessas questões têm privilegiado o direito ao pagamento das horas extraordinárias prestadas, bem assim toda uma construção calcada em questões pecuniárias, basicamente em razão de dois motivos: primeiro, é mais fácil e mais barato pagar pelo mourejo sobressalente a contratar um trabalhador adicional, a desenvolver um conjunto articulado de políticas, a melhor organizar o trabalho, a abrir-se a um diálogo social, a compreender a medida e a extensão das variabilidades dos trabalhadores com o propósito de identificar pontos de estrangulamento, enfim, a buscar soluções que efetivamente ponham fim ao problema; segundo, o trabalhador, que normalmente recebe baixos salários, movido pelas necessidades mais imediatas, vê nas horas extras a possibilidade do incremento de sua renda; o tomador dos serviços, por sua vez, se apropria dessas horas para aumentar a produção; já as estruturas públicas, qualquer uma delas, veem-se mais legitimadas em seu poder com os constantes recursos a elas para a obtenção de respostas ou resolução pontual de conflitos, tudo a formar um ciclo vicioso de continuidade e a rejeição, direta ou oblíqua, de posturas mais consistentes, duradouras, e direcionadas à real cessação dessa ciranda.

Os movimentos entre produtividade e realização de horas extras são interdependentes, e mais, relacionados intimamente com a questão dos baixos salários. Baixa produtividade, na realidade, não é um fenômeno que se dá somente nos extremos das jornadas, quando o trabalhador está a iniciar o trabalho ou a praticar horas extras. Produtividade baixa se verifica ao longo de toda a jornada e é reflexo, entre outros fatores, do próprio nível reduzido do salário e de uma qualificação profissional deficitária, sobretudo nas camadas sociais mais baixas e numericamente mais importantes do operariado. É também uma resultante de organizações do trabalho descuradas.

A solução para o rompimento com esse ciclo seria a adoção de mecanismos de favorecimento de uma maior produtividade por hora de trabalho, sistema que além de cuidar de uma melhor organização do trabalho levasse em conta o pagamento de salários maiores para níveis maiores de qualificação e de produção por hora ou tarefa. Poderia ser associado a esse sistema a estimulação de jornadas a tempo parcial ou pelo menos em números inferiores às durações máximas estipuladas pela lei.

O que mais acarreta adoecimento e acidentes no ambiente de trabalho é o processo produtivo, sua cadência, seu ritmo. A tomada de consciência sobre essa realidade, o dar proeminência à reflexão sobre o reflexo é o primeiro passo para a efetiva realização do ideal lançado no *caput* do art. 7º da Constituição da República, a melhoria da condição social do trabalhador. Esta melhoria precisa se desprender da visão comum de que a monetização de um direito, no caso, o pagamento das horas extras e seus reflexos, resolve todas as coisas. Na realidade, uma condição social mais elevada impõe, no particular, o resgate intransigente e concreto do objetivo mais genuíno do instituto, que é a limitação do trabalho a uma duração máxima.

A limitação da jornada de trabalho às máximas estipuladas no ordenamento jurídico é questão que suplanta o mero universo dos acidentes típicos. Tange questões maiores, psicossociais. Embora a análise de dados desta tese tenha ficado restrita a acidentes típicos, a apresentação da prova da “hora do acidente” serve tanto para fundamentar o desencadeamento de políticas públicas e organizacionais empresariais para resolver este problema como, por via reflexa, para auxiliar a mitigação do estresse no ambiente de trabalho e, pois, de várias sortes de doenças ocupacionais de natureza psíquica. “Hora do acidente” e “hora da doença”, conseqüentemente, são questões muito próximas.

O estresse ocupacional é gênese de diversas doenças. No contexto da realização das horas extraordinárias ele é mais um problema organizacional que uma vicissitude do trabalhador individualmente considerado. Isso leva à conclusão de que são absolutamente despropositados os juízos preconceituosos que cometem aos trabalhadores a responsabilidade por mazelas correlacionadas ao assunto.

Os chamados “riscos psicossociais”, na perspectiva do trabalho em geral, consubstancia-se em todas aquelas situações que ameaçam a saúde psíquica, física e social de uma pessoa, todas elas decorrentes de deficiências na concepção, na organização e mesmo na gestão do trabalho. Esses riscos materializam-se no estresse relacionado com o trabalho, no esgotamento e na depressão. E estes fenômenos todos são uma resultante, na maioria dos

casos, de cargas de trabalho excessivas, de exigências contraditórias e da falta de clareza na definição das funções e atribuições, da falta de participação do trabalhador na tomada de decisões que afetam a sua vida e a sua rotina de trabalho, da ausência de controle obreiro sobre a forma de execução do seu trabalho, da má gestão de mudanças organizacionais e consequentes inseguranças no exercício do trabalho, da comunicação ineficaz entre os sujeitos envolvidos na relação de trabalho, da falta de apoio dos chefes e colegas de trabalho, do assédio moral ou sexual no ambiente de trabalho e das intimidações e da violência de terceiros. Estas questões são classificadas na literatura médica e mesmo nas normativas como condições difíceis de trabalho.

Todas essas situações ou guardam relação direta com a realização das horas extras ou consubstanciam causas que repercutem no engrandecimento das jornadas. Essas singularidades, além de contribuírem para o aumento dos índices de acidentes típicos, são fatores também ligados ao surgimento de inúmeras doenças importantes, físicas e psicológicas, tais como as que afetam o coração, a mente e, entrelaçadas, a própria condição da alma, do espírito humano. São infartos e arritmias gerados por trabalhos em turnos e noturnos, bem assim por longas jornadas, transtornos do ciclo vigília-sono decorrente de fatores externos e não orgânicos, Síndrome de *Burnout* ou esgotamento profissional, fadiga, transtornos mentais e comportamentais associados ao uso de álcool, reações ao estresse grave e transtornos de adaptação (estresse pós-traumático) dificuldades físicas e mentais, neuroses profissionais, desorganizações no aparelho digestivo, entre outras doenças, tudo isso com gêneses em condições difíceis de trabalho.

Fenômenos como os acontecidos no Japão, mortes súbitas denominadas *Karoshi*, são relacionados com o excesso de trabalho. Em diversas decisões trabalhistas o conceito de trabalho penoso é associado também a jornadas excessivamente prolongadas. Aliás, essas sortes de jornadas têm sido invocadas também em pedidos de indenizações pela violação do direito à desconexão com o trabalho, a um dano chamado de existencial, tudo a avolumar o grande problema relacionado aos dias e horários de trabalho e, pois, a legitimar as preocupações correlacionadas.

Essas conclusões todas impõem uma proibição mais forte e, em sequência, a supressão material da realização de horas extras. As horas extraordinárias têm que ser extraordinárias mesmo, e não ordinárias, ou habituais, ou não eventuais. Para tanto é necessário um conjunto de medidas porque uma realidade como essa não pode ser modificada somente “por decreto”, tal como desavisadamente pensam alguns. Aliás, neste

ponto, o que se conclui é que a modificação da estrutura normativa, no caso da proposta aqui veiculada, uma forte e objetiva alteração do fundamento de validade de todo o sistema, a Constituição Federal, é apenas uma das medidas, e que a outras deve ser agregada.

No Brasil, os valores dos salários precisam ser aumentados para que o recurso às horas extras como mecanismo para incremento de renda seja diminuído. Os aumentos dos níveis salariais favorecem, também, a busca pelas jornadas em tempos inferiores aos máximos legalmente estipulados, situação que retira o trabalhador dos riscos acidentários oriundos da prática de horas extraordinárias.

Medida associada e que integra o conjunto de ações rumo à supressão material das extraordinárias é a criação de mecanismos de remuneração que estimulem, dentro de parâmetros razoáveis, o aumento da produção por hora de trabalho ou por tarefa. A medida da razoabilidade, no ponto, é que os mecanismos em questão não sejam excessivamente apegados a critérios de remuneração, isso para que não descambem para um trabalho mais denso, mais tenso e mais intenso, que ao invés de contribuir para sanidade operária somente ensejaria a troca de um problema por outro, dados os potenciais riscos de danos à saúde. E isto, de fato, ninguém quer. A ênfase, no particular, deve estar na elevação da qualificação profissional do trabalhador, nos processos pedagógicos. O resultado desses processos aproveita a todos. Ao operário porque aumenta seu cabedal de conhecimentos e, portanto, melhora seu currículo e suas possibilidades de crescimento profissional. Ao tomador dos serviços porque há importante aumento de produção por hora de trabalho. A ambos, finalmente, porque esse cenário gera a mitigação do recurso às horas extraordinárias.

O contexto ideal para a elevação da produtividade, em suma, deve privilegiar um trabalho alicerçado em mais concentração, em maiores graus de qualificação e compreensão da atividade, com a atribuição de um significado cada vez maior a ela, e, inversa e proporcionalmente, com a redução da incidência do famigerado estranhamento da atividade. São desejáveis também, nesse cenário, acréscimos consideráveis de diálogos com o “chão de fábrica” e a consequente apropriação das expertises que ali são encontradas, o que incrementaria também, por via reflexa, um acréscimo de respeito à variabilidade do trabalhador. A contrapartida operária seria a elevação do entendimento operário e uma compreensão de que o tomador não é vilão por desejar o maior e melhor aproveitamento dos recursos de produção colocados à disposição. O tomador de serviços, a propósito, não pode ser alijado também do citado diálogo porque há posturas e experiências que só vêm mesmo daquele que diuturnamente faz gestão de trabalhos e de vidas.

Ainda na questão relacionada ao diálogo social, é importante concluir, com suporte nas lições de Dejours, que a saúde, questão para a qual convergem todos os esforços investigativos desenvolvidos neste trabalho, antes de interessar ao Estado, interessa primeiro aos próprios sujeitos sob risco, que estão ligados pela relação de trabalho, e que por isso não de ser singularmente considerados, consultados, conforme as especificidades que lhes são características. Não há como cogitar sobre vida, saúde e segurança, sobre prevenção e precaução, sem que antes sejam considerados os desejos, as aspirações e as motivações daqueles que, com seus bens materiais, e com seus corpos e almas, realizam o ato de trabalhar.

Em outras palavras, as opiniões dos destinatários de todas as políticas são elementos que não podem ser ignorados, mesmo porque a saúde, em sua essência, não é simplesmente um resultado final, estável, retilíneo e imune a transformações, mas algo que se constrói, que se desconstrói, que se ganha e que se perde. Daí a necessidade do envolvimento pessoal do trabalhador e do tomador dos serviços em qualquer política que se pretenda exitosa.

Outra peça desse conjunto de medidas é a consideração de que a organização do trabalho tem que levar em conta as singularidades sociais e familiares das pessoas, dados os reflexos do trabalho na vida, e da vida no trabalho. Isso é uma decorrência da consideração da variabilidade, mas compõe uma das medidas porque nesse caso se enfatiza a abordagem que suplanta os muros que circundam os locais de trabalho.

Questão associada, também a fazer parte do conjunto de ações rumo à supressão das horas sobressalentes, é a implementação daquilo que se poderia chamar de “informalidade zero”. O atingimento desse objetivo demanda a compreensão, e mais, a sensibilização para a realidade de que o trabalho não se circunscreve a atos legais unívocos. Ele, na verdade, se desenvolve materialmente independentemente da existência ou inexistência de cabedais de direitos a respaldá-lo. Na busca incessante pela subsistência sua e de seus familiares os homens se inserem no trabalho havendo ou não existindo espaço para o cumprimento das normativas. A pauta imediata da sobrevivência, dessa forma, suplanta qualquer proibição formal.

Considerando os números reduzidos de remissões a acidentes tipo nos trabalhos informais, detectáveis inclusive na análise dos próprios dados do SINAN-DATASUS, conclui-se que o trabalho informal foge de qualquer sorte de controle eficaz e, por isso, normalmente não é considerado nas políticas públicas e privadas. Todavia, quando se busca

a formalização de tais relações, como não raro acontece em pedidos de reconhecimento de vínculos de empregos na Justiça do Trabalho, percebe-se, em pedidos agregados, como o são normalmente o de remuneração de horas extraordinárias, que é justamente no cenário da informalidade que os padrões de horas extras “habituais” mais se veem presentes e marcantes. Consequentemente, a supressão da prática de horas extras, enfim, levar a efeito o escopo das “horas extras zero” passa também pela facilitação da formalização do trabalho informal. Formaliza-se para controlar. E controla-se para suprimir.

Levando em conta os movimentos próprios e culturais do povo brasileiro, em que a mulher assume constantemente postos de maiores relevâncias no trabalho e na família, impõe-se fortemente a supressão de qualquer discriminação de gênero no que diz respeito a salários e condições de trabalho. Homens e mulheres que de fato tiverem maiores responsabilidades em suas famílias, com a necessidade de cuidados de crianças e ou idosos, devem ser tratados igualmente em quesitos importantes como salário e distribuição de horários de jornadas. Se se virem, por exemplo, em situações de maiores vulnerabilidades, a dependerem da realização de jornadas numericamente menores, eles deverão ser favorecidos de maneira isonômica e, o mais possível, sem diminuição importante de salários, ou com uma diminuição que não seja tão inexoravelmente apegada à proporção matemática.

Em qualquer um dos casos abordados, e na efetiva execução de políticas que contemplem o conjunto de medidas em questão, tudo está a pressupor o indispensável auxílio da doutrina, da lei, da jurisprudência e de todos atores sociais, públicos e privados. Sem esse apoio nada se ultimarà a contento.

De modo nenhum a identificação da “hora do acidente” poderá legitimar desleixos com medidas de segurança, a incidirem sobre todos os momentos do trabalho, dentro e fora da empresa. Afora um esforço todo especial com a proibição e, sequencialmente, com a supressão das horas extras, que de fato precisará ser empreendido por conta das ponderações que aqui foram realizadas, importa frisar que todo instante é instante de cuidado. Os dados utilizados nesta tese mostram que independentemente do risco maior ou menor, os índices de acidentes são persistentes ao longo de toda a jornada. Em suma, quer-se chamar a atenção para uma realidade, mas não se faz apologia a um descuro generalizado com os demais momentos da jornada.

Por mais liquefeita que esteja a sociedade e a modernidade, e por mais globalizado, mercantilizado e acelerado que seja o mundo e a vida, há de reinar indignação

e inquietação quando o Homem e a uma de suas categorias fundamentais, o Trabalho, submergem a universos de desarmonia e subjugação de um pelo outro.

Não apraz ao ser humano a própria destruição.

A Constituição Federal, as leis infraconstitucionais nacionais e mesmo as normativas internacionais, todas baseadas em princípios que estão nesses instrumentos encerrados ou mesmo fora deles, inspiram a busca de referenciais categóricos mínimos e jurídicos a viabilizar uma existência digna no meio ambiente do trabalho e na relação dos homens. Estes, como é sabido, têm em suas atividades profissionais tanto a busca da sobrevivência quanto a composição de searas importantes para a construção de suas felicidades.

O balizamento de estandartes legais, estatais ou particulares, não consumam garantia indelével de que os modelos, neste caso, o conjunto de medidas referidas, proporcionarão a concretização ou experimentação real daquilo que se espera. Nada obstante esses estandartes podem inspirar condutas, subsidiar negociações e embasar decisões judiciais, neste caso, quando o consenso não for possível. Em outras palavras, os modelos propostos não de ao menos servirem como alicerces para a busca da prevenção e da precaução no universo do trabalho humano, ou, ainda, para moldar culturas e persuadir um movimento no sentido desejado, seja pela razão, seja pelo sentimento ou sede de justiça.

Não há como não reconhecer que grassa no Brasil e no mundo uma nova institucionalização do trabalho. O modelo do trabalho materialmente estável e perene no tempo, alicerçado em um rol amplo de direitos e rígidas garantias contra os influxos dos movimentos do capital não mais consegue vingar absoluto. Exceções feitas a umas pequenas ilhas de resistências estatais e grupais, decorrência de categorias mais fortes e sindicatos mais organizados, há uma força importante que está a constranger as pessoas para os abismos de um trabalho mais efêmero e sem as mencionadas garantias, onde reina um trabalhar mais prolongado e inexistente a desconexão necessária à recomposição do corpo e da mente.

O desenvolvimento de atitudes reflexivas e capacidades individualizadas ou coletivas de leituras de contextos, associadas a um cabedal de direitos mínimos e a uma estrutura jurisdicional equipada, nesta ideia incluída a capacitação de seus agentes, poderão ajudar a classe trabalhadora a conseguir proteção suficiente à consecução de um *status* de trabalho mais elevado.

Aos trabalhadores mais vulneráveis, social e educacionalmente, há de se assegurar, no mínimo, e quando superado o bom senso e os ditames da justiça no plano contratual individual ou coletivo, uma institucionalização mínima, nos limites do “basta” reproduzido nesta tese, é dizer, na proporção adequada para evitar a precarização e, pois, a desumanização da atividade obreira.

Talvez o regime de emprego respaldado pela CLT, que pela sua história e resistência ao tempo mostrou-se, e para muitos ainda se mostra, o ideal, seja modificado aqui e ali, de maneira pontual. Talvez ele seja suprimido por um tempo ou definitivamente. Talvez seja substituído pelo propalado modo cooperativo de produção ou por algum outro. Acredita-se, todavia, que por conta da experimentação do vínculo de emprego, sobretudo porque levada e efeito por anos e gerações, a ideia do instituto celetista e ideal não sairá do sentimento e do imaginário das pessoas, como uma semente que ficará pronta a germinar, com fruto igual ou mais robusto, tão logo os períodos de aridez, próprios das crises cíclicas do capitalismo, se esvaiam.

As realidades e os contingenciamentos externos e internos que se colocam no âmago da “Relação Homem-Trabalho”, no hífen (-) que graficamente medeia esta expressão e, simbolicamente, aglutina todo um conteúdo que, nesta investigação, intuiu-se desanuviar, não podem proporcionar realidade que fique para aquém dos referenciais categóricos fundamentais à construção, ou ao menos à preservação da dignidade daquele que do trabalho sorve o seu sustento.

Independentemente do vínculo jurídico e normativo que rege a relação de trabalho, a precaução, na incerteza científica, e a prevenção, nas atividades sabidamente ofensivas à incolumidade física do trabalhador, hão de atuar. Ambas passam por um padrão mínimo dignidade.

O caminho rumo à dignidade passa, necessariamente:

a) pela vida e pela saúde do trabalhador, em todas as suas acepções, é dizer, a física, a psíquica, a social e a espiritual;

b) pelo recebimento de uma importância pecuniária mínima e capaz de proporcionar a sobrevivência e um relativo deleite das coisas que o Homem cria;

c) pela fruição de um tempo que, fora do trabalho, possa ser dedicado aos entes mais próximos e mais queridos, seja em uma viagem um pouco mais prolongada, seja no

final de cada dia de trabalho, seja ao final de cada semana, e isto transita pela concretização do direito à limitação a uma jornada máxima, via proibição e supressão de horas extras;

d) pela proporcionalidade da remuneração à atividade mais desgastante ou mais danosa ou mais perigosa, ou seja, dar-se mais dinheiro para quem mais se arrisca, isto só e somente quando a supressão ou a neutralização do agente agressor, valores maiores, for impossível, e quando a atividade, em uma sociedade de risco, for indispensável à vida comunitária;

e) pelo cuidado e pelo zelo que o Estado, representação última da vida social de uma nação - nação humana e global, confere ao cidadão, individual e coletivamente considerado.

Tal como apregoadado desde 2005 pela UNESCO no início de sua Declaração Universal sobre Bioética, há de persistir a confiança na capacidade única que os seres humanos têm de refletir sobre sua existência e o seu meio ambiente, inclusive, no caso em estudo, sobre o seu meio ambiente de trabalho, identificando riscos e injustiças, evitando o perigo e assumindo responsabilidades por meio da cooperação e de uma moral que externe adequadamente os mais valiosos princípios éticos, um cuidado todo especial com a sua incolumidade integral.

É possível, portanto, realizar precaução, prevenção, enfim, promover segurança na seara específica dos dias e horários de trabalho, o que implica inclusive, como se demonstrou, não recorrer à prática das horas extraordinárias. Em outras palavras, o que se propõe não é algo utópico ou inatingível. Aliás, mesmo que os fatores de riscos não fossem objetivamente mostrados, as incertezas oriundas do contexto da organização do trabalho, das doenças que se manifestam e mesmo a persistência dos acidentes tipo no Brasil já estariam a justificar, pelo menos por precaução, a restrição às horas extras.

Se houver, no hífen (-) da Relação Homem-Trabalho o cuidado com todos os caminhos propostos neste trabalho é possível chegar a padrões razoáveis e sustentáveis de vida e saúde no ambiente profissional e fora dele.

A dignidade, ainda que calcada em patamares mínimos, é o elo aceitável, razoável e imprescindível a balizar a supracitada relação, inclusive sob a perspectiva da precaução e da prevenção.

O hífen, concretizado sobre essas bases, é a própria expressão do trabalho digno. Para os fins desta tese esse hífen é a própria dignidade, ou até algo maior que isto, que é a

dignidade do trabalhador. E entre a mencionada Relação e o supracitado Trabalho está, também, de maneira muito marcante, a “hora do acidente”.

Quão dignos serão os trabalhadores e os tomadores que, “em seus hifens”, “ponteiros” e “relógios”, não mais tiverem que se preocupar com o “tempo”, com “momentos” tão tristes como são esses dos acidentes!

Quão digno será esta tese se, de alguma maneira, ela puder inspirar pessoas comprometidas com a causa da vida e da saúde dos trabalhadores!

Que se concretizem essas sortes de dignidades! É o que se espera.

CONCLUSÃO

Considerando, finalmente, o método e a forma particular do desenvolvimento desta investigação, com o lançamento inicial de uma tese e consequente demonstração estatística dos resultados, é possível, neste momento, elaborar uma conclusão que, de forma objetiva, sintetiza os resultados.

Ei-la:

1 A partir do cenário formal extraído da base de dados do SINAN-DATASUS, e sem criação de realidades hipotéticas de intervalos para refeição e descanso, bem assim de horários noturnos, chegou-se à demonstração de que acidentes típicos, graves e envolvendo crianças e adolescentes, no âmbito da região metropolitana de São Paulo, se dão com maior incidência na primeira e na segunda horas extraordinárias, isso se considerada a jornada máxima legal e ordinária de oito horas de trabalho diário. O risco de acidentes em tais horários é no mínimo duas vezes maior que em outros momentos da jornada, podendo, em alguns casos, ser superior quase duas vezes e meia.

2 Com a inserção de cenários hipotéticos de intervalos para refeição e descanso de uma hora os riscos de acidentes se elevam também de maneira importante na primeira hora extra, isso se comparada com a situação da hora imediatamente anterior, a oitava hora de trabalho. Entretanto, uma análise de toda a jornada demonstra que a consideração hipotética da fruição de uma hora de refeição e descanso faz com que os índices de acidentes na faixa compreendida entre a terceira e a quarta hora da jornada sejam bastante parecidos com os detectados na nona hora. As diferenças percentuais são bem pequenas.

3 Considerando, ainda no plano das hipóteses, fruições de intervalos de duas horas para refeição e descanso a incidência maior de acidentes deixa de se dar preponderantemente na nona e décima hora de trabalho. Malgrado nestas faixas de horários se verifique, também, que os índices de acidentes sejam elevados, principalmente se comparados com as realidades havidas na oitava hora da jornada, há uma sensível e objetiva inclinação da “hora do acidente” para as faixas da primeira, da terceira e da quarta hora da jornada.

4 As singularidades descritas nos dois últimos itens (2 e 3, portanto) mostram não somente a importância da concessão de intervalos para refeição e descanso como

também que um tempo maior de descanso, no particular, está proporcionalmente ligado à diminuição dos acidentes nas faixas das horas extraordinárias. É uma situação que não estava, desde o início, prevista para essa investigação e, por isso, poderá ser melhor estudada em outros trabalhos. A realidade em questão, por assim dizer, rompe com um paradigma importante, a saber, aquele de que as horas extras sempre representariam mais riscos comparativos com os módulos de duração normal do trabalho. As pausas para descanso são, conseqüentemente, decisivas para conclusões sobre riscos de acidentes típicos e, por conseqüência, doenças ligadas ao trabalho.

5 Embora não se possa desprezar a importância das questões relativas aos trabalhos em turnos e noturnos, com seus impactos na saúde do trabalhador, o fato é que as simulações a partir de cenários construídos sob tal realidade não representaram, no universo dos acidentes típicos e graves, alterações significativas quanto à “hora do acidente”. As construções hipotéticas derivadas desses fatores não alteraram os resultados mencionados nos parágrafos anteriores.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Riscos psicossociais e *stresse* no trabalho.** <<https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>>. Acesso em: 23.11.2016.

A TRAIÇÃO da tecnologia. Amsterdam: Rerun Productions, 1990. 1 vídeo (53 min.), son., color. Legendado. Entrevista de Jacques Ellul. Disponível em: <<https://jacquesellulbrasil.wordpress.com/2011/12/01/236/>>. Acesso em: 23 out. 2015.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Inquérito europeu às empresas sobre riscos novos e emergentes.** Observatório Europeu dos Riscos, Bilbao (Espanha) 2010. Disponível em: <https://osha.europa.eu/pt/publications/reports/pt_esener1-summary.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2014.

AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO. **Sondagem de opinião pan-europeia sobre segurança e saúde no local de trabalho - 21 de março de 2013.** Bilbao (Espanha) 2013. Disponível em: <<https://osha.europa.eu/en/safety-health-in-figures>>. Acesso em: 23 nov. 2016

AIRES, Mariella Carvalho de Farias. Direito de greve ambiental no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 34, n. 129, p. 147-174, jan./mar. 2008.

ALMEIDA, Kamila. Por motivos diferentes, *worklovers* e *workaholics* pecam pelo excesso. Saiba as diferenças entre os perfis e descubra se você se enquadra em um deles. **Zero Hora**, Porto Alegre, 17 maio 2014. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/vida-e-estilo/vida/noticia/2014/05/por-motivos-diferentes-worklovers-e-workaholics-pecam-pelo-excesso-4502473.html>>. Acesso em: 8 mar. 2017.

ALMEIDA, Rodrigo Gomes de. A ergonomia sob a ótica anglo-saxônica e a ótica francesa. **Revista Vértices**, Campos de Goytacazes, Rio de Janeiro, v. 13, n. 1, p. 115-126, jan./abr. 2011.

ANGHER, Anne Joyce (Coord.). **Vade mecum universitário de direito ridell.** 19. ed. São Paulo: Ridell, 2016.

ARENDR, Hannah. **A condição humana.** Tradução Roberto Raposo. Posfácio de Celso Lafer. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSIQUIATRIA. Associação Médica Brasileira. Conselho Federal de Medicina. Federação Nacional dos Médicos. **Diretrizes para um modelo de assistência integral em saúde mental no Brasil.** Rio de Janeiro: ABP, 2006.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila. LIMA, Francisco de Paula Antunes. A contribuição da ergonomia para a identificação, redução e eliminação da nocividade do trabalho. In: MENDES, René. **A patologia do trabalho.** 2. ed. Belo Horizonte: Atheneu, 2003, p. 1767-1789.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v.8, n. 4, p. 1005-1018, out./dez. 2003.

ASSUNÇÃO, Ada Ávila; LIMA, Francisco de Paula Antunes. Aproximações da ergonomia ao estudo das exigências afetivas das tarefas. In: GLINA, Débora Miriam Raab; ROCHA, Lys Esther (Org.). **Saúde mental no trabalho: da teoria à prática**. São Paulo: Roca, 2010. p. 210-228.

AUBERT, Nicole; ROUX-DUFORT, Christophe. **Le culte de l'urgence: la société malade du temps**. Paris: Falmmarion, 2003.

BALASSIANO, Moises; TAVARES, Elaine; PIMENTA, Roberto da Costa. Estresse ocupacional na administração pública brasileira: quais os fatores impactantes? **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 45, n. 3, p. 751-774, maio/jun. 2011.

BÍBLIA. **Bíblia sagrada**: nova versão internacional. Tradução pela comissão de tradução da Sociedade Bíblica Internacional. São Paulo: Editora Vida, 2001.

BÍBLIA. Português. **Bíblia sagrada**. Tradução João Ferreira de Almeida. 2. ed. rev. e atual. Barueri, São Paulo: Sociedade Bíblica do Brasil, 2009.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2636/2007, do Deputado Federal Eduardo Valverde**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=381213>>. Acesso em: 27 out. 2017.

BRASIL. **Código Civil**. Lei 10.402, de 10 de janeiro de 2002. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 10 jan. 2017

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 24 out. 2016.

BRASIL. **Decreto-lei 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 29 mar. 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22 fev. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 6 maio 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil. Constituição do Estado de São Paulo**. São Paulo: Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, 2015. Disponível em: <https://www.imprensaoficial.com.br/downloads/pdf/Constituicoes_declaracao.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2016.

BRASIL. **Lei 12.690, de 19 de julho de 2012.** Dispõe sobre a organização e o funcionamento das Cooperativas de Trabalho; institui o Programa Nacional de Fomento às Cooperativas de Trabalho – PRONACOOOP; e revoga o parágrafo único do art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Diário Oficial da União (20.7.2012). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12690.htm>. Acesso em: 27 maio 2016.

BRASIL. **Lei 5.764, de 16 de dezembro de 1971.** *Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências.* Brasília: Diário Oficial da União (20.7.2012). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5764.htm>. Acesso em: 21 jun. 2016.

BRASIL. **Lei 7.783, de 28 de junho de 1989.** Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis, da comunidade, e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial da União, 28 jun. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 5 jan. 2017.

BRASIL. **Lei nº 9.605, de 12 de fevereiro de 1998.** Dispõe sobre as sanções penais e administrativas derivadas de condutas e atividades lesivas ao meio ambiente, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República: Casa Civil – Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9605.htm>. Acesso em: 29 mar. 2017.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília: Diário Oficial da União (14.7.2017). Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>>. Acesso em: 11 set. 2017.

BRASIL. **Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Diário Oficial da União (14.11.2017). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm#art1>. Acesso em: 23 nov. 2017.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **Serviço eletrônico de informação ao cidadão (e - SIC).** Disponível em: <<http://esic.cgu.gov.br/sistema/site/index.html?ReturnUrl=%2fsistema%2f>>. Acesso em: 4 out. 2016.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Secretaria de Atenção à Saúde. **Legislação em saúde mental: 1990-2004 /** Ministério da Saúde, Secretaria-Executiva, Secretaria de Atenção à Saúde. 5. ed. ampl. Brasília: Ministério da Saúde, 2004.

BRASIL. Ministério da Saúde do Brasil. Organização Pan-Americana da Saúde no Brasil. **Doenças relacionadas ao trabalho:** manual de procedimentos para os serviços de saúde. Organização Elizabeth Costa Dias; colaboração Idelberto Muniz Almeida et al. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria GM/MS nº 1.339, de 18 de novembro de 1999**. Brasília, DF. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html>. Acesso em: 6 mar. 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 204/2016. **Diário Oficial da União**, Brasília-DF, Seção I, 18 fev. 2016, p. 23. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=23&data=18/02/2016>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1399, de 18 de novembro de 1999**. Disponível em <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/1999/prt1339_18_11_1999.html>. Acesso em: 17 out. 2017.

BRASIL. **NR 9 – Programa de prevenção de riscos ambientais**. Portaria GM nº3.214, de 08 jun. 1978. Ministério do Trabalho e Emprego, Diário Oficial de 06 jul. 1978. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR-09atualizada2014III.pdf>>. Acesso em: 6 jan. 2017.

BRASIL. **Portaria GM/SM nº 204, de 17 de fevereiro de 2016**. Anexo, número 1, letra “b” - Acidente de trabalho: grave, fatal e em crianças e adolescentes. Disponível em <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2016/prt0204_17_02_2016.html>. Acesso em: 4 out. 2016.

BRASIL. Previdência Social. **Dados abertos – Saúde e segurança do trabalhador**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-sst/>>. Acesso em: 6 out. 2016.

BRASIL. Previdência Social. **Dados abertos – Previdência Social e INSS**. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/dados-abertos-previdencia-social/>>. Acesso em: 6 out. 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho**. Resolução 209/2016, Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 1º, 02 e 03 de junho de 2016 (inserção do inciso VI). Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em: 30 nov. 2016.

CAPITÃO, Cláudio Garcia; CARVALHO, Érica Bonfá. Psicossomática: duas abordagens de um mesmo problema. **Revista de Psicologia da Vetor Editora**, São Paulo, v.7, n. 2, p. 21-29, jul./dez. 2006.

CARVALHO, Gerusa Menezes de; MORAES, Rosângela Dutra de. Sobrecarga de trabalho e adoecimento no polo industrial de Manaus. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 17, n. 3, p. 465-282, dez. 2011.

CENTRO DE REFERÊNCIA EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR DA REGIÃO METROPOLITANA DO RIO DE JANEIRO. **Transtornos mentais relacionados com o trabalho**. Disponível em: <<https://cerestj2.wordpress.com/transtornos-mentais-relacionados-com-o-trabalho/>>. Acesso em: 3 mar. 2017.

CENTRO DE REFERÊNCIA EM SAÚDE DO TRABALHADOR DA REGIÃO METROPOLITANA II (1) – RJ. **Transtornos mentais relacionados com o trabalho**. <<https://cerestrij2.wordpress.com/transtornos-mentais-relacionados-com-o-trabalho>>. Acesso em: 3 mar. 2017>.

CESÁRIO, João Humberto. **As principais modificações do novo CPC e os seus impactos no processo do trabalho**. Cuiabá: Pináculo, 2016.

CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho (Org.). **Sofrimento psíquico nas organizações**. Petrópolis: Vozes, 1995.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora**. São Paulo: Ltr, 2015.

DANIELLOU, François; BÉGUIN, Pascal. Metodologia da ação ergonômica: abordagem do trabalho real. In: SZNELWAR, Laerte Idal (Coord.). **Ergonomia**. São Paulo: Blucher, 2007. p. 281-301.

DAVEZIES, Philippe. **Evolution des organisations du travail et atteintes à la santé à la santé**. Contribution au séminaire interdisciplinaire «Nouvelles Organisations du Travail», CNAM Paris, 1997. Paris, Travailler, 1999, 3: 87-114. Disponível em: <http://philippe.davezies.free.fr/download/down/Evolution_des_organisations_1997.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2016.

DECLARAÇÃO de Estocolmo sobre o ambiente humano. 1972. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Meio-Ambiente/declaracao-de-estocolmo-sobre-o-ambiente-humano.html>>. Acesso em: 18 out. 2017.

DECLARAÇÃO do rio sobre meio ambiente e desenvolvimento. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/rio20/img/2012/01/rio92.pdf>>. Acesso em: 18 out. 2017.

DEJOURS, C. Addendum: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, Laerte Idal (Org.). **Da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Fiocruz; Brasília: Paralelo, 2015. p. 47-103.

DEJOURS, C. et al. **Psicodinâmica do trabalho: contribuição da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. Por um novo conceito de saúde. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 14, n. 54, abr./ jun., p. 7-11, 1986.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Tradução Luiz Alberto Monjardim. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

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

_____. Duração do trabalho: o debate sobre a redução para 40 horas semanais. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 75, n. 2, p. 25-34, abr./ jun. 2009.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS ECONÔMICOS. Jornada reduzida em turno de revezamento: um direito ameaçado. **Estudos e pesquisas**, São Paulo, n. 70, out. 2013. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2013/estPesq70turnosRevezamento.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2016,

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS ECONÔMICOS. **Proporção de ocupados e de assalariados que trabalharam mais do que a jornada legal no trimestre, por sexo.** Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/serve/serie.do?method=consultaSimples&codigo=297>>. Dados em percentual. Acesso em: 10 out. 2016.

DOENÇAS do sistema digestivo relacionadas com o trabalho. **Portal da Educação**, 16 abr. 2013. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/nutricao/doencas-do-sistema-digestivo-relacionados-com-o-trabalho/44050>>. Acesso em 17 out. 2017.

ENCONTRO DE INICIAÇÃO À DOCÊNCIA, 10., 2017, João Pessoa. **Anais...** Disponível em: <<http://www.prac.ufpb.br/anais/IXEnex/extensao/documentos/anais/6.SAUDE/6PRACPEX01.pdf>>. Acesso em: 3 mar. 2017. Disponível em: <<http://www.prac.ufpb.br/anais/IXEnex/extensao/documentos/anais/6.SAUDE/6PRACPEX01.pdf>>. Acesso em: 3 mar. 2017.

ELLUL, Jacques. **A técnica e o desafio do século.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1968.

_____. **Le bluff technologique.** Paris: Hachette, 1988.

ESTADO DO CEARÁ. **Constituição do Estado do Ceará.** Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, 5 out. 1989. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70432/CE_Ceara.pdf?sequence=1>. Acesso em 6 jan. 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Teoria da imputação objetiva no direito penal ambiental brasileiro.** São Paulo: Ltr, 2005.

_____. Meio ambiente do trabalho e responsabilidade civil por danos causados ao trabalhador: dupla face ontológica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 28, p. 45-51, 2006. Disponível em: <<http://portal.trt15.jus.br/web/biblioteca/revista-do-tribunal>> Acesso em: 30 mar. 2017.

_____. **Da competência penal da Justiça do Trabalho (parecer).** Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/703-da-competencia-penal-da-justica-do-trabalho-003053415476394273>> Acesso em: 18 jan. 2018.

FERREIRA JÚNIOR, Iwaldo Martins. Alcoolismo e trabalho. **Revista brasileira de saúde ocupacional**, São Paulo, v. 70, n. 18, p. 50-52, abr./jun. 1990.

FERREIRA, Mário César; MENDES, Ana Magnólia. Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. **Estudos de psicologia**, Natal, v. 6, n. 1, p. 93-104, jan./jun. 2001.

FINLÂNDIA faz maior greve geral das duas últimas décadas. Blog Esquerda.Net., 19 set. 2015. Disponível em: <<http://www.esquerda.net/artigo/finlandia-faz-maior-greve-geral-das-ultimas-duas-decadas/38719>> Acesso em: 27 mar. 2017.

FREIRE, Paula Ariane. Assédio moral e saúde mental do trabalhador. **Revista Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 2, p. 367-380, jul./ set. 2008.

GIRELLI, Luciana Silvestre. A lógica cultural do capitalismo contemporâneo a partir da obra de Fredric Jameson. **Revista Café com Sociologia**, Piúma, v. 4, n. 1, p. 84-99, jan./abr. 2015.

GLINA, Débor Miriam Raab et al. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexos com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. **Caderno de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 607-616, maio/ jun. 2001.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO. Subsecretaria de Assunto Metropolitanos. **Região metropolitana de São Paulo**. Disponível em: <<http://www.sdmropolitano.sp.gov.br/portalsdm/sao-paulo.jsp>>. Acesso em: 8 nov. 2016.

GRECO, Patrícia Bitencourt Toscani et al. Utilização do modelo demanda-controle de Karasek na América Latina: uma pesquisa bibliográfica. **Revista de Enfermagem da Universidade Federal de Santa Maria**, Santa Maria, v. 1, n. 2, p. 272-281, maio/ago., 2011.

GUIMARÃES, Líliliana Andolpho Magalhães. Fatores psicossociais de risco no trabalho. In: CONGRESSO INTERNACIONAL SOBRE SAÚDE MENTAL NO TRABALHO, 2., 2006, Goiânia. **Anais...** Disponível em: <<http://pt.slideshare.net/SandraFlores5/liliana-anguimaraes-factorespsicossociais>>. Acesso em: 20 ago. 2014.

HARVEY, David. **O enigma do capital: e as crises do capitalismo**. Tradução de João Alexandre Peschanski. São Paulo: Boitempo, 2011.

_____. **A Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução de Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 17. ed. São Paulo: Loyola, 2008.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Classificação Nacional de Atividades Econômicas**. Disponível em: <<http://concla.ibge.gov.br/classificacoes/portema/atividades-economicas/subclasses-da-cnae-2-2.html>>. Acesso em: 15 fev. 2017.

JAMESON, Fredric. **Cultura do dinheiro: ensaios sobre a globalização**. Petrópolis: Vozes, 2001.

JODAS, Denise Albieri; HADDAD, Maria do Carmo Lourenço. Síndrome de Burnout em trabalhadores de enfermagem de um pronto socorro de hospital universitário. **Revista Acta Paulista de Enfermagem**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 192-197, nov./dez. 2009. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002009000200012>>. Acesso em: 7 mar. 2017.

LARSON, Ron; FARBER, Betsy. **Estatística aplicada**. Tradução Luciane Ferreira Pauleti Vianna. 4. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do trabalho em todo o mundo**: tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Brasília: OIT, 2009.

LIMA, Francisco de Paula Antunes. A formação em ergonomia: reflexões sobre algumas experiências de ensino da metodologia de análise ergonômica do trabalho. In: KIEFER, Célia; FAGÁ, Iracema; SAMPAIO, Maria do Rosário (Org.). **Trabalho – Educação – Saúde**: um mosaico em diferentes tons. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego; São Paulo: Fundacentro, 2001. p. 133-147.

_____. **Norma e atividade humana**: modelos dinâmicos da prescrição e historicidade das situações de trabalho. Trabalho e abordagem pluridisciplinar: estudos Brasil, França e Argentina. Organização DIEESE/CESIT. São Paulo: DIEESE; Campinas: CESIT, 2005. p. 51-68.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2002.

LLORY, Michel; MONTMAYEUL, René. **O acidente e a organização**. Belo Horizonte: Fabrefactum, 2014.

LUDOVICO, Giuseppe. Reflexos psicossociais das transformações do trabalho (relatório). In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL TRABALHO SEGURO. Tribunal Superior do Trabalho. Brasília-DF, 21 a 23 de outubro de 2015. Disponível em: <<http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/20873/REFLEXOSPSICOSSOCIAIS%20TRT%203%20REGIAO.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 28 mar. 2015. , p. 4

MAIOR, Jorge Luiz Souto Maior. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: Ltr, 2000.

_____. **Muda Direito! Pelo fim da terceirização**. Blog de Jorge Luiz Souto Maior, “História Contemporânea do Brasil”. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/muda-direito>>. Acesso em: 15 jun. 2016.

MALVEZZI, Sigmar. Empregabilidade e carreira. São Paulo, **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v. 2, n. 1, p. 55-72, 1999.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. **Acidentes do trabalho e responsabilidade civil do empregador**: uma perspectiva bioética para a reparação integral dos danos morais. São Paulo, Ltr, 2013.

_____. **Acidente do trabalho e reparação moral não pecuniária: uma perspectiva bioética**. 2010. Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, 2010. Disponível em: <<http://repositorio.unesp.br/handle/11449/98943>>. Acesso em: 19 out. 2016.

MEDEIROS, Alexandre Alliprandino. LOPES, Edmundo Fraga. A dignidade da pessoa como elo imprescindível entre o homem, o trabalho e os ideais da prevenção e da precaução no contexto do trabalho seguro. In: SANTOS, Lorival Ferreira dos Santos; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto; TOLEDO FILHO, Manoel Carlos (Coord.). **O direito do trabalho e o processo do trabalho no século XXI**: livro comemorativo dos 30 anos do TRT da 15ª Região. São Paulo: LTr, 2016. p. 105-122.

MELO, Raimundo Simão. 4. ed. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2004.

MENDES, Ana Magnólia Bezerra; ARAÚJO, Luciane Kozicz Reis. **Violência e sofrimento ético: contribuições da psicodinâmica do trabalho**. In: MENDES, Ana Magnólia (Org.). **Violência no trabalho**: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie, 2010. p. 91-106.

MENDES, Ana Magnólia. Aspectos psicodinâmicos da relação homem-trabalho: as contribuições de C. Dejours. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, DF, v. 15, n. 1-3, p. 34-38, 1995.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 12. ed. São Paulo: Hucitec, 2010.

MORAES, Ricardo Couto. **Excesso de trabalho e incidência de doença arterial coronária**. (Coleções clínicas – doença arterial coronária/prevenção). Cardiosource em português – American College of Cardiology, São Paulo, 18 jun. 2010. Disponível em: <http://cientifico.cardiol.br/cardiosource2/doenca-art-coronaria/int_artigo17.asp?cod=80>. Acesso em: 7 mar. 2017.

MORE, Thomas. **A utopia**. Prefácio: João Almino. Tradução: Anah de Melo Franco. Brasília: Ed. UnB; Brasília: Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais, 2004. Disponível em: <<http://funag.gov.br/loja/download/260-Utopia.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2016.

MORENO, Cláudia Roberta de Castro; FISCHER, Frida Marina; ROTENBERG, Lúcia. A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas. **Revista São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 17, n. 1, p. 34-46, jan./jun. 2003.

MUNICÍPIO DE SÃO PAULO. Secretaria Municipal de Saúde. **Portaria nº 1470/2002, de 30 abr. 2002**. Disponível em: <http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/PortariaSMS_2002_1470_1255008372.pdf>. Acesso em: 9 fev. 2017.

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

OLIVEIRA, Juliana Roman dos Santos et al. Fadiga no trabalho: como o psicólogo pode atuar? **Revista Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 15, n. 3, p. 633-638, jul./set. 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Estrutura normativa da segurança e saúde do trabalhador no Brasil. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 12, p. 1430-1442, dez. 2006.

_____. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2011.

OLIVEIRA, Verônica Guilherme Ancelmo de; GARCIA, Eduardo Garcia. O trabalho penoso sob a ótica do judiciário trabalhista de São Paulo. **Revista Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 25, n. 4, p. 1064-1074, set./dez. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO. Ciência e Cultura. Comissão Nacional da UNESCO, Portugal. **Declaração universal sobre bioética e direitos**

humanos. Lisboa: Comissão Nacional da UNESCO, 2006. Disponível em <<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001461/146180por.pdf>>. Acesso em: 19 jun. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Organização Internacional do Trabalho. Genebra, Suíça. **Constituição da OIT e Anexo (Declaração de Filadélfia).** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/constitui%C3%A7%C3%A3o-oit-e-declara%C3%A7%C3%A3o-de-filad%C3%A9lfia>>. Acesso em: 19 jun. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre as quarentas horas, 1935.** Genebra: OIT, 1935. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C047>. Acesso em: 23 nov. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre Duração do Trabalho (Indústria) 1919.** Genebra: OIT, 1919. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_convencoes_numero_pt.htm>. Acesso em: 23 nov. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre horas de trabalho (Comércio e Oficinas) 1930.** Genebra: OIT, 1930. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C030>. Acesso em: 23 nov. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre Saúde de Segurança dos Trabalhadores, 1981.** Organização Internacional do Trabalho. Genebra, Suíça. Disponível em: <file:///C:/Users/alexandremedeiros/Downloads/OIT_-_Organizao_Internacional_do_Trabalho_-_Escritrio_no_Brasil_-_Segurana_e_Sade_dos_Trabalhadores_-_2011-07-28.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2016.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Livro de recursos da OMS sobre saúde mental, direitos humanos e legislação:** cuidar sim, excluir não. Tradução Willians Valentini. Genebra, Suíça: OMS, 2005.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E CULTURA. **Declaração universal de bioética e direitos humanos.** Tradução Cátedra UNESCO de Bioética da Universidade de Brasília: Brasília-DF, 2005.

_____. **Declaração Universal sobre Bioética e Direitos Humanos.** Tradução Comissão Nacional da UNESCO em Lisboa. 2006. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001461/146180por.pdf>>. Acesso em: 24 nove. 2016.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Ratificación del C047 - Convenio sobre las cuarenta horas, 1935 (núm. 47).** Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312192>. Acesso em: 27 mar. 2017.

OTANI, Koshiro. **Repercussão das horas extras na saúde dos comerciários.** São Paulo, 7 abr. 2014. Disponível em: <<http://www.fecesp.org.br/Artigo/Conteudo/7882>>. Acesso em: 7 mar. 2017. Artigo disponível no sítio da Federação dos Comerciários do Estado de São Paulo (FECEPS).

PATI, Camila. Brasileiros no topo do ranking de horas extras. Veja a lista. **Revista Exame**, São Paulo, 30 nov. 2015. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/brasileiros-no-topo-do-ranking-de-horas-extras-veja-lista/>>. Acesso em: 8 mar. 2017.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. Tradução Monica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PORTAL ACTION. **Estatística básica**. Disponível em: <<http://www.portalaction.com.br/estatistica-basica/31-boxplot>>. Acesso em: 11 maio 2017.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

RIO DE JANEIRO (Estado). Assembleia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro. **Constituição do Estado do Rio de Janeiro**. 1989. Disponível em: <<http://www.amperj.org.br/store/legislacao/constituicao/cerj.pdf>>. Acesso em: 6 jan. 2017.

RONDÔNIA (Estado). Assembleia Legislativa do Estado de Rondônia. **Constituição do Estado de Rondônia**, 28 set. 1989. Disponível em: <[http://www.seplan.ro.gov.br/Uploads/Arquivos/PDF/ConstituicaoEstadual\(1\).pdf](http://www.seplan.ro.gov.br/Uploads/Arquivos/PDF/ConstituicaoEstadual(1).pdf)>. Acesso em: 6 jan. 2017.

ROVER, Tadeu. Ministros do TST reagem a uma possível "desconstrução do Direito do Trabalho". **Consultor Jurídico**, São Paulo, Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/2016-jun-10/ministros-reagem-possivel-desconstrucao-direito-trabalho>>. Acesso em: 19 nov. 2016.

SANTOS, Astrid Bandeira et al. Alcoolismo e trabalho: como estão relacionados? In: ENCONTRO DE EXTENSÃO, 19., 2007, João Pessoa. **Anais...** João Pessoa: [S.n], 2007. Disponível em: <<http://www.prac.ufpb.br/anais/IXEnex/extensao/documentos/anais/6.SAUDE/6PRACPEX01.pdf>>. Acesso em: 3 mar. 2017.

SANTOS, Ludmilla Cristine et al. Psicologia e profissão: neurose profissional e a atuação do psicólogo organizacional frente à questão. **Revista Psicologia: ciência e profissão**, Brasília-DF, v. 30, n. 2, p. 248-261, abr./jun. 2010.

SÃO PAULO (Estado). Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo **Constituição do Estado de São Paulo**. 1989. Disponível em: <http://www.al.sp.gov.br/StaticFile/documentacao/cesp_completa.htm>. Acesso em: 6 jan. 2017.

SÃO PAULO (Estado). Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. **Lei Complementar Lei Complementar nº 1139**, 16 jun. 2011. Disponível em: <<http://www.al.sp.gov.br/norma/?tipo=Lei%20Complementar&numero=1139&ano=2011>> Acesso em: 9 fev. 2017.

SÃO PAULO (Estado). Sistema de Vigilância de Acidente de Trabalho (SIVAT) do Município de São Paulo. **Portaria SMS 1470/2002, de 30 de abril de 2002**. Disponível em: <<http://www.informarejuridico.com.br/Proinfo/boletim/2002/Icms-Sp/leg.municipal/portariasms1470-20-2002.htm>>. Acesso em: 8 nov. 2016.

SATO, Leny; HESPANHOL BERNARDO, Marcia; OLIVEIRA, Fábio de. Psicologia social do trabalho e cotidiano: a vivência de trabalhadores em diferentes contextos micropolíticos. **Psicologia para América Latina**, México, n. 15, dez. 2008. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400010&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 6 jun. 2016.

SEGRE, Marco; FERRAZ, Flávio Carvalho. O conceito de saúde. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 31, n. 5, p. 538-542, out. 1997.

SERAFIM, Alessandra da Cruz et al.. Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. **Psicologia: Ciência e profissão**, Brasília, v. 32, n. 3, p. 686-705, 2012.

SERGIPE (Estado). **Constituição do Estado de Sergipe**. Assembleia Legislativa do Estado de Sergipe, 5 out. 1989. Disponível em: http://www.al.se.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/constituicao_do_estado_de_sergipe_2007.pdf. Acesso em: 6 jan. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da Silva. **Curso de direito do trabalho aplicado, vol. 2: jornadas e pausas**. 3. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**. São Paulo: Ltr, 2008.

_____. **Flexibilização da jornada de trabalho e a violação do direito à saúde do trabalhador: uma análise comparativa dos sistemas jurídicos brasileiro e espanhol**. São Paulo: Ltr, 2013.

_____. Horas extras pela supressão dos intervalos e pausas: por um olhar sistêmico. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 81, n. 4, p. 182-213, out./dez. 2015.

SILVA, Rafael Bianchi. Formação humana e/ou formação profissional: uma contribuição da psicologia do trabalho. **Revista Administração em Diálogo**, São Paulo, v.12, p.102-120, set. 2010. Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/index.php/rad/article/view/2919>>. Acesso em: 10 mar. 2017

SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 17.ed. São Paulo: Ltr, 1997.

TEIXEIRA, Sueli. A depressão no meio ambiente do trabalho e sua caracterização como doença do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 27-44, jul./dez. 2007.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. **TRT – Informativo**, Campinas, ano 28, n. 246, abr./jun. 2014.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas do TST**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 5 out. 2016.

VAISSMAN, Magda. **Alcoolismo no trabalho**. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.

VIEIRA, Carlos Eduardo Carrusca. O nexo causal entre transtorno de estresse pós-traumático e trabalho: controvérsias acerca do laudo de uma perícia judicial. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 34, n. 120, p. 150-162, jul./dez. 2009.