

A IMPORTÂNCIA DA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHADOR DIANTE DAS JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO

Pollyanna Souza Diniz¹
Wilson Machado Enes²

Resumo: a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido uma preocupação do homem. Está relacionada ao bem-estar, a boa saúde física e mental. Assim o debate sobre o tema saúde nas relações de trabalho merece discussão, tendo em vista que as jornadas de trabalho extraordinárias podem ser prejudiciais à saúde do trabalhador. Este trabalho, portanto, tem como objetivo analisar a questão da qualidade de vida dos trabalhadores que cumprem jornadas diferenciadas tais como as jornadas noturnas e turnos ininterruptos. Para a realização deste estudo adotou-se o método teórico bibliográfico, o método documental, e como o método dedutivo, aprofundando-se e estabelecendo relações com o trabalho em suas diversas formas observando as questões relativas ao problema dos trabalhadores que cumprem jornadas diferenciadas. Ao longo do estudo pode-se constatar que as jornadas diferenciadas, podem interferir na saúde do trabalhador que pode tornar-se sonolento durante o trabalho e, conseqüentemente reduzir sua capacidade de produzir. Assim, é necessário estar atento as jornadas de trabalho especial, para evitar que o trabalhador tenha qualquer prejuízo e assegurado seus direitos. O tema é relevante porque buscou-se demonstrar que a busca de melhorias nas condições de trabalhos, pode trazer maior qualidade de vida para o empregado.

Palavras-chave: Saúde; Jornada de trabalho especial; Trabalhador.

INTRODUÇÃO

O desenvolvimento de soluções para os problemas dos trabalhadores faz-se necessária exaustiva pesquisa, na qual almeja-se compreender as peculiaridades das atividades e os fatores que podem melhorar suas condições para seu executor. Assim, a presente pesquisa contribuirá para a busca de condições dignas de trabalho para aqueles que abdicam de sua saúde em prol de seu ofício.

É garantido ao trabalhador brasileiro salário proporcional à complexidade do trabalho e remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, entre outros direitos. É importante que se perceba se as garantias constitucionais aos trabalhadores estão sendo efetivamente colocadas em prática para que, em caso negativo, crie-se métodos para fazê-lo.

¹ MBA em Gestão Pública (em andamento). Pós graduação “Latu Sensu” em Finanças. Docente na Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) – Cláudio, Minas Gerais, Brasil - pollyanna.diniz@uemg.br

² Professor Mestre Internacional em Auditoria e Gestão Empresarial (UNINI). Mestre em Administração (UNIP). Mestrando em Administração (FPL). Coordenador adjunto do Curso de Ciências Contábeis na Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG) – Cláudio, Minas Gerais, Brasil - wilsonenes50@gmail.com

O presente estudo teve como objetivo geral analisar a questão da importância da qualidade de vida dos trabalhadores diante das jornadas especiais de trabalho.

Sabendo-se que causas externas podem trazer prejuízos ao funcionamento do corpo humano, alterando o funcionamento de seu organismo de forma gradual, pretendeu-se observar estes danos e buscar alternativas para minimizá-los.

Quanto aos objetivos específicos foram analisadas as possibilidades de diferenciação de jornadas de trabalho na busca da compreensão da legislação e dos usos brasileiros, bem como verificadas se tem sido tomadas atitudes pelas autoridades competentes para evitar a implantação de jornadas excessivamente desgastantes.

Procurou-se conhecer quais as atividades que tem sido praticadas em jornadas diferenciadas e se esta tem provocado algum dano ao trabalhador e, se a remuneração é proporcional para compensar o malefício trazido verificando a vantajosidade ou prejudicialidade das atividades;

Nesse diapasão justifica-se a presente pesquisa, pois a mesma buscará trazer à tona as principais carências dos trabalhadores que exercem suas funções em jornadas especiais, de forma a evidenciar quais as medidas a serem tomadas para minimizar os efeitos do trabalho à saúde dos mesmos.

Torna-se, portanto relevante o presente estudo por configurar meio de busca de melhorias nas condições de trabalho de diversos profissionais, o que certamente lhes trará maior qualidade de vida.

Para realização deste estudo foi adotado o método teórico bibliográfico, tendo como fonte livros, artigos publicados na internet e trabalhos científicos com a finalidade de obter embasamento teórico para a construção de um raciocínio que leve a uma conclusão. Foi também utilizado o método documental, utilizando-se referências legislativas e análise de materiais já elaborados, tais como doutrinas, jurisprudência e códigos anotados para apontar a presença dos conceitos explanados na vida cotidiana.

O procedimento metodológico utilizado foi o método dedutivo, partindo do assunto genérico do bem-estar da pessoa, aprofundando-se e estabelecendo relações com o trabalho em suas diversas formas observando as questões relativas ao problema dos trabalhadores que cumprem jornadas diferenciadas.

Quanto ao procedimento utilizou-se o método teórico pelo qual foram coletadas informações sobre o tema em obras de diversos autores reunindo diversos posicionamentos de estudiosos para a construção de uma base científica para a discussão e proposição de alternativas para as situações cotidianas.

A fim de desenvolver o estudo, este trabalho monográfico foi dividido em quatro fases, sendo a primeira a parte introdutória revelando a intenção da pesquisa. Em seguida o primeiro capítulo no qual realiza-se uma análise sobre as jornadas de trabalho. O segundo capítulo trata das jornadas especiais e sua possibilidade de flexibilização, o banco e horas, seguido de um estudo de caso da convenção coletivas dos bares e restaurantes.

Já o terceiro capítulo destaca o princípio da proteção, da indisponibilidade e irrenunciabilidade, as garantias na qualidade de vida durante a jornada, o acordo individual e negociação coletiva, seguido das conclusões acerca do tema.

1 ANÁLISE DA JORNADA DO TRABALHADOR CELETISTA

1.1 Jornada: Conceito e Evolução (CLT e CF)

A jornada de trabalho refere-se ao tempo trabalhado. Segundo Nascimento (2008, p. 670) “jornada de trabalho é a medida do tempo de trabalho”, portanto, referem-se às horas trabalhadas com habitualidade. Sendo assim, a jornada de trabalho é definida quando o trabalhador é contratado para determinado serviço. Assim, é definido o tempo que irá trabalhar para que não haja prejuízo para o empregador nem para o trabalhador, principalmente em relação a remuneração.

Ao longo dos anos a jornada de trabalho passou por algumas modificações sendo que, poucos trabalhadores podiam contar com o tempo livre. De acordo com Nascimento (2008, p.672):

Nem sempre, na história da humanidade, os homens puderam contar com um tempo livre. Na antiguidade, somente uma elite sócio-econômica o desfrutava. Na Idade Média, poucas foram as modificações, apesar do maior respeito pelo homem [...] 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 início, posterior, incipiente, de participação de operários em pequenas atividades culturais e esportivas, nos países de maior desenvolvimento. [...] aos poucos a necessidade de dosagem entre tempo de trabalho e tempo livre passa a constituir uma exigência legal, de modo que hoje ninguém mais duvida da imperatividade desse equilíbrio, meio eficaz e salutar evolução dos povos.

Cabe ressaltar que as reivindicações por operários se desenvolveram na cidade de Chicago em 1886. Vários trabalhadores saíram às ruas para protestar contra as condições desumanas de trabalho a que eram submetidos e tentar uma redução na carga horária que na época era de 13 horas, para 8 horas diárias. No entanto, devido ao movimento ocorreram várias prisões, muitos feridos e confrontos entre operários e a polícia. Esse dia de luta pelos

trabalhadores ficou marcado, 1º de maio, que foi instituído como Dia Mundial do Trabalho (CULTURA BRASILEIRA, 2011).

Trata-se, portanto, de um marco na história dos trabalhadores. Nessa época os trabalhadores viveram momentos difíceis, pois os salários eram baixos, a mão de obra era bastante explorada, com jornadas de trabalho de até 17 horas, sem férias, descanso semanal e aposentadoria.

O retrocesso vivido nestes primórdios do século XXI remete-nos diretamente aos piores momentos dos primórdios do Modo de Produção Capitalista, quando ainda eram comuns práticas ainda mais selvagens. Não apenas se buscava a extração da mais-valia, através de baixos salários, mas até mesmo a saúde física e mental dos trabalhadores estava comprometida por jornadas que se estendiam até 17 horas diárias, prática comum nas indústrias da Europa e dos Estados Unidos no final do século XVIII e durante o século XIX. Férias, descanso semanal e aposentadoria não existiam. Para se protegerem em momentos difíceis, os trabalhadores inventavam vários tipos de organização – como as caixas de auxílio mútuo, precursoras dos primeiros sindicatos. (CULTURA BRASILEIRA, 2012, p.1).

A fixação da jornada de trabalho no Brasil ocorreu na década de 30, conforme destaca Brandão (2009, p. 5):

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

Observa-se que nessa época a jornada das mulheres era inferior a dos homens, ou seja, de apenas sete horas, duas horas menor do que a dos homens. A duração da jornada seria determinada conforme a categoria de trabalho. O empregador era obrigado a observar essa determinação para que sobrecarregasse os trabalhadores.

Mais tarde, a Constituição Federal de 1988 determina a duração do trabalho em oito horas diárias, somando quarenta e quatro horas semanais.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] 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, 1988, p. 2).

Brandão (2009, p. 7-8) acrescenta ainda, outras modificações introduzidas pela Constituição Federal de 1988.

Com o advento da Constituição de 1988, especificamente em relação à duração do trabalho, importantes normas foram acrescentadas e, na mesma linha, trataram de: fixação do limite máximo normal diário em oito horas e semanal de quarenta e quatro horas (art. 7º, XIII); redução para seis, nos casos de turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV); elevação do adicional remuneratório do trabalho extraordinário, que saltou de 25% para 50% (art. 7º, XVI); previsão de compensação de jornada mediante negociação, embora a jurisprudência tenha mantido a validação do ajuste negocial entre empregado e empregador (art. 7º, XIII); introdução do acréscimo de 1/3 sobre a remuneração das férias (art. 7º, XVII).

Essas modificações podem ser consideradas um avanço na legislação trabalhista, com o intuito de preservar a integridade física e psicológica do trabalhador.

Na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, a jornada de trabalho encontra-se disciplinada no artigo 58: “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.” (CARRION, 2007, p. 106).

Observa-se que o legislador preocupou-se com a qualidade de vida do trabalhador, acabando com a possibilidade de jornadas excessivas, diminuindo o risco de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Quando ultrapassadas as horas acordadas no contrato de trabalho é devida a hora extra, onde o trabalhador receberá além da remuneração habitual, um acréscimo referente às horas ultrapassadas.

Portanto, com a evolução dos tempos, valorização do trabalhador, foi consagrada com a Constituição Federal de 1988, que para proteção dos direitos do trabalhador determinou que a jornada de trabalho ocorresse com oito horas diárias.

No Brasil, o dia 1º de maio está relacionado à luta pela redução da jornada de trabalho, sendo que a primeira celebração da data registrada ocorreu em Santos, em 1895, por iniciativa do Centro Socialista, entidade fundada em 1889 por militantes políticos como Silvério Fontes, Sóter Araújo e Carlos Escobar. A data foi consolidada como o Dia dos Trabalhadores em 1925, quando o presidente Artur Bernardes baixou um decreto instituindo o 1º de maio como feriado nacional (CULTURA BRASIL, 2012).

O Direito do Trabalho é marcado por reivindicações de normas protetivas para o trabalho em virtude das desigualdades sociais e econômicas. A luta segue sempre em busca de uma jornada de trabalho justa que proporcione qualidade de vida para o trabalhador.

1.2 Tipos de jornada

1.2.1 Jornada normal

A jornada de trabalho normal refere-se àquela na qual são exercidas oito horas diárias de trabalho, o equivalente a quarenta e quatro horas semanais, totalizando 220 horas mensais, conforme determina a Constituição Federal e CLT.

Sobre a jornada de quarenta e quatro horas semanais, Smaniotto (2010) comenta que:

A bibliografia brasileira sempre exaltou a redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais como um triunfo da sociedade na busca de melhores condições de trabalho. Porém, o que pouco se comenta é que esta “conquista” representou uma grande derrota, enfeitada em discursos distorcidos para parecer um avanço. (SMANIOTTO, 2010, p. 40)

Trata-se de um benefício para o trabalhador, principalmente em relação a qualidade de vida deste, pois, este tem um descanso entre as jornadas, conseqüentemente o rendimento maior no desempenho das atividades.

De acordo com o professor Nilson (2012) o limite para a duração da jornada de trabalho é estabelecido com a finalidade de garantir que o trabalhador tenha o direito a horas de descanso ou tempo livre, podendo se restabelecer para realização de novas atividades, bem como desfrutar da companhia de sua família, evitando assim, o excesso de trabalho.

1.2.2 Especial

A jornada especial é aquela na qual o trabalhador tem a possibilidade de trabalhar por seis horas ininterruptas. Segundo Carrion (2007) essa modalidade de jornada é utilizada para turnos ininterruptos, ou seja, em empresas que produzem por vinte e quatro horas.

Para melhor aproveitamento dessa modalidade de jornada, o trabalhador labora pela manhã ou tarde, por ser uma forma de agressão sistemática de organização laboral ao organismo do trabalhador (DELGADO, 2005).

1.2.3 Jornada 12x 36

Através de convenções e acordos coletivos de trabalho, salvo em alguns casos, é permitida a jornada de trabalho 12x36 horas. No entanto, tal modalidade vem sendo bastante discutida, pois, mesmo tendo a compensação, questiona-se sobre a ilegalidade da jornada de trabalho ultrapassar 10 horas. Nesse sentido, Silva (2007, p. 15) entende que:

O fato de a autorização para a prestação de trabalho além do limite máximo de dez horas diárias resultar de negociação coletiva não tem o condão de lhe conferir

legalidade: a matéria é de ordem pública e situa-se fora do poder negocial dos sindicatos. A negociação coletiva não pode flexibilizar para pior as normas de medicina e segurança do trabalho. A limitação da jornada de trabalho a um máximo razoável constitui um importante instrumento de prevenção à fadiga do trabalhador.

Sobre horas suplementares determina a CLT:

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. [...] § 2º – 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. (CARION, 2007, p. 111).

As horas que ultrapassam a jornada normal são consideradas extraordinárias. A limitação de duas horas tem como objetivo dar ao trabalhador segurança no trabalho bem como evitar o cansaço, preservando sua saúde física e mental.

A jornada 12x36, por gerar um risco de maior número de acidentes que a jornada de oito horas por dia e, por não haver proibição legal de jornada acima de dez horas, deverá ser considerada inválida, mesmo quando prevista em instrumento normativo, por ferir o direito sanitário do empregado, gerando um risco acentuado de doença, que não é compensado pelo descanso posterior, ferindo, portanto, um direito subjetivo e indisponível do empregado que é seu direito à saúde e proteção de meio ambiente de trabalho.

O empregado, devido ao cansaço, desgaste de trabalhar por 12 horas consecutivas, pode gerar acidente no trabalho. No entanto, devido a habitualidade como ocorre a jornada 12x36, essa modalidade tem sido aceita pela doutrina e jurisprudência.

TST DECISÃO: 12.12.01 PROC: RR NUM: 423026 ANO: 1998 REGIÃO: 1
RECURSO DE REVISTA TURMA: 03 ÓRGÃO JULGADOR - TERCEIRA
TURMA DJ DATA: 22.02.2002
RECORRENTES: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO,
ELENIR DA MAIA VIEIRA E HOSPITAL MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ.
RECORRIDOS: OS MESMOS (EXCETO MINISTÉRIO PÚBLICO DO
TRABALHO).
RELATORA: JUÍZA CONVOCADA ENEIDA MELO
EMENTA:... 2. HORAS-EXTRAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO (12 x 36 h).
Entende o Egrégio TST que o regime de compensação de 12 horas de descanso já se encontra consagrado pelo costume, em especial nas atividades hospitalares, não havendo nisso qualquer ilegalidade, pois não causa prejuízo aos trabalhadores a ele submetidos. A partir da promulgação da atual Constituição Federal, tem-se como válido o acordo de compensação de jornada de trabalho pelo regime de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, não havendo que se falar em direito à percepção do adicional de horas-extras sobre as horas. (COLETÂNEA DE JURISPRUDÊNCIA, 2005, p.20).

Apesar de parte da doutrina e jurisprudência aceitar a jornada de trabalho 12x36, as discussões ainda continuam no sentido de que, o trabalhador pode sofrer consequências na saúde como também acidentes no trabalho.

1.2.3 Jornada Noturna

Para os trabalhadores com jornada de trabalho noturno, a lei determina algumas particularidades no contrato de trabalho, como o chamado “adicional noturno” que é pago como forma de compensar o empregado.

O adicional noturno encontra-se previsto no artigo 73 da CLT:

Art. 73- Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna. [...] § 2º - Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte. (CARRION, 2007, p. 132).

A jornada noturna, apesar de ser bastante aceita, traz para o trabalhador noturno desgaste maior, tanto físico quanto psicológico. O empregado que trabalha durante a noite, logicamente vai dormir durante o dia causando um abalo no organismo, pois, tal fato contraria o relógio biológico tendo em vista que altera a rotina diária, afetando sua qualidade de vida.

As condições de trabalho e a organização do trabalho influenciam de forma significativa a tolerância ao trabalho em turnos e noturno. Particularmente, trabalhar em horários não diurnos pode levar os trabalhadores a ter pior desempenho em suas tarefas, a expô-los a maiores riscos de acidentes de trabalho e, de forma mais acentuada, a estressores ambientais, que podem levá-los à incapacidade funcional precoce. (MORENO, FISCHER e ROTENBERG, 2003, p.1).

Os trabalhadores podem ficar sonolentos diminuindo a produtividade, o que vai prejudicar tanto o empregador quanto o empregador.

Moreno, Fischer e Rotenberg, (2003) afirmam que, nesse caso, seria necessária a introdução de modificações nas escalas de turno juntamente com a avaliação dos mesmos. Desta forma, após obter o resultado da avaliação deve-se observar as variações na satisfação do trabalho e, se possível, implantar novos tipos de turno.

A jornada noturna, devido a alteração que provoca na vida diária. Lohmann (2012) diz que a princípio parece ser um bom negócio, entretanto, pode acarretar uma situação desagradável tanto para o trabalhador quanto para a empresa, pois, muitos trabalhadores noturnos se queixam de problemas de saúde como distúrbios do sono.

O trabalhador troca o dia pela noite, o que pode causar estresse, cansaço, pois quando dorme durante o dia, não consegue repor as energias de forma satisfatória. “O risco de ocorrerem acidentes no trabalho noturno é três vezes maior, quando comparado ao trabalho diurno”. (LOHMANN, 2012, p.1).

2 JORNADAS ESPECIAIS + CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

2.1 Possibilidade de Flexibilização

De acordo com a legislação trabalhista a flexibilização no trabalho está ligada a adequação ou mudança. Para Martins (2004, p. 25), entende-se por flexibilização do Direito do Trabalho, “o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existente na relação entre o capital e o trabalho”.

Já Nascimento (2008, p.120) traz a seguinte definição de flexibilização do Direito do Trabalho:

A flexibilização é um fenômeno irreversível e o direito do trabalho deve aceitá-la para não obstar o desenvolvimento, com ela conviver, apesar dela promover melhorias no mercado de trabalho. Pela desregulamentação a taxa de desemprego pode ter aumento significativo, pois, sabemos que os fatores para seu surgimento são produzidos pela crise econômica, através das transformações tecnológicas e de melhor qualidade de vida. (CARLI, 2005, p. 50).

A flexibilização contribui para os processos de produção e nas relações de trabalho, diante do aumento da competitividade e das mudanças que tem ocorrido na economia. As empresas buscam nas pessoas conhecimento habilidades de inovação técnica, o que ela tem de oferecer ao mercado produtos e serviços inovadores obtendo uma competitividade maior no mercado.

A redução da jornada de trabalho nesse caso pode ser uma das possíveis soluções.

A flexibilização da jornada induz a uma suavização dos impactos das oscilações na demanda de produtos das firmas sobre o emprego, diminuindo os custos fixos do trabalho (seleção, treinamento, demissão, etc.), caracterizando um efeito benéfico sobre o nível de emprego. Ademais, com a flexibilização da jornada ocorre uma maior estabilidade das relações trabalhistas, criando maiores incentivos para investimentos em capital humano por parte das firmas, o que pode resultar em ganhos de produtividade que se revertem, a longo prazo, em ampliação do emprego (RAMOS e REIS, 1997, p.23-24).

A flexibilização da jornada de trabalho encontra amparo na Constituição Federal de 1988 que permite a compensação de horas trabalhadas, bem como a prorrogação ou redução da jornada.

A legislação trabalhista brasileira se demonstra um tanto quanto flexível, tanto é verdade que a própria Constituição Federal de 1988, autorizou em diversos momentos a flexibilização das normas trabalhistas, como a possibilidade de se reduzir salários (inciso VI do art. 7º da CF/88), de se compensar ou de se reduzir à jornada de trabalho (inciso XIII do art. 7º da Lei Maior), bem como a previsão de se poder ampliar a jornada dos trabalhadores que laborem sob o regime dos turnos ininterruptos de revezamento, além das 6 horas prevista pela própria Constituição (inciso XIV do art. 7º da Carta Magna), devendo, contudo em todas as hipóteses ser objeto de negociação (convenção ou acordo) coletiva. (FERREIRA, 2008, p.21).

A flexibilidade pode beneficiar tanto o empregador, quanto o empregado. O empregado, porque este poderá aumentar seu salário através de horas extras trabalhadas, já o empregador poderá aumentar sua produção sem que faça outras contratações. Trata-se de uma reestruturação que concilia os interesses da empresa e do trabalhador. Contudo, a flexibilização deverá ser realizada com a participação do sindicato, pois, conforme acentua Martins (2004, p. 107), pois, pode “tanto ser instituídas condições de trabalho *in mellius* (redução da jornada) ou *in peius* (para pior)”. Nesse caso deve-se observar as condições, assegurar ao empregado proteção e vantagens mínimas e os interesses do empregador.

Portanto, a flexibilização tem como finalidade modificar os direitos trabalhistas disponíveis, ou seja, aqueles que não indisponíveis de forma absoluta, através de pacto coletivo, a fim de compensar a relação trabalhista evitando que o empregado seja dispensado, ou que a empresa venha a falir. É preciso, portanto, verificar a necessidade da flexibilização na relação trabalhista, garantindo os princípios da justiça social, preservando a dignidade humana.

2.2 Banco de Horas

A introdução da Lei nº 9.601/98, trouxe para o ordenamento jurídico a compensação de horas, através do banco de horas. O banco de horas é utilizado para compensar as horas extraordinárias trabalhadas, devendo ser acordado através de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Segundo Salgado (2009) o banco de horas encontra-se previsto no art. 7, XIII e XIV da CF 88; artigo 59, parágrafo 2º da CLT, com redação dada pela MP 2164-41 de 2001, e Lei 9601 art.6; Sumulas 222 e 226 TRF e Súmula 85 do TST. Conforme CLT, poderá ser dispensado acréscimo de salário, com previsão expressa em acordo ou convenção coletiva, 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 10 horas diárias.

A súmula 85 do TST traz os casos nos quais a compensação de horas é permitida:

Compensação de Jornada. I- A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva (ex- súmula 85, primeira parte); II- O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário (ex- OJ 182); III- O mero não-atendimento das exigências legais para 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 (ex- súmula 85, segunda parte); IV- A prestação de horas habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nessa hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quando àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex- OJ 220).

De acordo com a súmula a compensação de horas somente é permitida se houver acordo individual escrito, coletivo ou convenção coletiva, caso contrário, a compensação de horas é considerada ilegal.

Portanto, para o banco de horas é necessário a observância dos parâmetros legais, ou o mesmo não terá validade.

Conforme Delgado (2005, p. 116), consiste o banco de horas em:

A compensação, inicialmente semanal, foi estendida a quaisquer períodos, desde que não supere um ano; é o chamado ‘banco de horas’, onde as extras trabalhadas em um dia poderão ser compensadas com a correspondente diminuição em outro dia.

O banco de horas proporciona vantagens tanto para o empregado quanto para empregador, pois, além de diminuir o número de demissões, diminui o pagamento de horas extras.

A finalidade do banco de horas é a flexibilização da jornada de trabalho de acordo com a necessidade maior ou menor de produção de uma empresa. Em razão das variações econômicas e de mercado, temos picos e quedas de produção constantemente. O banco de horas é uma maneira eficaz de evitar perdas significativas de lucro e de força de trabalho com as variações do mercado inaugurou-se uma nova sistemática de compensação de horários, que tem como parâmetro a medida anual, o banco de horas. (SANTINO, 2011, p.1).

Apesar do banco de horas ter como objetivo a flexibilização da jornada de trabalho, diminuir o desemprego, existem algumas divergências acerca do tema, no sentido de que alguns empregadores o utilizam como forma de evitar o pagamento de horas extras.

Entretanto, Santino (2011) acentua que, um dos requisitos do banco de horas, é que as horas extras destinadas à compensação do trabalho extraordinário não sejam habituais, assim,

ou seja, rotineiras, usuais. De acordo com a autora é preciso evitar que as horas extras sejam caracterizadas como habituais, observando a jornada semanal imposta pela legislação, de 44 horas semanais; Tribunais Trabalhistas consideram que as horas extras habituais descaracterizam o instituto do banco de horas, e, assim, as horas extras não devem ser compensadas, mas pagas com a incidência do respectivo adicional.

Portanto, a utilização do banco de horas deve ocorrer somente quando for necessário, como é o caso de empresas nas quais, em determinadas épocas precisa aumentar sua produção. Assim, o trabalhador tem que observar, ficar atento quanto ao banco de horas para que não sofra qualquer prejuízo.

2.3 Semana Espanhola

A chamada “Semana Espanhola”, de acordo com Salgado (2009) refere-se a um sistema válido para compensação de horas, onde ocorre uma prestação de 48 horas e uma semana de prestação de 40 horas em outra, não violando os artigos 59, parágrafo 2 da CLT e Art. 7, XIII da CF, e seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

2.4 Semana Inglesa

A semana inglesa de acordo com Salgado (2009), é aquela onde as horas que deveriam ser trabalhadas no sábado, são cumpridas no meio da semana, não podendo ultrapassar as 10 horas estabelecidas como limite para compensação de horas, de acordo com a súmula 85, IV do TST. Assim em uma jornada de trabalho de oito horas diárias de segunda à sexta, o trabalhador prestaria mais 48 minutos de trabalho a cada dia, para poder não trabalhar aos sábados.

2.5 Acordo Individual

Para a compensação de horas, é permitido o acordo individual entre empregado e empregador, podendo ser este contestado. Contudo, conforme entendimentos jurisprudenciais, o acordo individual pode ser aceito ou não.

EMENTA: COMPENSAÇÃO SEMANAL X BANCO DE HORAS - ACORDO INDIVIDUAL INVÁLIDO. O sistema de banco de horas não se confunde com a compensação semanal, que se descaracteriza pela prestação de horas extras

habituais. Aquele somente pode ser pactuado pela via coletiva, por representar possibilidade de maior flexibilização da jornada, com acumulação de horas a serem compensadas por período de até um ano (parágrafo 2o. do art. 59, CLT). No caso, é inválido o acordo individual firmado que previa compensação em até 120 dias, porque só poderia ser pactuado mediante acordo ou convenção coletiva. (BRASIL, 2008, p.1).

Nesse caso, inexistindo convenção coletiva entre empregados e empregadores não há que se falar em acordo individual de trabalho, sendo que caso seja pactuado, o mesmo se torna inválido.

Observa-se que a complementação de horas fica sob a responsabilidade do empregador que possui do poder diretivo e é claro, com a autorização em acordo ou convenção coletiva.

EMENTA: COMPENSAÇÃO DE JORNADA - BANCO DE HORAS – ACORDO INDIVIDUAL - INVALIDIDADE. O regime de compensação de jornada, por meio do sistema de "banco de horas anual", pressupõe autorização em instrumento negocial coletivo, sendo inoperante e inválida a estipulação por simples acordo individual. (Processo: 00068-2006-142-03-00-6 RO – Relator: Rogério Valle Ferreira – Publicado em: 07-11-2006)

Portanto, quando não existe previsão legal, o acordo é considerado inválido, é o que diz que no Enunciado 85 do TST, ou seja, o acordo individual é aceito desde que ajustado por escrito, por acordo ou convenção coletiva, e não haja nenhuma norma coletiva contrária. (TRIBUNAL SUPERIOR TRABALHO, 2005). Se não houver acordo coletivo o sistema de compensação de horas, não tem nenhuma validade.

O enunciado também menciona que a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada e nesse caso, 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.

Nesse sentido diz a jurisprudência:

ACORDO INDIVIDUAL PARA COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO – ADMISSIBILIDADE NA PACTUAÇÃO POR ESCRITO – INAPLICABILIDADE DO ENUNCIADO 85 DO C. TST – A compensação de horário pode ser objeto de acordo individual, dispensada a intervenção do sindicato de classe, mas deve necessariamente ser pactuada por escrito, como se depreende dos termos do art. 7º, XIII, da CF e 59 da CLT – Do acordo de compensação devem constar as jornadas que o empregado cumprirá, com explicitação dos dias ou horas a serem compensados. Compensação aleatória não pode prevalecer, até porque geralmente mais conveniente para o empregador, que se sente à vontade para manipular a jornada de trabalho de acordo com seu exclusivo interesse, do que para o empregado. Os termos do Enunciado 85 do C. TST não são passíveis de invocação, já que não se trata, no caso, de mera irregularidade na celebração do acordo de compensação, mas de menosprezo aos pressupostos básicos do instituto, fulminando pela raiz a pretensão do empregador de se eximir do pagamento de horas extras. (...)" (BRASIL. TRT 2ª R. – RO 02990252422 – (20000269462) – 8ª T. – Rel. Juiz Wilma Nogueira de Araujo Vaz da Silva – DOESP 27.06.2000)

Nesse caso, portanto, sendo o acordo realizado por escrito, não há que se falar em autorização do sindicato da classe.

2.6 Possibilidade de Negociação Coletiva

A negociação coletiva é realizada por escrito nos sindicatos da categoria, devendo ter como objetivo proteger os direitos do trabalhador. Encontra-se disciplinada no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal. “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”. (BRASIL, 1988, p.1).

Trata-se de um acordo realizado entre os sindicatos de trabalhadores e empregadores. No entanto, ao ser celebrado a negociação coletiva é necessário que sejam respeitados os limites impostos pela mesma.

Na CLT, a convenção coletiva encontra-se no artigo 611:

Art. 611. Convenções coletivas de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações. (CARRION, 2007, p. 469).

Contudo, apesar do benefício da flexibilização que proporciona a convenção coletiva, implementando o banco de horas para compensação da jornada de trabalho, questiona-se sobre a qualidade de vida do trabalhador, pois, o mesmo vai trabalhar por mais tempo, como é o caso da jornada 12x36, onde este trabalha por doze horas direto, o que pode interferir no seu rendimento, já que o intervalo não é suficiente para o descanso.

No entanto, há que se defender que a flexibilidade da jornada especial melhora a qualidade de vida do trabalhador. Nesse sentido Carvalho (2012, p.1) acentua que:

O Banco de Horas representa vantagem para o trabalhador na medida em que possibilita compensar as horas extras trabalhadas mediante a flexibilização do horário de serviço, ganhando em qualidade de vida, pois poderá ter dias de folga, emendar feriados, chegar ao trabalho em horário diverso. Por outro lado, também traz vantagem para o empregador, que não necessita efetuar o pagamento das horas extras nem seus reflexos nas demais verbas trabalhistas.

Cabe ressaltar que a compensação do banco de horas não deve ocorrer de forma habitual, pois nesse caso, configuraria hora extra, resultando em desvantagem para o empregador, pois, teria que pagar mais pelas horas excedidas trabalhadas.

Para Machado (2010) quando o trabalhador faz horas extras com habitualidade impede a efetivação dos direitos, pois, a jornada excessiva, caracterizada de forma permanente em nove ou dez ou onze horas, ocorre a desconsideração dos direitos humanos e conseqüentemente o direito ao trabalho digno, à saúde, ao desenvolvimento pessoal, à atuação familiar, social, religiosa ou política.

O trabalhador tem sua saúde prejudicada, afetando seu bem-estar, em virtude da jornada de trabalho prolongada, sendo que alguns trabalhadores precisam recorrer ao auxílio doença ou até mesmo terminando em aposentadoria precoce por invalidez devido ao desgaste sofrido pelas jornadas de trabalho excessivas.

Segundo Brandão (2009, p. 11) cada indivíduo responde de forma diferente as agressões sofridas no trabalho.

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

Portanto, é necessário, conforme posicionamento do autor acima citado, a realização de testes para verificar qual o grau de comprometimento das atividades excessivas realizadas na jornada de trabalho.

2.6 Estudo CCT Restaurantes

É comum bares e restaurantes adotarem a jornada especial de 12 X36. A Convenção Coletiva dos Bares e Restaurantes de Divinópolis-MG permite a adoção da jornada especial de 12 X 36, com período de descanso, desde que respeitado o piso salarial, podendo ter um intervalo de uma a quatro horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA ESPECIAL

As empresas poderão adotar Jornada Especial de 12 x 36, sendo 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) corridas de descanso, respeitado o piso salarial da categoria.

PARÁGRAFO ÚNICO: Para os que trabalham sob a denominada Jornada Especial, as 12 (doze) horas serão entendidas como normais, sem a incidência do adicional referido na Cláusula Quarta, ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio dessa jornada especial. (SIETHD, 2013).

A convenção permite ainda que o trabalhador tenha um intervalo para descanso e alimentação de no mínimo uma hora e no máximo de quatro horas, com o intuito de preservar a saúde e integridade física. A convenção coletiva é realizada entre a empresa e o trabalhador, através de acordo entre ambos e enviada ao sindicato da categoria.

Nesse sentido diz o artigo 617, caput da CLT:

Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. (CARRION, 2007, p. 622)

A convenção coletiva tem como objetivo flexibilizar o contrato de trabalho, viabilizando as relações de trabalho, pois estabelece condições de trabalho e fixação de salários. No caso da convenção coletiva de bares e restaurantes, existe determinação de intervalo para descanso, sendo esta a única proteção oferecida à saúde do trabalhador.

Contudo, a jornada 12x36 pode trazer malefícios a saúde do trabalhador de bares e restaurantes, que por trabalhar nessa modalidade de jornada, perdem a chance de estudar, podendo também adquirir doenças no ambiente.

Machado (2010, p. 7) menciona a interpretação do Juiz Claudio Armando Couce de Menezes do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (Espírito Santo, Recurso Ordinário 00283.2008.007.17.00.7):

Em razão da jornada diária de 12 horas, ficam os obreiros expostos a doenças e acidentes, excluídos do lazer, do descanso diário, da refeição intrajornada, da cultura e do convívio social e familiar, além de ter excluído o seu direito à educação, pois a jornada de 12 horas consome, na prática, três turnos do dia, ainda mais se considerarmos que o trabalhador necessita de transporte, o que inviabiliza o acesso às escolas e faculdades. E o lazer é um direito social.

A jornada excessiva de trabalho faz com que o funcionário tenha seu rendimento comprometido. No caso dos bares e restaurantes cita-se a poluição do ar, em razão de muitos destes não possuírem área reservada para fumantes, além da poluição sonora. O trabalhador pode ter sua saúde afetada em razão da exposição a esses agentes, podendo sofrer prejuízos irreparáveis.

Brandão (2009, p. 10) fala sobre os excessos da jornada de trabalho e suas consequências.

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

A jornada extraordinária faz com que o trabalhador faça um esforço continuado provocando desgaste o que acaba interferindo no seu desempenho. Segundo Nascimento (2008, p. 285) “o trabalho desenvolvido longamente pode levar à fadiga física e psíquica: daí a necessidade de pausas para evitar a queda de rendimento e consequentemente insegurança do trabalhador”.

Os trabalhadores que exercem atividades em bares e restaurantes, tem sua qualidade de vida comprometida, pois trabalham em horários noturnos, o que provoca um desgaste maior tendo em vista que, além do horário ficam expostos a ruídos, ao calor. Não tendo como evitar o trabalho noturno é necessário a adoção de hábitos, que possam diminuir o impacto na saúde, como por exemplo, alimentação balanceada.

3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS PARA PROTEÇÃO DA SAÚDE

3.1 Princípio da proteção

A Constituição Federal de 1988 valorizou o trabalho como instrumento de concretização do Estado Democrático e Social de Direito, tutelando os direitos trabalhistas fundamentais, individuais e coletivos, bem como princípios protecionistas (MEIRELLES, 2008). A proteção constitucional é direcionada, principalmente, para os trabalhadores.

Assim é que temos o artigo 7º da CF, como seu elenco de direitos constitucionais trabalhistas, fundado no princípio da proteção e da vedação de retrocesso social (caput do art. 7º). No rol dos direitos do cidadão vinculados diretamente com o trabalho, verificamos que a Constituição contém normas expressas de igualdade de tratamento (incisos XXX, XXXI, XXXII do artigo 7º, incisos X e XI do art. 37, inciso II do art. 173), o que bem revela sua preocupação neste campo, pois a simples regra geral (caput do art. 5º) já seria suficiente, (MEIRELES, 2008, p.58).

Portanto, nota-se que o trabalho humano é percebido como valor social, na medida em que o Direito do Trabalho, em sua acepção mais pura, está no rol dos Direitos Sociais dispostos na Constituição Federal.

Quanto ao princípio da proteção este se divide em *in dubio pro operário*, ou seja, a norma mais favorável e condição mais benéfica, visando proteger a parte que se presume mais frágil (MARINS, 2010).

Sobre o princípio da proteção Delgado diz que:

[...] que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia -o obreiro-, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho. O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (DELGADO, 2005, p. 197-198).

Esse princípio visa proteger o trabalhador e sempre uma norma for criada, esta deve promover melhoria nas condições sociais e um mínimo de dignidade humana.

Segundo Araújo (2011, p.1):

O princípio da proteção do trabalhador é a linha que norteia todo o sentido da criação do Direito do Trabalho, voltado para a defesa da parte, em sua esmagadora maioria, mais fraca e desprotegida na relação contratual: o trabalhador.

Trata-se de proteger o mais fraco do mais forte, garantindo que seus direitos fundamentais sejam preservados. Não obstante o trabalho, ainda que em situações precárias, o trabalhador terá seus direitos resguardados.

Os direitos fundamentais dos trabalhadores estão sendo prejudicados, muitas das vezes, pelo próprio ator que o legitima: o sindicato. Entretanto, o princípio da proteção não perde seu valor, mais de certa forma, a aplicabilidade jurídica. Ao contrário, seu valor aumenta à medida que continua a ser a força motriz que preordena todos os outros princípios e necessita, urgentemente, voltar à cena na busca de melhoria nas condições de pactuação. (ARAÚJO, 2011).

O princípio da proteção, portanto, visa diminuir a desigualdade entre os trabalhadores, promovendo o equilíbrio entre estes e o empregador. O empregador deve agir sem prejudicar o trabalhador, principalmente respeitando seus direitos, como por exemplo as condições em que o mesmo trabalha. Todas as decisões que envolvem trabalhador e empregador, relacionadas ao contrato de trabalho devem ser realizadas com mútuo consentimento.

Não pode, portanto, o empregador fazer qualquer alteração no contrato de trabalho sem que o trabalhador autorize, pois, tal modificação poderia trazer prejuízo a este. Trabalhador e empregador devem estar na mesma condição de igualdade.

O princípio da proteção, no entanto, não deve ser considerado absoluto, pois, podem surgir leis que estabeleçam de modo menos favorável aos empregados e que, inclusive beneficiem os empregadores. Nesse sentido Martins (2004) diz que:

No sistema jurídico brasileiro, valem mais as regras do que os princípios. Assim, uma lei que estabeleça situação menos favorável ao trabalhador pode mitigar sensivelmente o princípio da proteção e da melhoria das condições de trabalho. (MARTINS, 2004, p. 122).

O princípio da proteção, portanto, deve indicar qual o caminho deve ser seguido para que se estabeleça igualdade entre trabalhador e empregador, limitando o poder do mais forte, ou seja, do empregador, para garantir que a lei será aplicada de forma correta, garantindo os direitos do trabalhador.

3.2 Princípio da Indisponibilidade e Irrenunciabilidade

De acordo com o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade, o trabalhador, quando estiver em juízo não poder renunciar seus direitos. Tal princípio encontra-se embasado no artigo 468 da CLT:

Art. 468 da CLT: Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (CARRION, 2007, p. 338).

Portanto, o empregador em nada poderá alterar o contrato de trabalho sem a anuência do trabalhador.

De acordo com Mello (2011), o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade, surgiu para corrigir os históricos e drásticos resultados da liberdade de contratação entre os trabalhadores e empresas, pois a liberdade que redundava poderia resultar em diversas formas de exploração.

Os empregados poderiam dispor dos seus direitos em troca de algum benefício oferecido pelo empregador, mas que poderia prejudicá-lo no contrato de trabalho. Com o princípio da indisponibilidade e irrenunciabilidade o empregado ficou protegido de qualquer violação do seu direito.

Silva (2011) entende que o princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade é “uma faca de dois gumes”, pois, de um lado existe o benefício de proteção aos direitos básicos dos trabalhadores, hipossuficientes no contrato de trabalho, buscando diminuir as desigualdades e a reafirmação e valorização da sua força de trabalho, reconhecendo-a como parte da dignidade da pessoa humana.

Contudo, segundo a autora, existe o lado negativo consistente no embate com os empregadores e seus ideais de flexibilização, na busca incessante pelo lucro, que restringem ao máximo os direitos dos trabalhadores, limitando as ofertas de emprego.

De acordo com o posicionamento acima, o referido princípio, acaba interferindo nas relações de trabalho, haja vista, que essa flexibilidade que acaba ficando prejudicada e muitos trabalhadores acabam caindo no mercado informal.

No entanto, segundo Grosso (2007), o trabalhador não pode dispor de direitos indisponíveis, sendo nesse caso, ilógico, exceto em alguns casos previstos em lei, como a renúncia à estabilidade, com anuência do sindicato, do Ministério Público ou do Juiz.

O princípio tem como pressuposto a proteção do empregado no contrato de trabalho com o empregador, impondo limite, para evitar eventuais abusos. Nesse sentido

O direito do trabalho é o ramo do direito onde mais se nota essa limitação. A vontade das partes, muitas vezes, está relacionada a celebrar, ou não, o contrato de trabalho. Celebrando-o, os direitos e deveres das partes estão na lei. O que se quer, na realidade, é não retirar a autonomia das partes e sim evitar seu abuso. Prevalece o interesse coletivo sobre o individual (ROCHA, 2005, p. 29).

O princípio da irrenunciabilidade vale para qualquer ameaça de retirar o direito pertencente ao empregado, evitando que o empregador exerça qualquer tipo de pressão para renunciar um direito que já exista ou que porventura possa existir. Portanto, tal princípio afirma que em tese os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, não podendo o empregado deles dispor.

De acordo com Delgado (2005, p. 201-202) este princípio “atua, na verdade, para assegurar a efetiva liberdade do obreiro frente à relação empregatícia, ao argumento de que o princípio tende a atenuar a inevitável restrição de vontade que a figura do empregador acaba por impor”.

3.3 Garantia na qualidade de vida durante a jornada de trabalho

Quando se utiliza um conceito de qualidade, algumas vezes não se consegue transmitir ao outro a ideia de forma clara e, principalmente, com o significado que se deseja, pois, há várias formas de se definir qualidade.

Peixoto (1997) define a palavra qualidade como aquilo que caracteriza uma coisa, que adjetiva, que possibilita a designação de uma determinada particularidade, de um valor.

Qualidade de vida é compromisso em aperfeiçoar a arte de viver e de conviver. Qualidade de vida é também um conceito que deve ser aplicado a todas as idades do ser humano e não apenas associado ao idoso (MOREIRA, 2001, p. 25).

A qualidade deve ser bem definida na organização, sustentando tanto o trabalho de qualidade dos indivíduos, como também a qualidade do trabalho em equipe. Requer o estabelecimento constante de objetivos, além de um aperfeiçoamento contínuo, através da ajuda, participação e envolvimento de todos.

O conceito de qualidade de vida implica um profundo respeito pelas pessoas. Para alcançar níveis elevados de qualidade e produtividade, as organizações precisam de pessoas motivadas, que participam ativamente nos trabalhos que executam e que sejam adequadamente recompensadas pelas suas contribuições. A competitividade organizacional – e obviamente a qualidade e produtividade – passam obrigatoriamente pela qualidade de vida no trabalho (MARRAS, 2009, p. 31).

É caminhar sempre em direção a melhorar continuamente, investindo em programas de qualidade, contando com a participação e envolvimento de todos os funcionários e clientes da empresa.

A conscientização do desejo de viver qualitativamente melhor é algo livre e concreto para a grande maioria dos trabalhadores e das empresas.

A qualidade de vida no trabalho assimila duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem estar e satisfação no trabalho; e de outro, o interesse das organizações quanto aos seus efeitos potenciais sobre a produtividade e a qualidade. (CHIAVENATO, 1999, p. 391)

Quando os trabalhadores estão satisfeitos na relação trabalhista, com conseqüentemente o seu desempenho será otimizado, ou seja, maior produtividade e qualidade nos resultados.

Está claro que o rendimento dos empregados envolve uma série de fatores, mas um se destaca de sobremaneira, o grau de interesse deles em utilizar sua capacidade para obter um aumento na quantidade e qualidade do rendimento de suas tarefas. Não adianta ter condições materiais necessárias para a produção, se não há um sincero e íntimo desejo ou entusiasmo na realização das tarefas.

Segundo Rodrigues (1994, p.93), “os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória tem o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas de suas necessidades, principalmente, as sociais”.

O trabalhador passa por problemas diários na vida pessoal, que algumas vezes, pode até influenciar o seu trabalho. Assim, se já está passando por momentos difíceis, e no trabalho encontra um ambiente desfavorável, tais fatos poderão alterar a sua qualidade de vida nesse ambiente. O trabalhador não precisa apenas de incentivos financeiros, mas de um ambiente adequado onde possa trabalhar motivado. A qualidade de vida no trabalho se refere à preocupação com o bem estar geral e a saúde dos trabalhadores no desempenho de suas tarefas.

Assim, a fixação da jornada de forma indiscriminada pode causar diversos efeitos nocivos ao trabalhador. O trabalho excessivo ou sem condições adequadas pode provocar diversos quadros de insatisfação por parte do trabalhador. Conforme defendido por Conceição (2011, p.1), “[...] A limitação da jornada de trabalho decorre do direito à vida, na medida em que o excesso de horas de trabalho poderá acarretar a perda da própria vida ou, na melhor das hipóteses, uma restrição à sua qualidade”.

Da mesma forma, o trabalho, se realizado em horários diferenciados, tais como turnos de revezamento, ou no período noturno interferem fortemente na saúde do trabalhador, carecendo de atenção especial tanto por parte do empregador - que fixa a jornada - quanto por parte do Estado - que é a fonte de regulamentação do Direito do Trabalho.

É consenso entre os profissionais especialistas na área de saúde do trabalho que o exercício de atividades em horários em que o organismo originalmente buscaria descanso provoca gradual prejuízo que, em grande parte das vezes tornam-se irreparáveis.

Sendo a causadora de prejuízos ao trabalhador a jornada deve ser paga de forma compensatória. A razão esforço (prejuízo) versus recompensa deve encontrar um meio-termo pelo qual não haja alto rendimento do serviço em detrimento da saúde do trabalhador. Deve-se, portanto “levar em conta, para a fixação da jornada, o tempo despendido e o conseqüente desgaste sofrido pelo empregado no desempenho da função” (PINHEIRO, PRATE E MARTE, 2010, p.1).

Em relação a questão da remuneração do trabalho em jornadas diferenciadas frente aos prejuízos trazidos ao trabalhador, o que se percebe é uma notória carência de bibliografia, demonstrando total desatenção da sociedade e dos estudiosos do trabalho acerca do tema. A empresa deve encarar o desafio de conseguir obter um equilíbrio entre os fatores organizacionais e ambientais, permitindo dessa forma que os trabalhadores alcance seus

objetivos e ao mesmo tempo satisfazer suas necessidades, implicando, desta forma, melhoria na qualidade de vida no trabalho.

Conclui-se, nas palavras de Souto (2004, p. 48), que:

O papel dos empresários assume neste assunto grande importância, à medida que, como responsáveis pelas unidades de produção que constituem a comunidade econômica nacional, entendam o dever de colaborar e participar na defesa da saúde do trabalhador.

Portanto, a qualidade de vida no trabalho se refere à preocupação com o bem estar e principalmente a saúde dos trabalhadores durante o desempenho de suas tarefas.

Saúde é um direito humano fundamental, reconhecido por todos os foros mundiais e em todas as sociedades. Como tal, saúde se encontra em pé de igualdade com outros direitos garantidos pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948: liberdade, alimentação, educação, segurança, nacionalidade etc. A saúde é amplamente reconhecida como o maior e o melhor recurso para o desenvolvimento social, econômico e pessoal, assim como uma das mais importantes dimensões da qualidade de vida (RODRIGUEZ; ALVES, 2008).

A preocupação para a melhoria da qualidade surgiu com a preocupação não só com os aspectos materiais como compensação, saúde e segurança, mas a humanização do trabalho de forma abrangente, incluindo responsabilidade, autocontrole, autonomia, participação na gestão e nos resultados e desenvolvimento completo do pessoal através de trabalhos que ofereçam possibilidades de progresso.

A conscientização do desejo de viver qualitativamente melhor é algo patente e palpável para a grande massa dos trabalhadores e das organizações.

Está claro que o rendimento dos empregados envolve uma série de fatores, mas um se destaca de sobremaneira, o grau de interesse deles em utilizar sua capacidade para obter um aumento na quantidade e qualidade do rendimento de suas tarefas. Não adianta ter condições materiais necessárias para a produção, se não há um sincero e íntimo desejo ou entusiasmo na realização das tarefas.

Ferreira (2004, p.98) diz que as “condições dignas de trabalho, mediante um ambiente de trabalho que seja física e mentalmente sadio, são preconizadas pela própria Constituição como objetivo dos direitos conquistados pelos Trabalhadores”.

Observa-se que são direitos mínimos para que o trabalhador possa exercer sua atividade num ambiente tranquilo de trabalho.

Para Razouk (2008, p.6), “O desgaste físico e mental envolve o desinteresse não só pelo trabalho como pela vida, ausência de auto-estima, fadiga física e mental, sensação de inutilidade”.

Acredita-se, portanto, que se faz necessário estar atento ao tratamento recebido pelo trabalhador em meio ao seu ambiente de trabalho.

Brandão (2009, p. 11) fala dos fatores condicionantes que estão relacionados com o ambiente de trabalho.

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

Todos esses fatores, portanto, são prejudiciais a saúde do trabalhador. Ainda que o empregador pague ao trabalhador as horas extras excedidas ou faça uma compensação das horas trabalhadas, tais medidas em nada vão diminuir o risco deste sofrer prejuízos em sua saúde e qualidade de vida. Portanto, é preciso atentar para a duração das jornadas diárias de trabalho, observando intervalos de descanso adequado.

CONCLUSÃO

O presente estudo teve como fulcro a realização de um estudo sobre a qualidade de vida do trabalhador com jornada especial. A jornada especial tem como objetivo a flexibilização do contrato de trabalho, entretanto discute-se sobre essa modalidade de jornada e a saúde do trabalhador.

Ao longo do trabalho percebeu-se que o trabalhador durante algum tempo sofreu com jornadas de trabalho longas, onde era obrigado a trabalhar e, sem intervalo de descanso adequado. Entretanto, com o passar do tempo a luta dos trabalhadores por uma jornada menor foi atendida e ficou determinado que a jornada de trabalho seria de oito horas diárias.

Posteriormente surgiram novas modalidades de jornada de trabalho como a noturna, especial e normal com o objetivo de atender tanto o trabalhador quanto o empregador. No entanto, chegou-se a conclusão que apesar das várias modalidades de jornadas de trabalho, existem algumas que comprometem a qualidade de vida do trabalhador, como é o caso da jornada especial.

Ficou evidente que o trabalhador com jornada especial tem seu desempenho comprometido, pois, trabalhando doze horas não consegue manter o mesmo rendimento que o trabalhador com jornada de oito horas diárias.

A jornada especial, ainda que aceita, pode causar danos a saúde do trabalhador, diminuir seu rendimento, podendo sofrer com cansaço físico e principalmente mental.

Assim, a empresa por um lado, se beneficia com a flexibilidade e a contratação de menos trabalhadores, entretanto, pela sobrecarga maior de trabalho o empregado. Entretanto, apesar de não ser benéfico para o trabalhador, a jornada especial é bastante praticada, principalmente nos bares e restaurantes.

Entretanto, ao longo desse estudo, ficou evidenciado que a jornada especial, traz mais benefícios para a empresa do que para o trabalhador.

Contudo é preciso que as empresas se conscientizem sobre a importância de zelar pela qualidade de vida do trabalhador e atentar para o fato de que, é o fator qualidade que vai fazer com que trabalhadores se sintam mais motivados, com melhor desempenho de suas funções, e conseqüentemente a empresa vai obter mais vantagem competitiva no mercado de trabalho.

Em vista disso, é evidente que na busca da melhoria na qualidade de vida, deve-se ter como propósito a proteção à saúde e à vida do trabalhador, aliado às boas condições de dignidade. Para tanto se faz necessário que os empregadores se conscientizem sobre a importância da valorização do trabalhador.

Portanto, o tema estudado não se esgota por aqui, para estudos futuros tem-se que o trabalho de conscientização das empresas pode ser um tema importante.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Carolina Lobato Goes de. **O princípio da proteção do trabalhador no contexto dos direitos fundamentais**. Disponível em: ww1.anamatra.org.br/sites/1200/1223/00000360.doc. Acesso em: 15 set. 2013.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. Rev. TST, Brasília, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 25 de set. 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais**. Processo 00372-2008-035-03-00-9 RO. Compensação semanal x banco de horas - acordo individual inválido. Disponível em: Acesso em: 20 set. 2013.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região – Minas Gerais**. Processo 00068-2006-142-03-00-6 RO. Compensação de jornada - banco de horas - acordo individual – invalidez. Acesso em: 20 nov. 2013.

BRASIL, **Tribunal Regional do Trabalho**. São Paulo. Processo - 01387200601902009 (01387200601902009) - RO - Ac. 4ªT 20100804874 - Rel. Paulo Sérgio Jakutis - doe 03/09/2010. Disponível em: <http://www.sincovaga.com.br/DL/Comunicados/OBSERVA%C3%87%C3%95ES%20SOBRE%20ACORDO%20DE%20COMPENSA%C3%87%C3%83O%20DE%20HORAS%20E%20BANCO%20DE%20HORAS.pdf>. Acesso em 20 nov. 2013.

CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CARVALHO, Saulo Veríssimo Viana de. **As horas extras e o banco de horas**. 2012. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7231/As-horas-extras-e-o-banco-de-horas>. Acesso em: 20 out. 2013.

CONCEIÇÃO, Maria da Consolação Vegi. **A jornada de trabalho e o ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/7277/a-jornada-de-trabalho-e-o-ordenamento-juridico-brasileiro>. Acesso em: 20 out. 2013.

CULTURA BRASILEIRA, **1º de Maio – Dia Mundial do Trabalho**. Disponível em: <http://www.culturabrasil.org/diadotrabalho.htm>. Acesso em: 10 out. 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1. ed. Campinas: Russell Editores, 2008.

MACHADO, Simone Lopes. **Direitos humanos e o trabalho em horas extras**. 2010. Disponível em: <http://www.congressods.com.br>. Acesso em 20 out. 2013.

MARINS, Patrícia Marcon. **Assédio moral no trabalho privado**. 2010. Disponível em: <http://www.ump.edu.br/revista/upload/Assedio.moral.pdf>. Acesso em 15 set. 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2004.

MEDEIROS, Elisa Girardi. **Análise da Qualidade de Vida no Trabalho: um Estudo de Caso na Área da Construção Civil**. Porto Alegre, Universidade Feral do Rio Grande do Sul, 2002.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

MORENO, Claudia Roberta de Castro; FISCHER, Frida Marina; ROTENBERG, Lúcia. **A saúde do trabalhador na sociedade 24 horas**. São Paulo Perspec. Vol.17 no.1 São Paulo Jan./Mar. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 15 Nov. 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2008.

PINHEIRO, Patrícia Peck. PRATTI, Vivian. MARTES, Rogério. **Análise dos últimos 10 anos do Direito Digital no Judiciário Brasileiro**. II Consolidado de Jurisprudência - Direito Digital. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, 81, 01/10/2010.

Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br>. Acesso em: 21 Nov. 2013.

RAMOS, Lauro; REIS, José G. Almeida. **Emprego no Brasil nos anos 90**. Texto para Discussão, n. 468, IPEA, 1997.

RODRIGUES, Marcus Vinícius Carvalho. **Qualidade de Vida no Trabalho**. Petrópolis, Editora Vozes, 1995.

SALGADO, Gisele Mascarelli. **A Flexibilização Jurídica da Jornada de Trabalho**. *Universo Jurídico*, Juiz de Fora, ano XI, 26 de mar. de 2009.

Disponível em:

http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/6147/a_flexibilizacao_juridica_da_jornada_de_trabalho. Acesso em: 10 out. 2013.

SANTINO, Daniela. **Banco de horas e compensação – Como utilizar corretamente, sem riscos**. 2011. Disponível em: http://www.correiadasilva.com.br/pdf/art_tra/art_tra_19.pdf. Acesso em: 20 Nov. 2013.

SILVA, Edson Braz da. **A ilegalidade do sistema de compensação de jornada de trabalho 12x36**. *Direito Público* nº 17 – Jul-Ago-Set/2007.

SMANIOTTO, João Vitor Passuello. **Redução da jornada de trabalho como medida ambivalente**: viabilizar o Direito Fundamental ao trabalho e oferecer condições para o desenvolvimento do capitalismo. Curitiba: Faculdades Integradas do Brasil, 2010.

SOUTO, Daphnis Ferreira. **Saúde no trabalho**: uma revolução em andamento. 1. ed. Rio de Janeiro: Ed.Senac Nacional, 2004.

Artigo recebido em 20/11/2019 e aprovado em 05/12/2019.