



A SOBREJORNADA E OS ACIDENTES DE TRABALHO.

José Amaro Barcelos Lima
(SENGE-RJ)

Resumo

Os acidentes de trabalho guardam uma estreita relação com a frequente inobservância de regras voltadas para a preservação da saúde e da segurança dos trabalhadores, nos vários setores produtivos de bens e serviços. Algumas causas de acidentes que se repetem rotineiramente nas organizações, estão a exigir uma participação mais efetiva para o controle dos riscos laborais, das entidades representativas das classes trabalhadoras, dos governos, dos empresários e, principalmente, dos próprios trabalhadores. A execução de tarefas em ambientes insalubres e perigosos, o aumento da jornada, as pressões para que se produza mais com menor força de trabalho, além do uso inescrupuloso da terceirização de serviços na busca de menor custo, sem a necessária preocupação com a proteção dos obreiros, têm contribuído para a ocorrência de não conformidades com elevados prejuízos econômicos e mutilações, desgastes psicofísicos, ou mortes de pessoas. O fato mais comum é que os trabalhadores com o medo de perderem seus empregos desprezam as suas necessidades pessoais, deixam de conviver com outros grupos sociais e, além de tudo, esquecem-se de si mesmos. As exigências oriundas do mundo atual com sua economia globalizada contribuem para que ocorra uma super-competitividade entre as organizações, exigindo uma dedicação quase que exclusiva dos trabalhadores contemporâneos às suas atividades profissionais, acarretando tempo menor de descanso com prejuízo para a segurança e a saúde dos indivíduos.

Palavras-chaves: Sobrecarga de trabalho; fadiga; acidentes.

1. INTRODUÇÃO

Um dos princípios fundamentais da Constituição Brasileira de 1988 diz respeito “aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”. Para aquelas atividades em que o ciclo biológico do trabalhador é mais afetado, com a possibilidade de provocar maiores desgastes, a Carta Magna estabeleceu jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, tornando mais onerosa para o empregador a prestação de trabalho extraordinário, chamando a atenção para a excepcionalidade de sua ocorrência.

No Capítulo III da obra “O Livro dos Espíritos”, na seção que aborda a Lei do Trabalho, há a seguinte afirmação:

“O trabalho é uma lei da Natureza e por isso mesmo é uma necessidade. A civilização obriga o homem a trabalhar mais, porque aumenta as suas necessidades e os seus prazeres.”

Mais adiante no trecho onde ocorrem comentários sobre o limite do trabalho, colocou-se a seguinte pergunta para os espíritos: “Sendo o repouso uma necessidade após o trabalho, não é uma lei da Natureza?”. Para esta indagação os espíritos tiveram a seguinte resposta:

“Sem dúvida, o repouso serve para reparar as forças do corpo. É também necessário para deixar um pouco mais de liberdade à inteligência que deve elevar-se acima da matéria”.

Esse diálogo travado entre Kardec e os Seres Espirituais data de 1875, ocasião em que foi editado O Livro dos Espíritos.

No mundo dos seres humanos nesse momento recente, a procura desenfreada por maior produtividade provoca uma trágica inversão de valores, onde o homem vive historicamente em função do trabalho, onde o tempo de não trabalho está completamente comprometido, acarretando graves prejuízos ao bem-estar dos trabalhadores e interferindo negativamente na sua qualidade de vida.

2. FORMULAÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

Há estudos que demonstram que existe correlação entre a incidência de acidentes de trabalho e a prestação de jornada de trabalho extenuante. As estatísticas demonstram que o índice de acidentes de trabalho em sobrejornada é três vezes superior ao registrado em jornada normal em função do cansaço e do desgaste físico que prejudicam o desempenho dos trabalhadores além de causar uma reação mais lenta às condições de riscos que porventura

estejam presentes nos locais onde as tarefas são desenvolvidas. É exatamente no aspecto relacionado à duração e intensidade do trabalho que este artigo técnico desenvolve um estudo demonstrando que a sobrejornada é uma das mais importantes causas de acidentes de trabalho em todo o mundo. A ampliação sistemática do horário de trabalho acentua, decisivamente, as chances de ocorrência de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

Segundo Dwyer (2006, pág. 156) a forma mais simples observada de gestão por meio da ampliação do trabalho é aquela que ocorre quando longas horas são trabalhadas em um mesmo local de trabalho. Um estudo francês mostrou que mais de 40% de uma amostra de acidentes pesquisados aconteceram com trabalhadores que trabalhavam mais de 50 horas por semana. Em um estudo brasileiro, 52% dos acidentes que aconteceram com metalúrgicos foram produzidos quando eles estavam fazendo horas extras.

É preciso atentar para os limites do ser humano quando executando qualquer trabalho, especialmente durante aqueles que exigem maior esforço do que seria natural. Esses limites podem ser classificados a partir de três importantes aspectos:

- Limite físico;
- Limite fisiológico;
- Limites mentais e emocionais.

O limite físico está relacionado com as características do indivíduo, tais como, sexo, peso e biótipo. Para aquela atividade que extrapole a aptidão física de uma determinada pessoa, então há de se colocar em prática uma alternativa que evite a ocorrência de excessos que possam interferir no seu rendimento, na sua saúde e na sua segurança.

O limite fisiológico tem a ver com o descanso, com a aptidão física, com a forma de nutrição e com a saúde do indivíduo. Este limite é influenciado pelas ações do dia a dia, sendo também afetado pela fome, pela fadiga e por um estado de saúde adverso. Quando o limite fisiológico é ultrapassado o corpo, geralmente, emite avisos de que algo não vai muito bem.

Os limites mentais e emocionais são de difícil detecção e variam com certa constância, dependendo do estresse a que está submetido o trabalhador. O estresse laboral provoca condições nocivas para a saúde do indivíduo, agindo sob a forma de moléstia, provocando alterações cardíacas e respiratórias, úlceras, transtorno do sono, com conseqüente baixa do rendimento no trabalho.

Dejours et al (2007, pág. 24) afirmam que o trabalho torna-se perigoso para o aparelho psíquico quando ele se opõe à sua livre atividade. O bem-estar, em matéria de carga psíquica, não advém só da ausência de funcionamento, mas, pelo contrário, de um livre funcionamento, articulado dialeticamente com o conteúdo da tarefa, expresso, por sua vez, na própria tarefa e revigorado por ela. Em termos econômicos, o prazer do trabalhador resulta da descarga de energia psíquica que a tarefa autoriza, o que corresponde a uma diminuição da carga psíquica do trabalho.

Em geral o que se observa nas empresas é uma reiterada exigência do trabalho em regime extraordinário, com o objetivo principal de aumento da produção e o consequente aumento do lucro dessas empresas, independente do sacrifício a que são submetidos os trabalhadores, e do fato de que o excesso de trabalho pode levar o indivíduo ao desprazer e ao sofrimento, com danos severos à sua saúde. É exatamente nesse aspecto relacionado à duração e intensidade do trabalho, que este artigo quer analisar o quanto a sobrejornada, como aponta a própria denominação, deve ser entendida como uma situação anormal na atividade produtiva, que impede a necessária equivalência entre demanda de serviço e capacidade física e mental de atendimento.

A redução da jornada diária tem sido uma das mais importantes reivindicações do mundo do trabalho, uma vez que se constitui num mecanismo de contraposição à extração do sobre trabalho, realizado pelo capital, desde sua gênese com a Revolução Industrial e contemporaneamente com a acumulação flexível da era do toyotismo e da máquina informacional. Desde o advento do capitalismo, a redução da jornada de trabalho mostra-se central na ação dos trabalhadores, condição preliminar para uma vida (Antunes, 2008, pág. 110).

3. OBJETIVO

O principal objetivo deste artigo é analisar as consequências do exercício do labor em condições adversas para o homem, destacando também que a redução do número de empregados colocada em prática pelas empresas nos dias atuais, provoca a necessidade freqüente de aumentar a jornada de trabalho através da aplicação de horas extras, o que introduz um fator de risco adicional, levando os trabalhadores a uma excessiva fadiga, diminuição dos padrões de segurança e de confiabilidade nos setores de trabalho.

O impacto no aparelho mental do trabalhador provocado pela exposição a uma carga excessiva de atividades, interferindo na sua capacidade de concentração e percepção, deixa o indivíduo vulnerável, aumentando a possibilidade de sofrer acidente de trabalho.

4. MÉTODO

Com base em resultados estatísticos e através de pesquisa bibliográfica fundamentada sobre material publicado, tais como, artigos, livros e normas, este trabalho desenvolveu-se com a análise das opções metodológicas adequadas, que ajudassem na composição de estudo na busca da comprovação do seu principal objetivo.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA

As condições de trabalho para os primeiros operários e para os trabalhadores da construção civil eram péssimas. Jornada de trabalho sem limite: 12h, 14h, 16h ou mais. Nenhum descanso semanal. Nada de férias. Ninguém nem conhecia essa palavra. Trabalho

pesado, em um ritmo que esgotava qualquer um. Na maioria dos países do continente Europeu, por volta de 1800, as jornadas eram de 12 a 16 horas por dia, principalmente entre mulheres e menores. Nos Estados Unidos era entre 11 e 13 horas.

Com o início dos movimentos reivindicatórios visando a diminuição dessa jornada, foi que os países começaram a fixar normas, sendo o primeiro deles a Inglaterra em 1847, fixando em 10 horas diárias, depois seguida por vários outros países.

Em 1888 a Federação Americana de Trabalho - AFL realizou o seu congresso, onde surgiu a proposta para deflagrar uma greve geral em 1º de maio de 1890, a fim de se estender a jornada de 8 horas às zonas que ainda não haviam conquistado.

De acordo com Giannotti (2009, pág. 45) a luta pela fixação e redução da jornada de trabalho foi uma das mais longas batalhas da classe operária européia e norte-americana. A luta começou com o início da industrialização e se estendeu por todo o século XIX.

A seguir são relacionadas as principais datas referentes a essa luta que varou dois séculos:

1817 – Robert Owen, um burguês intelectual que sonhava com um socialismo utópico, introduziu em suas fábricas, na Inglaterra, a jornada de 8 horas, de modo experimental;

1827 – Greve dos carpinteiros da Filadélfia (EUA), pela redução da jornada;

1827 – Em Nova Iorque, aconteceram as primeiras manifestações pela redução da jornada de trabalho;

1833 – A Inglaterra fixou o horário de trabalho entre 5h30min e 20h30min, com intervalo de 1h30min para as refeições. Ficava proibido o trabalho para menores de nove anos de idade;

1836 – Na França iniciam-se dois anos de grandes lutas pela redução da jornada de trabalho;

1841 – Após uma greve que parou Paris, uma nova legislação na França, limitou para 8 horas diárias o trabalho de crianças de 8 a 12 anos de idade e em 12 horas o daquelas com idades entre 12 e 16 anos;

1847 – Trabalhadores da indústria têxtil inglesa conseguiram reduzir a jornada, de 13 para 10 horas diárias;

1848 – Na França, no governo formado pela revolução de fevereiro, o trabalho dos adultos foi limitado a 10 horas, em Paris, e a 11 horas no interior. A lei, no entanto, foi derrubada

rapidamente pelos patrões, voltando a jornada de 12 horas. Na Inglaterra, o horário de trabalho para mulheres e crianças foi reduzido para 10 horas;

1850 – Na Inglaterra a jornada de 10 horas foi derrubada pelos empresários. No mesmo ano nasceu nos EUA, a “Liga das 8 horas”;

1861 – Na Inglaterra a jornada volta a ser de 11 horas para mulheres e crianças;

1868 – Os Estados Unidos estabelecem as 8 horas para funcionários do serviço federal;

1871 – A Comuna de Paris não teve tempo para pensar em horários de trabalho. Era necessário mobilizar todas as forças contra os dois exércitos que sitiavam Paris e queriam acabar com a Comuna: o exército francês e o alemão. Os dois se juntaram com o mesmo objetivo de reprimir a rebelião dos trabalhadores.

Até 1880 a conquista das 8 horas continuava um sonho. Foram necessários mais quarenta anos de duríssimas lutas para que em vários países, se começasse a ter alguma vitória na redução da jornada para 8 horas diárias.

No centenário do início da Revolução Francesa, em 14 de julho de 1889, reuniu-se em Paris um congresso operário marxista. Os delegados representavam três milhões de trabalhadores. Esse congresso marca a fundação da Segunda Internacional. Na hora de votar as resoluções, deliberou-se em torno da proposta de organizar uma grande manifestação internacional, ao mesmo tempo, com data fixa, em todos os países e cidades pela redução da jornada de trabalho para 8 horas e aplicação de outras resoluções do Congresso Internacional. Como nos Estados Unidos já havia sido marcada para o dia 1º de maio de 1890 uma manifestação similar, manteve-se a data para todos os países.

As comemorações do 1º de maio no Brasil, como não poderiam deixar de ser, também estão relacionadas à luta pela redução da jornada de trabalho. A primeira celebração da data de que se tem registro ocorreu em Santos, em 1895, por iniciativa do Centro Socialista, entidade fundada em 1889 por militantes políticos. 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. Desde então, comícios, pequenas passeatas, festas comemorativas, piqueniques, shows, desfiles e apresentações teatrais ocorrem por todo o país.

A primeira convenção da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1919, estabeleceu que os países contratantes deveriam adotar jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais. Em seu ato constitutivo a OIT determinou que o trabalho não deve ser tido como mercadoria, pois a todos os seres humanos deve ser assegurado o direito de conquistar progresso material e desenvolvimento social na liberdade e dignidade, na segurança econômica e com iguais possibilidades. Nesse mesmo ato, férias e lazer são reconhecidos como direitos naturais semelhantes aos demais direitos econômicos e sociais conforme Gonçalves (2009 apud Bobbio, 1992).

A Constituição Federal de 1937 especificou "dia de trabalho de 8 horas, que poderia ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei". (artigo 137).

A Constituição Federal de 1988 modificou a orientação até então seguida pelas constituições anteriores, estabelecendo no seu artigo 7º, XIII, "duração de trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho", e no inciso XIV, "jornada de trabalho de 6 horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva". A Carta de 1988 entendeu, sabiamente, como direito dos trabalhadores a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

Também a Carta Magna brasileira coloca o lazer lado a lado com a educação, saúde, trabalho, segurança, previdência social, proteção à infância e maternidade e assistência aos desamparados. E, de acordo com Gonçalves (2009 apud Bobbio, 1992), o lazer atende às seguintes necessidades do ser humano:

a) necessidade de libertação, opondo-se à angústia e ao peso que acompanham as atividades não escolhidas livremente;

b) necessidade de compensação, pois a vida atual é cheia de tensões, ruídos, agitação, impondo-se a necessidade do silêncio, da calma, do isolamento como meios destinados à contraposição das nefastas conseqüências da vida diária do trabalho;

c) necessidade de afirmação, pois a maioria dos homens vive em estado endêmico de inferioridade, numa verdadeira humilhação acarretada pelo trabalho de oficinas, impondo-se um momento de afirmação de si mesmos, de auto-organização da atividade, possível quando dispõe de tempo livre para utilizar segundo os seus desejos;

d) necessidade de recreação como meio de restauração biopsíquica;

e) necessidade de dedicação social, pois o homem não é somente trabalhador, mas tem uma dimensão social maior, é membro de uma família, habitante de um município, membro de outras comunidades de natureza religiosa, esportiva, cultural, para as quais necessita de tempo livre;

f) necessidade de desenvolvimento pessoal integral e equilibrado, como uma das facetas decorrentes da sua própria condição de ser humano.

O descanso é indispensável à integridade do corpo e da mente. Qualquer atividade profissional realizada em excesso é passível de minar a resistência do indivíduo. Efetivamente, a necessidade de limitação da jornada, de acordo com Moraes (2009 apud Sussekind, 1987), fundamenta-se em exigências de ordem biológica, social e econômica,

pretendendo não apenas combater aos problemas decorrentes da fadiga, mas também possibilitar ao trabalhador saudável convívio familiar e comunitário.

Ultrapassar o limite da jornada máxima legal é prejudicial não somente à saúde física e mental do trabalhador, mas também ao equilíbrio de uma sociedade que se quer justa e democrática. O pagamento da remuneração adicional pela jornada extra é mal necessário, jamais recuperando o tempo de descanso ou de convívio familiar perdido pelo trabalhador.

Dwyer (2006, pág. 91) afirma que o Conselho Britânico de Saúde Mental que, mais tarde, se tornou o Conselho de Pesquisa sobre Fadiga Industrial, produziu um grande número de pesquisas, que demonstravam relações semelhantes entre fadiga e acidentes. Em 1918, se publicou o mais extraordinário resultado: um aumento da jornada de trabalho de 60 para 72 horas estava associado a duas vezes e meia mais acidentes. A pesquisa que demonstrou isso e outras noções sobre os efeitos adversos do excesso de trabalho teve um grande impacto no Escritório Internacional do Trabalho: das 30 convenções aprovadas entre 1919 e 1939, no mínimo oito referiam-se às limitações das horas ou da semana de trabalho.

3. DADOS ESTATÍSTICOS

O Brasil passou a adotar desde abril de 2007 o Nexo Técnico Epidemiológico - NTE, um mecanismo que relaciona doenças às atividades profissionais. Desde então, o registro de doenças ocupacionais cresceu, em média, 134%, segundo dados do Ministério da Previdência Social (MPS). As notificações de doenças do sistema osteomuscular, nas quais se incluem as lesões por esforço repetitivo (LER), aumentaram 512%. Este mecanismo facilita a regularização das notificações de acidentes de trabalho; por diversos motivos, empresas frequentemente recorriam ao subterfúgio da subnotificação.

Também se estima que, além do incalculável prejuízo social, os acidentes e doenças de trabalho atinjam aproximadamente 4% do PIB nacional, levando-se em conta, além do setor privado, o segmento informal e rural, os funcionários públicos, os cooperados e os autônomos. Em 2008, foram registrados em todo o país 551 mil acidentes de trabalho. Desses, 377 mil foram revertidos em benefícios acidentários por invalidez, morte ou doença, em um investimento de cerca de R\$ 282 milhões. Já em 2009, a Previdência registrou 528 mil acidentes de trabalho e concedeu cerca de 353 mil benefícios, em um montante de R\$ 281 milhões.

Em dezembro de 2007 e janeiro de 2008, os canais de comunicação de todo o mundo noticiaram que a Corte de Nagoya, no Japão, reviu a decisão do Ministério do Trabalho que havia recusado benefícios à viúva de ex-funcionário da Toyota Motor, que morreu em 2002 por excesso de trabalho, dando novamente notoriedade a esse trágico evento que tem ocorrido com os empregados, de acordo com artigo escrito por Carreiro (2007) e que mostra os seguintes dados estatísticos:

1. No Japão as horas extraordinárias trabalhadas, em geral, não são remuneradas. São consideradas como trabalho voluntário. A decisão da Corte de Nagoya é importante porque pode aumentar a pressão sobre as empresas para tratar das “extraordinárias livres” (trabalho que um empregado é obrigado a executar, mas não recebe) como trabalho remunerado.
2. Os números oficiais dizem que os japoneses trabalham cerca de 1780 horas por ano, ligeiramente menos do que os americanos (1800 horas por ano), embora mais do que os alemães (1440). Mas as estatísticas são falaciosas, pois não contam as “extraordinárias livres”. Outras mostram que um em cada três homens com idade entre 30 e 40 anos trabalha mais de 60 horas por semana. Metade desses não recebe nenhuma hora extraordinária.
3. Na atualidade, anualmente o Ministério do Trabalho japonês tem indenizado entre 20 e 60 famílias de trabalhadores que morrem pelo “Karoshi”. Alguns especialistas consideram que as vítimas do Karoshi ultrapassam 10.000/ano.

O Ministério da Saúde, Trabalho e Previdência Social japonês publicou estatísticas relevantes em 2007: 147 trabalhadores morreram muitos por acidentes vasculares cerebrais ou ataques cardíacos. Estudos realizados pelo Ministério do Trabalho japonês indicaram que as mortes estavam associadas a longas horas de trabalho, trabalho em turnos, trabalho e horários irregulares. A maioria das vítimas trabalhava longas horas, equivalentes a mais de 3000 horas por ano, pouco antes do falecimento.

A Organização Internacional do Trabalho no XVI Congresso Mundial de Saúde e Segurança do Trabalho, realizado em Viena, e em relatório publicado em 2003, reconheceu o Karoshi como causa de morte relacionada ao trabalho ao constatar que 23% de trabalhadores morrem por doenças circulatórias relacionadas ao trabalho, sendo que um dos principais fatores que contribuem para a morte são as doenças cardiovasculares, que têm, entre suas causas, o trabalho em turnos e noturno, além de longas jornadas de trabalho.

4. AS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS E A LUTA PELA REDUÇÃO DA JORNADA

A classe operária surgiu no Brasil no período pós 1880, com o fim da escravidão e com a introdução do assalariamento do trabalho. O aparecimento do movimento operário organizado no Brasil teve influência das experiências européias, com a chegada de estrangeiros que eram trabalhadores qualificados e artesãos. Outro fator decisivo para o crescimento desse movimento foi o pensamento anarquista no início do século XX, com origem em países como Itália, Espanha e França. Os anarquistas tinham como princípio fundamental, recusar todo poder delegado e toda representação que impedisse o trabalhador de tomar decisões e de se auto-organizar.

Nas décadas de 30 e 40 teve origem uma nova era do movimento operário, conhecido na história brasileira como Era Vargas ou do Estado Novo, com uma crescente integração dos sindicatos ao controle do Estado. Em 1931 foi publicada a Lei de Sindicalização, com o objetivo principal de submeter a atividade sindical ao controle do Estado. A promulgação das leis sociais e trabalhistas com a definição de critérios para aposentadoria, jornada de trabalho de 8 horas, proteção no trabalho das mulheres, data de 1932, e foram implementadas pelo governo Vargas na intenção de criar uma base social operária para o Estado.

No Brasil, o primeiro Decreto regulando a jornada de trabalho, data de 1932, e fixava a jornada no comércio em 8 horas diárias. Seguiram-se, também, com limitação de 8 horas, a indústria, as farmácias, os transportes terrestres, frigoríficos, hotéis e restaurantes. Segundo artigo do Dieese (1997) o tema da redução da jornada de trabalho no Brasil não é novo: faz parte da luta sindical há quase um século. Desde o início do processo de industrialização, no final do século XIX e começo do século XX, as primeiras greves de trabalhadores já apresentavam como uma das principais reivindicações a redução da jornada de trabalho. Atualmente, com o aumento dos níveis de desemprego, que se tornou um dos mais dramáticos problemas sociais da sociedade contemporânea e motivo de preocupações em todo o mundo, o debate sobre a redução da jornada ganha maior importância na conjuntura econômica do país.

No ano de 1943, o Presidente Getúlio Vargas ao estabelecer as novas regras que regulariam as relações de emprego, trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro normas de grande relevância. Acertadamente o Estado interveio na relação laboral, fazendo valer o Princípio da Igualdade, tornando mais justa essa relação. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada por decreto de 1º maio de 1943, representou a reunião e sistematização da vasta legislação trabalhista produzida no país após a Revolução de 1930. Ainda que tenha recebido o nome de "consolidação", a CLT não se limitou a reunir uma legislação dispersa. Introduziu, também, novos direitos e regulamentações trabalhistas até então inexistentes. Constituindo um código de considerável abrangência, tratou minuciosamente da relação entre patrões e empregados e estabeleceu regras referentes a horários a serem cumpridos pelos trabalhadores, férias, descanso remunerado, condições de segurança e higiene dos locais de trabalho etc. O trabalhador ainda não dispõe de controle efetivo sobre o processo em que se insere e as conseqüências do ambiente de trabalho para a sua saúde, embora a sociedade brasileira, redemocratizada, permita a sua organização, discussão e reivindicação de direitos. O seu direito à saúde, entretanto, como outros direitos fundamentais legitimados pela Constituição Federal, é respeitado na medida da consciência e ação organizada em sua defesa, servindo-se, principalmente, de instrumentos próprios e independentes, ou então, disponíveis na estrutura do Estado.

O movimento sindical se depara hoje com um grande desafio, que passa pela necessidade de se criar um ponto de equilíbrio entre a defesa dos interesses de seus representados, tais como, melhores salários, condições dignas de trabalho e benefícios compatíveis, e a participação na luta pelas transformações sociais imprescindíveis à construção de uma sociedade sedimentada sobre valores éticos e justos. Ao longo do século XX, os sindicatos representativos da classe operária, tiveram presença marcante na defesa dos direitos dos trabalhadores, tendo se constituído em articuladores e protagonistas de

movimentos que, principalmente, acumularam uma série expressiva de conquistas sociais para os trabalhadores. Entretanto, com a hegemonia do neoliberalismo, essa participação sindical perdeu força, diminuindo a sua capacidade de intervenção na luta política e social. Diante dessa crise de poder os sindicatos podem e devem estimular a lógica de discussão tripartite, trabalhando como elementos de mediação, recuperando o terreno perdido e a capacidade de intervenção sóciopolítica.

Os sindicatos têm que se estruturar melhor, se assessorar tecnicamente, e principalmente se organizar nos locais de trabalho. Neste sentido, vale destacar algumas propostas que vem sendo implementadas ao longo dos últimos anos tais como a implantação de comissões de saúde e segurança nos locais de trabalho, inclusão de cláusulas de segurança e saúde nos acordos e convenções coletivas, criação de departamentos de segurança e saúde nos sindicatos, campanhas educativas, entre outras iniciativas.

5. O AUMENTO DA JORNADA E O JUDICIÁRIO

Neste momento em que ocorre um clamor na sociedade pela redução da jornada de trabalho, algumas empresas na tentativa de ocupar maior espaço no mercado globalizado, ou lançam mão do uso indiscriminado do regime de horas extras, ou buscam negociar uma mudança para maior no horário habitual, nem sempre oferecendo a justa recompensa financeira pelo acréscimo de tempo na jornada de trabalho.

Como exemplo pode ser citado o caso de uma concessionária de energia elétrica do Estado do Rio de Janeiro, que aumentou a jornada diária dos seus trabalhadores de forma compulsória e unilateral, sem a justa contrapartida, encontrando forte reação dos sindicatos que recorreram à Justiça Trabalhista para a permanência da jornada praticada durante vários anos.

Essa demanda judicial ainda em tramitação, mostra em seus autos o quanto é complexa essa matéria e, provavelmente, poderá no futuro trazer esclarecimentos que interfiram na atitude do patronato em crescer a jornada dos seus trabalhadores.

A seguir são destacados alguns trechos do julgamento dos embargos de declaração opostos pela empresa, que foram rejeitados pelos Desembargadores:

“Ainda que os contratos individuais estabeleçam jornada diversa, ao que percebo, a realidade e o tempo consolidaram o ajuste tácito quanto à carga horária reduzida. E a realidade prevalece sobre a forma”.

Em outros pontos do Acórdão aparecem as seguintes afirmações:

“Também não se pode fechar os olhos ao fato de que o intervalo para repouso e alimentação visa proteger a saúde do empregado, preservar sua integridade física e psíquica, além de renovar sua força de trabalho”.

“Ressalta, por fim, que as hipóteses de flexibilização em prejuízo do trabalhador, por meio de negociação coletiva são justificadas comumente pelos empregadores quando a empresa se encontra com problemas econômicos, situação em que não se enquadra a impetrante, uma das maiores empresas da localidade senão a maior, que possui o monopólio de mercado e realiza contrato de adesão com os consumidores. Logo, a não ser para lucrar mais, não há falar em validade de flexibilização em função da necessidade econômica”.

A fundamentação do sindicato de classe está alicerçada na condição de que os seus representados a despeito de contratos individuais de trabalho e acordos coletivos constando a formalização da possibilidade de ampliação da jornada, desde longa data a empresa efetivamente pratica a jornada reduzida. Logo, tal condição mais benéfica, por habitual, já foi incorporada ao contrato de emprego na forma do art. 468 da CLT.

6. CONCLUSÕES

Este artigo procurou analisar as controvérsias decorrentes do aumento da jornada de trabalho e o quanto essa alteração contratual tem interferido na relação entre trabalhadores e empresários. Os resultados aqui apresentados e que estão baseados em dados estatísticos, análises de outros estudiosos e demandas judiciais, demonstram que o assunto está longe de ser pacificado pela sua própria complexidade e pelos interesses envolvidos.

É inadmissível aceitar que uma das justificativas que se coloca para o aumento da jornada no Brasil, é que o brasileiro trabalha pouco, não gosta de pegar no pesado e a malandragem é uma característica inerente ao trabalhador brasileiro. Os dados estatísticos e as pesquisas mostram exatamente o contrário, pois a jornada de trabalho no Brasil está entre as mais extensas do mundo, isto sem considerar que grande parte da população brasileira convive com cansativas horas de deslocamento entre suas residências e os seus locais de trabalho. Ao se dilatar a sua jornada com a adoção de horários extras, se torna evidente o imediato prejuízo para a qualidade de vida dessas pessoas. Mas, ainda há um fato mais grave no Brasil, é que além da jornada legal ser relativamente maior, existe o uso indiscriminado de horas extraordinárias, que, na prática, ajuda a extrapolar o tempo efetivo de trabalho.

Por outro lado é fundamental reconhecer também, que em um país como o nosso onde ainda é expressivo o número de acidentes do trabalho e de doenças ocupacionais, o acréscimo na jornada de trabalho é, com certeza, mais um fator para contribuir com essa péssima estatística. Contraditoriamente, em razão desse quadro de agravamento da saúde e da integridade física do trabalhador no Brasil, procura-se aumentar a jornada de trabalho quando o mais conveniente seria estabelecer estratégias nas ambiências organizacionais que contribuíssem para evitar os acidentes e as doenças.

As lideranças sindicais defendem a limitação do uso de horas extras como uma das condições para a criação de novos postos de trabalho. Além disso, argumentam que a flexibilização do mercado tende a tornar precário os vínculos trabalhistas em detrimento dos

salários e das demais condições de trabalho. Entendem que uma forma de resolver esse impasse é adotar a redução da jornada de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, R. Adeus ao Trabalho? 14ª ed. São Paulo: Cortez, 2010.

CARREIRO, L. M. Morte por excesso de trabalho (Karoshi). Revista do Tribunal Regional do Trabalho, 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 131-141, jul./dez. 2007. Disponível em: <http://www.dhnet.org.br>. Acesso em: 29/4/2011.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. Psicodinâmica do trabalho, contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. 1ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

DIEESE. O movimento sindical luta pela redução da jornada. São Paulo, 1997. Disponível em: www.dieese.org.br. Acesso em: 26/4/2011.

DWYER, T. P. Vida e morte no trabalho: acidentes do trabalho e a produção social do erro. Campinas, SP: Editora da Unicamp; Rio de Janeiro, RJ: Multiação Editorial, 2006.

GIANNOTTI, V. História das lutas dos trabalhadores no Brasil. 3ª ed. Rio de Janeiro: Mauad X, 2009.

BOBBIO, N. A era dos direitos. Rio de Janeiro: Campus, 1992. Disponível em: <http://www.juslaboral.net>. Acesso em: 04/5/2011.

KARDEC, A. O livro dos espíritos. 33ª ed. São Paulo: Lake Ltda, 1974.

SUSSEKIND, A. Direito Internacional do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: LTr, 1987. Disponível em: <http://www.aqueimroupa.com.br>. Acesso em: 23/3/2011.

