Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO TRABALHO REALIZADO EM AMBIENTE INSALUBRE HOSPITALAR

IMPACTS OF LABOR REFORM ON WORK PERFORMED IN AN UNHEALTHY HOSPITAL ENVIRONMENT

Ana Paula de Lima Carvalho[1]
Rosalina Alves Nantes[2]
Bruna Lívia Timbó de Araújo Balthazar [3]
Jackson Balthazar de Arruda Câmara[4]
Gleimiria Batista da Costa Matos[5]
Aline Maiara Silva Lima[6]

RESUMO - Em meio a grave crise econômica que assola o país, o Presidente da República lançou um pacote de medidas para reerguer o Brasil e, com o apoio da Câmara dos Deputados e Senado Federal, foi aprovada no dia 13 de julho a Lei 13.497, intitulada Reforma Trabalhista. O presente trabalho tem por objetivo investigar as mudanças ocorridas na Reforma Trabalhista e que afetam diretamente o trabalhador de hospitais e casas de saúde, denominados ambientes insalubres, como também verificar compatibilidade e incompatibilidades dos referidos dispositivos, no que ser refere ao Texto Constitucional de 1988. Os artigos estudados referem-se a: 1) jornada de trabalho 12x36, sendo verificada que fere a Carta Constitucional uma vez que versa sobre matéria de saúde, higiene e segurança do trabalho, 2) intervalo intrajornada – também afronta a Constituição e normas Internacionais, ratificadas pelo Brasil, 3) Trabalho da gestante e lactante – o referido dispositivo trazia à gestante o direito de laborar em ambiente insalubre). Diante das conclusões e com amparo na Constituição Federal de 1988, foi

[1] Graduada em Direito, Universidade Federal de Rondônia.
[2]Doutoranda em Desenvolvimento Regional, Universidade Federal de Rondônia.
[3] Mestre em Administração, Universidade Federal de Rondônia.
[4]Doutorando em Desenvolvimento Regional, Universidade Federal de Rondônia.
[5]Doutora em Desenvolvimento Regional, Universidade Federal de Rondônia, E-mail: gleimiria@unir.br
[6]Mestre em Administração Pública, Universidade Federal de Rondônia.

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

concluído que os dispositivos inclusos na Reforma Trabalhista, divergem da Lei Maior, desta forma torna-se impraticável sua aplicação nas lides trabalhistas que recaírem sobre o judiciário do trabalho, por afrontarem principalmente o princípio da dignidade da pessoa humana, que é o bem maior tutelado pela Constituição Federal.

Palavras-chave: Reforma trabalhista, ambiente insalubre, Constituição Federal, trabalhador.

ABSTRACT - In the midst of a serious economic crisis plaguing the country, the President of the Republic launched a package of measures to rebuild Brazil and, with the support of the Chamber of Deputies and the Federal Senate, approved Law 13,497, entitled Reform Labor. The present study aims to investigate the changes that occurred in the Labor Reform and that directly affect the worker of hospitals and health homes, called unhealthy environments, as well as verify compatibility and incompatibilities of said devices, in what refers to the 1988 Constitutional Text. The articles studied refer to: 1) working day 12x36, being verified that it violates the Constitutional Charter since it deals with health, hygiene and occupational safety, 2) intrajornada interval - also defies the Constitution and International norms, ratified by Brazil, 3) Work of the pregnant and nursing woman - this device brought the pregnant woman the right to work in an unhealthy environment). In view of the conclusions and with support in the Federal Constitution of 1988, it was concluded that the provisions included in the Labor Reform diverge from the Greater Law, in this way it becomes impracticable to apply them to labor disputes that fall on the labor judiciary, principle of the dignity of the human person, which is the greater good protected by the Federal Constitution.

Keywords: Labor reform, unhealthy environment, Federal Constitution, worker.

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

INTRODUÇÃO

O presente trabalho de pesquisa foi motivado pelo recente processo de transformação que o país vem enfrentando com a aprovação da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, popularmente conhecida como "Reforma Trabalhista". Sabe-se que a Reforma Trabalhista, foi aprovada em tempo recorde, no dia 13 de julho de 2017, passando a vigorar no dia 11 de novembro de 2017. A partir do vigor da Lei é que a ficha do trabalhador vem caindo aos poucos.. Tal modificação tem afetado a vida do trabalhador considerando a brusca retirada de direitos que afetarão consideravelmente o custeio da vida, precisamente aquele que trabalha em ambiente insalubre, uma vez, que a reforma passou a desconsiderar diversos dispositivos que são reconhecidos há décadas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

A Reforma Trabalhista trouxe diversos vácuos que acreditavam ser resolvidos com a edição da Medida Provisória 808 de 2017, porém esta não foi capaz de suprir todas as indagações trazidas ao magistrado, uma vez que a Lei da modernização trabalhista tenta dificultar a utilização de outros preceitos legais por parte dos juízes do trabalho, quando este necessita para resolução e pacificação dos conflitos trabalhistas. Nesse sentido, abordou-se as mudanças ocorridas e seus impactos no trabalho realizado em ambiente insalubre sob a ótica da Constituição Federal de 1988, abordando questões relativas as principais mudanças da Reforma Trabalhista e sua aplicação no trabalho realizado em ambiente insalubre, especificamente quanto a mudança e hoje, incorporação na Lei 13.467/2017, da escala 12x36, intervalo intrajornada, trabalho da gestante e lactante e as novas regras para o acesso à justiça e o custeio com o pagamento do perito e advogado, quando o reclamante for sucumbente, sendo realizada uma abordagem utilizando diversos parâmetros, sendo os principais a Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei 13.467/2017.

Evolução histórica trabalhista

Para entender a evolução do Direito do Trabalho no Brasil, torna-se necessário realizar uma breve analise, no ambiente político-social do Império e das principais décadas do regime republicano, nas origens de nossas leis, considerando que essa evolução é diretamente ligada ao ambiente político, como também, com o ambiente social e econômico. Mister que se tenha em conta que, apesar de não haver qualquer tipo de

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

registro, de vultuosa importância, a Lei Aurea, foi relevante para o nascimento do trabalhador, uma vez, que essa figura não existia no século XVIII, persistindo apenas o trabalho do escravo que nada recebia pelo que produzia, sendo este designado inclusive como coisa/objeto e não um ser humano.

Süssekind (2002) explica que: "sob a ótica do Direito o escravo era coisa *"res"* e não pessoa, podendo o seu proprietário dele dispor: vendê-lo, trocá-lo, utilizá-lo com lhe aprouvesse e até mata-lo. A relação jurídica era de domínio absoluto por parte do dono, a cujo patrimônio o escravo pertencia e se incorporava o produto do seu trabalho". Para assimilarmos o início da evolução do direito do trabalho no Brasil, Vianna (1994, p. 55) nos traz alguns conceitos históricos:

> A – Movimentos ascendentes – Todas essas formas de luta, algumas vezes levadas ao extremo da violência e das barricadas, visam ao atendimento de reivindicações, e sua solução, afora a dos acordos coletivos de curta duração, só pode ser encontrada através da lei, que é a forma por excelência, da solução estatal dos problemas sociais. Mesmo quando essas lutas objetivam o atendimento de anseios de pequenos grupos, elas servem de incentivo a que outros grupos e, afinal, toda a classe operária levante tais reivindicações.
> B – Movimentos descendentes. Nos movimentos descendentes, do qual é exemplo frisante nosso país, as características são:
> a) Inexistência de luta, sem que isso indique a ausência de uma questão social, embora latente;
> b) Falta de associações profissionais;
> c) Os grupos sociais são ainda inorgânicos;
> d) Não há atividades econômicas que exijam massas proletárias densas.
> C – Ambiente político-social no Brasil Império. No tempo do Império essas eram as condições de nosso país. As atividades agrícolas eram realizadas pelos escravos e estes nem ao menos se sentiam capazes de ser possuidores de qualquer direito; os casos registrados de rebelião, de fuga de organização de confraria (associação) de pretos forros, tudo isso tinha como causa apenas o desejo de libertarem-se de alguns ratos senhores violentos, mas nunca o anseio de uma igualdade jurídica, de obtenção de direitos e regalias, de que os escravos jamais tinham ouvido falar.

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

Por meio da origem ascendente é que quase todos os países do mundo, obtiveram a conquista da sua legislação trabalhista. A evolução da legislação trabalhista do Brasil foi caracterizada pelo Movimento Descendente, ou seja, resultante de uma ação de cima para baixo, do Governo para a coletividade, não sendo marcado pela existência de lutas dos trabalhadores ou movimentos de classes em busca da garantia de seus direitos, como ocorreu na maioria dos países do mundo, como exemplo o México, a Inglaterra e a França.

Só houve repercussão na questão da escravidão devido a uma elite intelectual preocupada com os aspectos negativos que as ações desumanas, predominante na época da escravidão, colocavam o Brasil em posição de inferioridade diante de outros países considerados civilizados. Importante salientar que a abolição da escravatura não teve qualquer repercussão nacional, exceto na economia dos senhores, que diante da libertação de escravos, precisariam buscar outra fonte de mão de obra, para continuidade dos trabalhos nas lavouras e outros setores que utilizavam anteriormente mão de obra escrava.

Após a promulgação da Lei Áurea, houveram pequenos acontecimentos como em Pernambuco, que contou com a atuação do professor Joaquim Pimenta defendendo os trabalhadores, movimento esse que não chegou a sensibilizar o proletariado do resto do Brasil. Houveram também greves no Distrito Federal e no estado de São Paulo, porém incapazes de se transformar em "movimento ascendente", necessários para provocar o aparecimento de leis trabalhistas.

Segadas Vianna aborda que pela Portaria n. 791, de 29 de janeiro de 1942, o então Ministro do Trabalho, Sr. *Marcondes Filho*, designava, para estruturar a Consolidação das Leis do Trabalho, uma comissão composta dos senhores: Arnaldo Lopes Süssekind, Dorval Lacerda, Geraldo Augusto de Faria Batista, Helvécio Xavier Lopes, João Lira Madeira, José Bezerra de Freitas, José de Segadas Vianna, Leonel de Rezende, Luís Augusto do Rego Monteiro e Oscar Saraiva. Afirma ainda que a Comissão se subdividiu em duas, uma de estudos das Leis de Proteção do trabalho e outra das Leis de Previdência Social, e, após dez meses, foram apresentados dois projetos, um sobre as leis de proteção do trabalho e outro sore as do seguro social.

Publicado o anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho, foram recebidas cerca de duas mil sugestões, examinada cada uma e com parecer conclusivo pela subcomissão respectiva, integrada pelos Srs. Luís Augusto do Rego Monteiro, José Segadas Vianna, Arnaldo Lopes Süssekind e Dorval Lacerda, que entregou o seu relatório a 31 de março de 1943.

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

Reforma trabalhista

Aprovada no dia 13 de julho de 2017, passando a vigorar no dia 11 de novembro de 2017, a Lei n.º 13.467, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista traz alterações que produzem significativas mudanças na vida do trabalhador. Consoante o entendimento do Art. 111, incisos I, II e III da Constituição Federal, "são órgãos da Justiça do Trabalho: o Tribunal Superior do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e os Juízes do Trabalho", respectivamente.

Pela visão do Art. 116 da Constituição Federal, os Juízes do Trabalho exercem jurisdição nas varas do trabalho como juiz singular, tendo o relevante dever de cumprir, fazer cumprir, proteger direitos consagrados na Carta Magna de 1988 e as Leis, com o objetivo de promover a plena efetivação da justiça. Diversamente do estabelecido na Carta Magna, desde o estabelecimento da Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, os juízes do trabalho estão sofrendo diversas coações, no sentido de obrigatoriedade de cumprimento da chamada lei de modernização trabalhista, sendo esta, divergente em diversos aspectos, com a Constituição Federal de 1988.

Os maiores interessados no cumprimento da Reforma Trabalhista são os empresários que agora, passam a lucrar com o advento da nova lei. Tanto que estão atuando de todas as formas para vê-la cumprida como exemplo, a Confederação Nacional do Transporte – CNT que publicou em seu site, uma cartilha, instigando o patronato e a população a denunciarem os juízes que se recusassem a aplicar a reforma trabalhista, junto ao Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

No pertinente, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), ajuizou ação ordinária de remoção do ilícito e indenização por dano moral coletivo em face da Confederação Nacional de Transportes (CNT), requerendo, em caráter liminar, a entidade pede que sejam excluídos todos os conteúdos virtuais que constrangem, intimidam e censuram o Judiciário Trabalhista, como também, que a Confederação seja impedida de publicar novamente textos e matérias com conteúdo intimidador e censurador a atividade judicante realizada pela Magistratura do Trabalho, baseando-se no art. 497, caput e § único do CPC,

Süssekind (2002) dispõe que, “A ordem jurídica deve configurar um sistema lógico e coerente, de forma que a validade de uma norma resulte da sua compatibilidade com a que lhe for hierarquicamente superior. O vértice da pirâmide – para usarmos a

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

conhecida imagem de KELSEN – é a *Constituição*, a partir da qual as demais normas jurídicas vão-se desdobrando em escalas decrescentes de valores. Essa hierarquização, no Direito do Trabalho, alcança as normas de formação autônoma, inclusive as profissionais, eis que elas não podem afrontar o princípio da legalidade. Assim, por exemplo, o direito advindo da negociação coletiva "não pode formar um mundo distinto do estatal sob pena de introduzir um gérmen de anarquia de vida jurídica".

Quanto à atuação do juiz, Maranhão (1993) aponta que: "a função criadora do juiz, que não é um mero porta-voz da vontade do legislador, como o entendia Montesquieu. Salienta Perelman que, se o juiz deve obediência à lei, daí não resulta um "monopólio legislativo na formação do direito", já que lhe cabe o poder de adaptar os textos aos casos: a natureza das coisas obriga conceber ao juiz, um poder criador e normativo no domínio do direito" (DALLOZ, 1976)

Anote-se que referente a norma moral e a norma jurídica, Diniz, (2013) distingue "que tem uma comum base ética, ambas constituem normas de comportamento. Por isso, a problemática da distinção entre uma e outra é velha questão doutrinária". Ainda nesse sentido o conceito de Norma Jurídica é "um objeto real suscetível de vivência empírica e valioso positiva ou negativamente; não obstante esse caráter de realidade histórico-cultural que possui, não deixa de ter sua essência, que é universal e deverá ser apreendida intuitivamente (DINIZ, 2013). Desta forma, ao aplicar a Constituição Federal de 1988, os juízes não cometem qualquer ato ilícito, uma vez que o conteúdo da Lei n. 13.467/2017, é que diverge da norma constitucional, traduzindo-se como inconstitucional.

Aspectos Inconstitucionais da Reforma Trabalhista

Quanto a hierarquia das normas legais, Betioli (2013) reforça que, "dentro do ordenamento jurídico, os atos normativos compreendidos pelo processo legislativo têm uma posição hierárquica. Assumindo a forma de uma pirâmide, na comparação de Kelsen a ordem jurídica desenvolve-se desde a norma constitucional no ápice da pirâmide até a base, contendo diversos escalões hierárquicos". Eis, a designação das normas conforme Kelsen (1998) o qual denomina estrutura escalonada da ordem jurídica

> 1º) A Constituição Federal (Lei fundante ou fundamental que encabeça todo o sistema).

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

> [...]A norma que regula a produção é a norma superior, a norma produzida segundo as determinações daquela é a norma inferior. A ordem jurídica não é um sistema de normas jurídicas ordenadas no mesmo plano, situadas umas ao lado das outras, mas é uma construção escalonada de diferentes camadas ou níveis de normas jurídicas.
> Se começarmos levando em conta apenas a ordem jurídica estadual, a Constituição representa o escalão de Direito positivo mais elevado [...]um documento designado como "Constituição" que - como Constituição escrita – não só contém normas que regulam a produção de normas gerais, isto é, a legislação, mas também normas que se referem a outros assuntos politicamente importantes e, além disso, preceitos por força dos quais as normas contidas neste documento, a lei constitucional, não podem ser revogadas ou alteradas pela mesma forma que as leis simples, mas somente através de processo especial submetido a requisitos mais severos.
> 2º) Legislação e costume
> O escalão imediatamente seguinte ao da Constituição é constituído pelas normas gerais criadas pela legislação ou pelo costume. [...]As leis são criadas por órgãos especiais instituídos para este fim e que funcionam segundo o princípio da divisão do trabalho [...].

Por sua vez, Betioli (2013) explica que "a finalidade dessa hierarquia é evitar o caos, pois, caso contrário, seria grande o problema de dispositivos conflitantes e imensa a confusão legislativa".

Ao impetrar uma ADI junto ao STF, o Procurador Geral da República requereu do judiciário, com concessão de liminar, a declaração de inconstitucionalidade do artigo 790-B da CLT (caput e parágrafo 4º), que responsabiliza a parte sucumbente pelo pagamento de honorários periciais, ainda que beneficiária da justiça gratuita, o artigo 791-A, que considera devidos honorários advocatícios de sucumbência por beneficiário de justiça gratuita, como também o dispositivo que responsabiliza o beneficiário da justiça gratuita pelo pagamento de custas caso o processo seja arquivado em razão de sua falta à audiência, até como condição para ajuizar nova demanda (artigo 844, parágrafo 2º).

Interessante anotar que além da primeira de autoria da PGR, há cinco sobre a reforma dos artigos da CLT sobre contribuição sindical (Adins: 5794 - 5810 - 5811 - 5813 - 5815) e duas sobre os conflitos inerentes ao trabalho intermitente (5806 e 5826),

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

ajuizadas por confederações de Trabalhadores. Até o presente momento, as ADIs permanecem sem resolução de mérito.

Principais mudanças da reforma trabalhista e sua aplicação no trabalho realizado em ambiente insalubre (da atual disposição na clt, alteração na Lei N.º 13.467/2017)

Jornada rejeitada pelas autoridades competentes em matéria de higiene, saúde e segurança do trabalho, a jornada de trabalho 12x36 (doze horas de trabalho por 36 horas de descanso) sempre foi evitada por ser considerada danosa a saúde do trabalhador e existia sem possuir qualquer previsão legal que a regulamentasse, enfrentando resistência do Poder Judiciário, Ministério Público do Trabalho e auditores fiscais do trabalho, por entenderem que o regime afronta o limite de jornada estabelecido no inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal e que colocaria em risco a saúde do trabalhador.

Habitualmente essa jornada é cumprida em hospitais, atividades voltadas para segurança e passou também a ser recepcionada pela Lei das Domésticas. No ano de 2012 o TST passou a regulamentar a jornada 12x36, por intermédio de súmula, conforme dispõe:

> Súmula 444. Jornada de Trabalho. Norma coletiva. Lei. Escala de 12 por 36. Validade.
> É valida, em caráter excepcional, a jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional na décima primeira e décima segunda horas.

Contudo, a edição da sumula 444 do c. Tribunal Superior do Trabalho, não paralisou a invalidação da jornada 12x36 por parte dos juízes e Tribunais Regionais do Trabalho que continuaram condenando empresas ao pagamento de horas extras acima da 8º hora e 44º hora semanal, além do pagamento de multas altíssimas e firmação de Termos de Ajuste de Conduta – TAC, no qual empresas deveriam firmar o compromisso de alterar o regime de escala, até o limite previsto na Carta Magna de 1988.

Em 12 de janeiro de 2009, foi publicada a Lei n. 11.901, estabelecendo a adoção do regime 12x36 para a categoria dos bombeiros civis, assim dispondo: “Art. 5. A jornada

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais".

Apesar de regulamentada, a adoção do referido regime, gerou diversos passivos trabalhistas em face de empregadores de bombeiros civis, considerando a limitação de jornada máxima de 36 horas semanais, sendo que em uma semana havia o cumprimento correto e na semana subsequente, o cumprimento de jornada de 48 horas semanais, afrontando assim o art. XIII da CF, que estabelece o cumprimento máximo de jornada de 44 horas semanais.

Em que pese ser exposto pelo legislador que a Reforma Trabalhista é um marco positivo, que trouxe ao cenário trabalhista, modernização e benefício aos trabalhadores, podemos assim afirmar, que vários dispositivos trazidos pela Lei supramencionada, é seguida por diversas incontroversias, conforme previsto no art. 59-A, que faculta as partes a realização da Jornada 12x36, o art. 60 que afirma que a referida jornada não necessita de licença prévia da autoridade competente para aplicação. Ademais, o Parágrafo Único do mesmo artigo, dispõe que "regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo".

Importante explicar que Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) é um acordo firmado entre a entidade sindical dos trabalhadores e uma determinada empresa. Já a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) é um acordo celebrado entre dois sindicatos, ou seja, é um acordo feito entre sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal

Contrato Individual é o acordo tácito ou expresso, verbal ou escrito, por prazo determinado ou indeterminado, que corresponde a uma relação de emprego, que pode ser objeto de livre estipulação dos interessados em tudo quanto não contravenha as disposições de proteção do trabalho, às convenções coletivas que lhe seja aplicável e as decisões de autoridades competentes.

Em relação ao Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) e Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), podemos concluir que o primeiro é um acordo firmado entre o sindicato dos trabalhadores e uma única empresa e convenção coletiva de trabalho é um acordo firmado entre o sindicato do empregador/patronal e sindicato do empregado e acordo individual de Trabalho, será o compromisso firmado entre o empregado e a empresa.

Godinho (2017) traduz como conceitos de convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho: "A CLT define convenção coletiva como o "acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho" (art. 611, caput, CLT). A convenção resulta, pois, de negociações entabuladas por entidades sindicais, envolvendo o âmbito da categoria. Seu caráter coletivo e genérico é, assim, manifesto.

A CLT também trata, analiticamente, do acordo coletivo de trabalho: "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" (art. 611, § 1º, CLT).

Os Sindicatos com maior representatividade de funcionários da área da saúde no Estado de Rondônia são o Sindicato dos Profissionais de Enfermagem de Rondônia/SINDERON e Sindicato dos Trabalhadores em Saúde do Estado de Rondônia/SINDSAÚDE-RO, sendo o primeiro representante exclusivo dos profissionais de enfermagem e o segundo representante das demais categorias, inclusive da enfermagem, se houver omissão do primeiro sindicato. Desta forma, o Sinderon, fixa no bojo da última convenção coletiva de trabalho, ratificada pelo Sindicato dos profissionais e Sindicato dos Hospitais (Sindiserro), homologada em 2014:

> CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DA JORNADA DE TRABALHO
> Para os empregadores que executam atividade em turnos ininterruptos de revezamento, entendendo-se como tal o serviço prestado para as empresas que trabalham 24 (vinte e quatro) horas, independente de o empregado atuar ou não nos 3 (três) turnos, serão adotadas uma da seguintes jornadas de trabalho:
> A) 12 (doze) horas de trabalho diurno por 24 (vinte e quatro) horas de descanso, seguidas de 12 (doze) horas de trabalho noturno seguidas de 72 (setenta e duas) horas de descanso, totalizando uma média de 36 (trinta e seis) horas de trabalho por semana, ou
> B) 12 (doze) horas de trabalho diurno, por 48 (quarenta e oito) horas de descanso, seguidas de 12 (doze) horas de trabalho noturno, por 48 (quarenta e oito) horas de descanso, totalizando uma média de 36 (trinta e seis) horas de trabalho por semana.

Godinho (2017) afirma que a nova lei não agiu com equilíbrio, sensatez e ponderação, pois afastou diversas garantias à pessoa humana que vive de seu trabalho,

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

em contexto do que deveria ser uma excepcional extrapolação da duração do trabalho fixada na Constituição da República (oito horas menciona o art. 7º, XIII, da CF, ao invés de 12 horas).

Homero Batista (2017) cita que

> "não cabe renovar todos os argumentos favoráveis (como redução dos deslocamentos ao longo do mês e concentração do trabalho em quinze dias mensais) e **desfavoráveis (como o aumento dos acidentes de trabalho na 12º hora e a fadiga acumulada em profissões que exigem elevado grau de atenção e acuidade visual.**" (grifo nosso).

Explica ainda o autor (pag. 43) que, considera-se bastante agressiva a relação do art. 60, parágrafo único, no sentido de que a jornada 12x36 pode ser praticada livremente em ambiente insalubre, sem licença prévia das autoridades trabalhistas e mesmo sem negociação coletiva. Quem redigiu o dispositivo ou nele votou desconhece décadas de estudos sobre saúde e segurança do trabalho, cujas pesquisas são feitas sob o módulo de 8 h de atividade – arts. 156 a 200; Portaria 3214/1978 do Ministério do Trabalho. [....] Neste particular, a reforma de 2017 é ainda mais contraditória porque inseriu o art. 611-B, XVII, para afirmar ser contrário à negociação coletiva e afrontar os padrões das Normas Regulamentadora do Ministério do Trabalho – enquanto ela própria tenta fazê-lo. Pela colisão frontal com o art. 7º, XXII, da CF, opinamos pela inconstitucionalidade do art. 60, parágrafo único, com sua liberação irrestrita de horas extras em ambiente insalubre".

Atualmente a jornada de trabalho praticada no Estado de Rondônia em obediência as convenções coletivas de trabalho, é a jornada 12x72, ou seja, 12 horas de trabalho, seguidas por 24 horas de descanso, mais 12 horas de trabalho e 72 horas de descanso. Quem já possui direito adquirido, permanecerá cumprindo a referida jornada, porém as próximas admissões, deve ser aplicada a nova jornada, ou seja, para os antigos contratos de trabalho (até 10.11.2017) a tendência é que os mesmo não sejam atingidos, uma vez que vigora no direito brasileiro o princípio do direito adquirido, disposto no artigo 5°, inciso XXXVI, da CF, in verbis: "A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada".

Silva (2014, p. 437) esclarece que:

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

> "a doutrina ainda não fixou com precisão o conceito de direito adquiro. É ainda a opinião de Gabba que orienta sua noção, destacando como seus elementos caracterizadores: (1) ter sido produzido por um fato idôneo para a sua produção; (2) ter se incorporado definitivamente ao patrimônio do titular. A Lei de Introdução as normas do Direito Brasileiro declara que se consideram adquiridos os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo prefixo, ou condição preestabelecida inalterável, a arbítrio de outrem (art. 6º, § 2º).
> [...]
> Se tal direito é exercido, foi devidamente prestado, tornou-se situação jurídica consumada (direito consumado, direito satisfeito, extinguiu-se a relação jurídica que o fundamentava)."

Para composição da escala 12x72, torna-se necessário, cinco trabalhadores, desta forma caso alguma intercorrência ocorra (acidentes, doença do trabalhador ou de filhos menores, óbito etc), tem-se mais uma pessoa na equipe de trabalho para realizar a substituição. Por sua vez, para composição da jornada da jornada de trabalho 12x36, bastam somente quatro funcionários, tornando-se uma escala extremamente cansativa e com menores possibilidades de haver funcionários disponíveis à disposição.

No que tange ao referido regime, o trabalhador labora em uma jornada de 12 horas, seguida de 36 horas de descanso. Assim, em uma semana, o trabalhador labora 3 dias, resultando em uma carga horária semanal de 36 horas, e, na semana seguinte, trabalha 4 dias, somando carga horária semanal de 48 horas, extrapolando o limite definido no Art. 7, inc. XIII da Constituição Federal de 1988.

Homero Batista (2017, p. 43) explica que embora para o leigo pareça que um dia de folga seguinte a um dia de trabalho já represente a folga compensatória do domingo ou do feriado, temos que lembrar que, na verdade, a carga de 12 h embute 4 h a mais que necessitam de dia extra para a folga; assim, o dia seguinte era destinado a compensar parte do dia anterior, havendo pouco espaço de manobra para a compensação do feriado.

A jornada de trabalho prevista na convenção coletiva (12x24x12x72), antes da reforma trabalhista, concedia ao trabalhador um prazo maior, para o descanso pós plantão, minimizando os prejuízos a saúde do trabalhador, sendo assim, tolerada pelo Ministério Público do Trabalho, que sempre permaneceu desfavorável a jornada de 12 horas.

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

O Legislador, por sua vez, não observou que os prejuízos são enormes, considerando que se antes com uma norma mais rigorosa, não conseguia-se unanimidade no cumprimento da concessão por parte das empresas, agora com normas mais flexíveis e que causam insignificante impacto no bolso das empresas, dificilmente o cumprimentos das normas que interferem na saúde e segurança do trabalhador, serão respeitadas, causando prejuízos a perder de vista, para o trabalhador que terá sua saúde prejudicada, podendo ser vítima de acidentes de trabalho e com seu estado físico e emocional instáveis, está vulnerável ao cometimento de erros, podendo desta forma ainda responder civilmente e criminalmente por estes erros, para o paciente que passa a ser vulnerável a erros e para empresa que responde pelos danos causados por seus funcionários em suas dependências.

Tartuce, 2015 (pag. 325) conceitua Responsabilidade Civil, destacando que o ato ilícito é a conduta humana que fere direitos subjetivos privados, estando em desacordo com a ordem jurídica e causando danos a alguém. O Art. 186 do atual CC tem a seguinte redação: Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

No caso em tela, viola-se o direito à vida e a saúde, uma vez que este fica vulnerável ao acometimento de erros, desde os mais simples, como a aplicação de uma medicação não letal até algum evento adverso que pode ocasionar o óbito de pacientes, resultantes da aplicação de uma medicação errada, no paciente errado, cirurgia em local errado, ou paciente errado, etc.

Benjamim, 2016 (pag. 168), explica que “fato do produto” ou “fato do serviço” quer significar dano causado por um produto ou por um serviço, ou seja, dano provocado (fato) por um produto ou um serviço. Encaixa-se em um sistema mais amplo de danos, regrado pelo Código Civil; danos esses decorrentes ora de “fato próprio” (a regra geral), ora de “fato de outrem” (arts. 932 a 934), ou, ainda, de “fato causado por animais” (art. 396). O novo regime desta matéria quer dizer exatamente isto: o Código Civil, em matéria de danos causados por produtos ou serviços de consumo, é afastado, de maneira absoluta, pelo regime especial do Código de Defesa do Consumidor. Só excepcionalmente aplica-se o Código Civil, ainda assim quando não contrarie o sistema e a principiologia (art. 4º) do Código de Defesa do Consumidor.

O tratamento que o Código da a esta matéria teve por objetivo superar, de uma vez por todas, a dicotomia clássica entre a responsabilidade contratual e responsabilidade extracontratual. Isso porque o fundamento da responsabilidade civil do fornecedor deixa

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

de ser a relação contratual (responsabilidade contratual) ou o fato ilícito (responsabilidade aquiliana) para se materializar em função da existência de um outro tipo de vínculo: a relação jurídica de consumo, contratual ou não.

Havendo dano, a indenização terá de ser a mais completa possível. Para o Código, de fato, a reparação é ampla, cobrindo todos os danos sofridos pela vítima, patrimoniais (diretos ou indiretos) e morais, inclusive aqueles causados no próprio bem de consumo defeituoso. Ademais, a indenização é integral, já que o legislador, ao revés do que fez a Diretiva da CEE, não previu em nenhum lugar, a indenização tarifada".

Quanto ao dever de indenizar o Art. 14 do Código de Defesa do Consumidor estabelece:

> Art. 14. O fornecedor de serviços responde, independentemente da existência de culpa, pela reparação dos danos causados aos consumidores por defeitos relativos à prestação dos serviços, bem como por informações insuficientes ou inadequadas sobre sua fruição e riscos.
> § 1º O serviço é defeituoso quando não fornece a segurança que o consumidor dele pode esperar, levando-se em consideração as circunstâncias relevantes, entre as quais:
> I - o modo de seu fornecimento;
> II - o resultado e os riscos que razoavelmente dele se esperam;
> III - a época em que foi fornecido.
> § 2º O serviço não é considerado defeituoso pela adoção de novas técnicas.
> § 3º O fornecedor de serviços só não será responsabilizado quando provar:
> I - que, tendo prestado o serviço, o defeito inexiste;
> II - a culpa exclusiva do consumidor ou de terceiros.
> § 4º A responsabilidade pessoal dos profissionais liberais será apurada mediante a verificação de culpa.

Importante frisar que não existe unanimidade doutrinária quanto aos elementos estruturais da responsabilidade civil ou pressupostos do dever de indenizar.

Na área da saúde podemos identificar diversos pressupostos atingidos como: violação do direito à vida, direito à saúde, integridade física do paciente ou acompanhante, direitos de personalidade, dano material e moral, dentre outros.

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

Em 01 de Abril de 2013, foi instituída a Portaria n.º 529, instituindo o Programa Nacional de Segurança do Paciente (PNPS), conforme definições:

> Art. 4º Para fins desta Portaria, são adotadas as seguintes definições:
> I - Segurança do Paciente: redução, a um mínimo aceitável, do risco de dano desnecessário associado ao cuidado de saúde;
> II - dano: comprometimento da estrutura ou função do corpo e/ou qualquer efeito dele oriundo, incluindo-se doenças, lesão, sofrimento, morte, incapacidade ou disfunção, podendo, assim, ser físico, social ou psicológico;
> III - incidente: evento ou circunstância que poderia ter resultado, ou resultou, em dano desnecessário ao paciente;
> IV - Evento adverso: incidente que resulta em dano ao paciente;

Os eventos adversos em hospitais são a segunda causa de morte mais comum no Brasil. Todo dia, 829 brasileiros falecem em decorrência de condições adquiridas nos hospitais, o que equivale a três mortos a cada cinco minutos.

Apenas para efeito de comparação, também no ano passado, 2018, dados do Observatório Nacional de Segurança Viária indicam a morte de aproximadamente 129 brasileiros por acidente de trânsito a cada dia; o Anuário Brasileiro de Segurança Pública (produzido pelo Fórum Brasileiro de Segurança Pública) aponta cerca de 164 mortes violentas (por homicídio e latrocínio, entre outros) por dia; e, o câncer mata 480 a 520 brasileiros por dia, segundo o Instituto Nacional de Câncer (INCA). Isso significa que os eventos adversos matam mais do que a soma de acidentes de trânsito, homicídios, latrocínio e câncer. Apenas as doenças cardiovasculares, consideradas a principal causa de falecimento no mundo, matam mais pessoas no País: são 950 brasileiros por dia, de acordo com a Sociedade Brasileira de Cardiologia.

O falecimento de 302.610 brasileiros em hospitais públicos ou privados como consequência de um “evento adverso”, apenas em 2016, é resultado, por exemplo, de erros de dosagem ou aplicação de medicamentos, uso incorreto de equipamentos e infecção hospitalar, entre inúmeros outros casos. Não significa, necessariamente, que houve um erro, negligência ou baixa qualidade, mas trata-se de incidente que poderia ter sido evitado, na maior parte das vezes.

Além do óbito, os eventos adversos também podem gerar sequelas com comprometimento do exercício das atividades da vida do paciente e sofrimento psíquico,

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

além de elevar o custo assistencial. De acordo com o Anuário, dos 19,1 milhões de brasileiros internados em hospitais ao longo de 2016, 1,4 milhão foram "vítimas" de ao menos um evento adverso.

No mundo, de acordo com o documento, ocorrem anualmente 421 milhões de internações hospitalares e 42,7 milhões de eventos adversos, um problema de saúde pública reconhecido pela Organização Mundial da Saúde (OMS). Nos Estados Unidos, país com população de quase 325 milhões de pessoas, os eventos adversos causam 400 mil óbitos por ano, ou 1.096 por dia. O que faz com que esta seja a terceira causa de morte mais comum naquele país, atrás apenas de doenças cardiovasculares e do câncer.

O dado mais alarmante na comparação com os Estados Unidos é que o total de falecimentos por dia causados por eventos adversos está próximo do brasileiro. São 1.096 lá e 829 aqui. Mas a população norte-americana é 55,6% maior do que a nossa. Eles são 323,1 milhões, enquanto nós somos 207,7 milhões", alerta Luiz Augusto Carneiro, superintendente executivo do IESS".

Não adianta pensar em Segurança do Paciente, se não iniciarmos pelos profissionais de saúde que são os principais personagens para efetivação da segurança dos procedimentos, não sendo possível garantir, com o cumprimento de jornadas de trabalho exaustivas, incompatíveis com a previsão Constitucional, inserida no Art. 7º, inc. XIII da Constituição Federal de 1988. O Mais lamentável é que os números de eventos adversos já estão elevados e com a aprovação da Lei n. 13.467/2017 - Reforma Trabalhista, a probabilidade é que a ocorrência de eventos adversos cresça.

Enfatiza-se que os órgãos que deveriam tutelar esse direito do trabalhador, são os que retiram inadvertidamente, conforme afirma Leomar Daroncho – Procurador do Trabalho - "Os Tribunais superiores podem estar contribuindo para a consolidação da cultura da morte [...] falhas provocam mais de duas mortes a cada três minutos nos hospitais do Brasil". Um levantamento apontou que em 2015 foram 1.190 mortes por dia. Afirma ainda que erros médicos e a negligência médica estariam entre as causas indicadas no estudo.

Os empregadores acreditavam que com a promulgação da Reforma Trabalhista, o momento seja propício à comemoração, mal sabendo que essa cadeia de fatores negativos também irão atingir os altos lucros economizados, com a redução de direitos retirados dos trabalhadores, uma vez que na ponta quem deverá indenizar diretamente o trabalhador e o cliente/paciente, será a empresa, conforme aponta o Art. 37, § 6º da CF: As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

O discurso do TST, afirmado no Súmula 444, ignora os números e a prestação dos direitos fundamentais, como o direito a saúde previsto na Constituição Federal, inclusive a própria previsão de jornada máxima de 44 horas semanais, não respeitada pela jornada 12x36, que foi ratificada pelo Supremo Tribunal Federal.

Observa-se que em diversas unidades hospitalares ocorre a desconsideração do direito fundamental dos trabalhadores à realização do labor em meio ambiente onde os riscos inerentes ao trabalho sejam eliminados, neutralizados ou reduzidos, por meio da aplicação das normas de saúde, higiene e segurança.

Silva (2014, p. 180) lembra que os direitos fundamentais do homem constitui a expressão mais adequada a este estudo, porque, além de referir-se a princípios que resumem a concepção do mundo e informam a ideologia política de cada ordenamento jurídico, é reservada para designar, no nível do direito positivo, aquelas prerrogativas e instituições que ele concretiza em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. No qualificativo fundamental acha-se a indicação de que se trata de situações jurídicas sem as quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, as vezes, nem mesmo sobrevive.

O Ministério Público do Trabalho, órgão responsável pela fiscalização da aplicação das Normas Regulamentares NR, considerando haver uma norma criada especificamente para os trabalhadores da área da saúde, denominada NR-32 e preocupado com o crescente número de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, ocorridos dentro de ambientes nosocomiais, decidiu criar no ano de 2014, o Manual de Atuação da Coordenadoria Nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública, sob o nome: Saúde na Saúde.

No manual, (p. 11) os procuradores entendem que a esterilização incorreta dos materiais, o descarte inadequado de materiais perfurocortantes, o desconhecimento da nocividade das substâncias manipuladas e a existência de jornadas de trabalho exaustivas, por exemplo, são situações rotineiramente constatadas nas unidades de saúde, capazes de potencializar e efetivamente causar a ocorrência de acidentes de trabalho.

Ademais, são evidenciados diversos riscos de acidentes de trabalho, considerando sua contínua exposição a agentes biológicos, químicos e físicos potencialmente nocivos à saúde do obreiro. Assim, diante da tutela constitucional conforme art. 7º, inciso XXII e art. 39, § 3º da Constituição Federal de 1988, frente ao potencial das unidades hospitalares

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

ocasionarem acidentes de trabalho, os agentes biológicos, químicos e físicos devem ser neutralizados, a números aceitáveis, por se tratar de um direito fundamental garantido a todo trabalhador.

Outro fator atingido pela lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista é a previsão de que o pagamento referente ao descanso semanal remunerado e pelo descanso no feriado, já estão inclusos na remuneração mensal pactuada na jornada 12 x 36, conforme disposto no Parágrafo Único, do art. 59-A:

Delgado, 2017 (pag. 1088) "define o descanso semanal (ou repouso semanal) como o lapso temporal de 24 horas consecutivas situado entre os módulos semanais de duração do trabalho do empregado, coincidindo preferencialmente com o domingo, em que o obreiro pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e aperfeiçoamento em sua inserção familiar, comunitária e política. O descanso ou repouso semanal (d.s.r. ou r.s.r.) é período de interrupção da prestação de serviços, sendo, desse modo, em geral, lapso temporal remunerado.

Os feriados, por sua vez, definem-se, no Direito do Trabalho, como lapsos temporais de um dia, situados ao longo do ano-calendário, eleitos pela legislação em face de datas comemorativas cívicas ou religiosas específicas, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador".

O Legislador se equivocou ao suprimir a previsão de remuneração do descanso semanal remunerado uma vez que a Constituição de 1988, estabeleceu uma referência importante com relação a esta temática. Em seu art. 7º, XV, considerando direito dos trabalhadores o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.

Intervalo Inter jornada

Desde o século XVIII, até 13 de julho de 2017, nossos legisladores buscaram garantir e instituir, diversos direitos sociais, inerente até para garantir um mínimo de dignidade à pessoa humana, consoante princípio tutelado pela Constituição Social de 1988. Um desses direitos, que compõe o rol de garantias que foram arrancadas do trabalhador, será abordado neste subitem, mais especificamente, o previsto no caput do art. 59-A que se refere ao intervalo para repouso e alimentação.

Quanto à matéria abordada, Delgado, 2017 (pag. 1070) [...] explica que os avanços das pesquisas acerca da saúde e segurança no cenário empregatício têm ensinado

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

que a extensão do contato do empregado com certas atividades ou ambientes laborativos é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso desses ambientes ou atividades. Tais reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada em certas atividades ou ambientes, ou a fixação de adequados intervalos no seu interior, constituem medidas profiláticas importantes no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, "as normas jurídicas concernentes à jornada e intervalos não são, hoje, tendencialmente, dispositivos estritamente econômicos, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de regras de medicina e segurança do trabalho, portanto, normas de saúde pública".

Explica ainda o autor que, contudo, seu efetivo cumprimento é de crucial relevância não apenas para a saúde e segurança do trabalhador, como ainda para permitir razoável integração pessoal do obreiro no seio de sua família e de sua comunidade mais ampla. A frustração de tal cumprimento (e dos objetivos desse intervalo) causa real prejuízo ao obreiro e à própria comunidade em que deveria estar integrado. Por tais razões, é que em certas situações concretas, em que o sistema de organização do trabalho já institui um adicional desgaste e isolamento familiar e social do trabalhador (como o regime de turnos ininterruptos de revezamento), a jurisprudência já pacificou que "...as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de vinte e quatro horas, com prejuízo do intervalo mínimo de onze horas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional" (Súmula 110, TST). Noutras palavras, em situações laborais abrangentes da figura do art. 7º, XIV, da CF/88, as horas suprimidas do intervalo interjornadas mínimo de 11 horas, após considerado o lapso de 24 horas de repouso semanal (portanto, 35 horas), são tidas como integrantes da duração do trabalho do obreiro, recebendo sobre remuneração como se horas extras fossem.

No mesmo sentido, afirma ainda que, felizmente, em 2008, o Tribunal Superior do Trabalho editou a OJ 355, considerando que o desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da Consolidação e na Súmula 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

O Trabalho realizado em ambiente insalubre, especificamente em clinicas e hospitais, envolve a manipulação de produtos e antibióticos que muitas vezes afetam o organismo de quem prepara a medicação para aplicação no paciente ou até mesmo o profissional que realizará um curativo em um paciente ou participará de uma cirurgia.

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

Este profissional precisa estar fisicamente sadio para não comprometer a saúde e segurança do paciente que está sob os seus cuidados, caso contrário, um ato que deveria promover a saúde de um terceiro, pode resultar em risco grave, inclusive risco de morte.

Cumpre frisar, que de acordo com o artigo 59-A, o legislador autorizou a realização da jornada de trabalho de 12 horas, sem a concessão do intervalo intrajornada, negando-se a observar a relevância da concessão para repouso e alimentação, abrindo precedente para simples indenização, sem natureza salarial. É comprovado, que a concessão do intervalo é benéfica até para a empresa, uma vez que ao fazer uso do intervalo concebido por lei, o trabalhador retorna ao seu posto de trabalho para realização de suas atividades, mais revigorado, desenvolvendo seu trabalho de forma mais produtiva.

Antes da Lei 13.467/2017, vigorava o seguinte entendimento na Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43:

> Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.
> § 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994)

Em harmonia com o artigo 71 da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho converteu diversas orientações jurisprudenciais, instituindo a Súmula 437 que informava:

> SUM – 437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das orientações jurisprudenciais n.s 307, 342, 354, 380, 381 da SBDI-1) – Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25,26 e 27.09.2012
> I – Após a edição da Lei n.º 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica no pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido com acréscimo de, no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

> (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito da remuneração.
> II – é invalida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medica de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.
> III – Possui natureza salarial, a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei 8923, de 27 de Julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.
> IV – Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruindo como extra, acrescido do respectivo, adicional, na forma prevista no art. 71, caput, e § 4º, da CLT.

Mantendo entendimento no mesmo sentido:

> 42. Turno ininterrupto de revezamento. Fixação de jornada de trabalho medicante negociação coletiva. Validade. (Conversão da Orientação Jurisprudencial 169 da SBDI-1)
> Estabelecida jornada superior a 6 (seis) horas e limitada a 8 (oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7° e 8° horas como outras. Súmula acrescentada pela Res. TST 139/ 2006 (DJU 10.10.2006).

Com a vigência da Lei 13.467/2017, passando a ter o seguinte teor:

> § 4o A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

Delgado (2017) argumenta que "como substrato para esse entendimento unilateral do assunto, pelo novo diploma normativo, reside a visão de que os dispositivos regentes dos intervalos trabalhistas, inclusive os estabelecidos para fruição no interior da jornada de trabalho, não ostentam natureza de regras de saúde, higiene e segurança laborais. É o que deflui, inclusive, do disposto no parágrafo único do Art. 611-B da CLT, conforme inserção feita pela Lei da Reforma Trabalhista". De todo modo, ao contrário do que afirma o legislador ao estabelecer o Art. 611-B, intervalo intrajornada, é sim, matéria de saúde, higiene e segurança laborais, conforme amplamente fixado no Art. 7°, XXII, CF. Nesse contexto Delgado, 2017 (pag. 135), afirma que " o desrespeito ao intervalo mínimo intrajornada fixado em lei tem, sim, de ser reparado, por se tratar de regras de saúde, higiene e segurança laborais (art. 7º, XXII, CF)".

No contexto da Psicologia das Organizações/Empresas, o psicólogo Abraham, Maslow, 2007 (pag. 111) "formulou uma teoria da motivação com base no conceito de hierarquia de necessidades que influenciam o comportamento humano". Maslow concebeu essa hierarquia pelo fato de o homem ser uma criatura que expande suas necessidades no decorrer de sua vida. À medida que o homem satisfaz suas necessidades básicas, outras mais elevadas tomam o predomínio do seu comportamento. A hierarquia das necessidades de Maslow, é a seguinte:

Necessidades fisiológicas (ar. Comida, repouso, abrigo etc.);

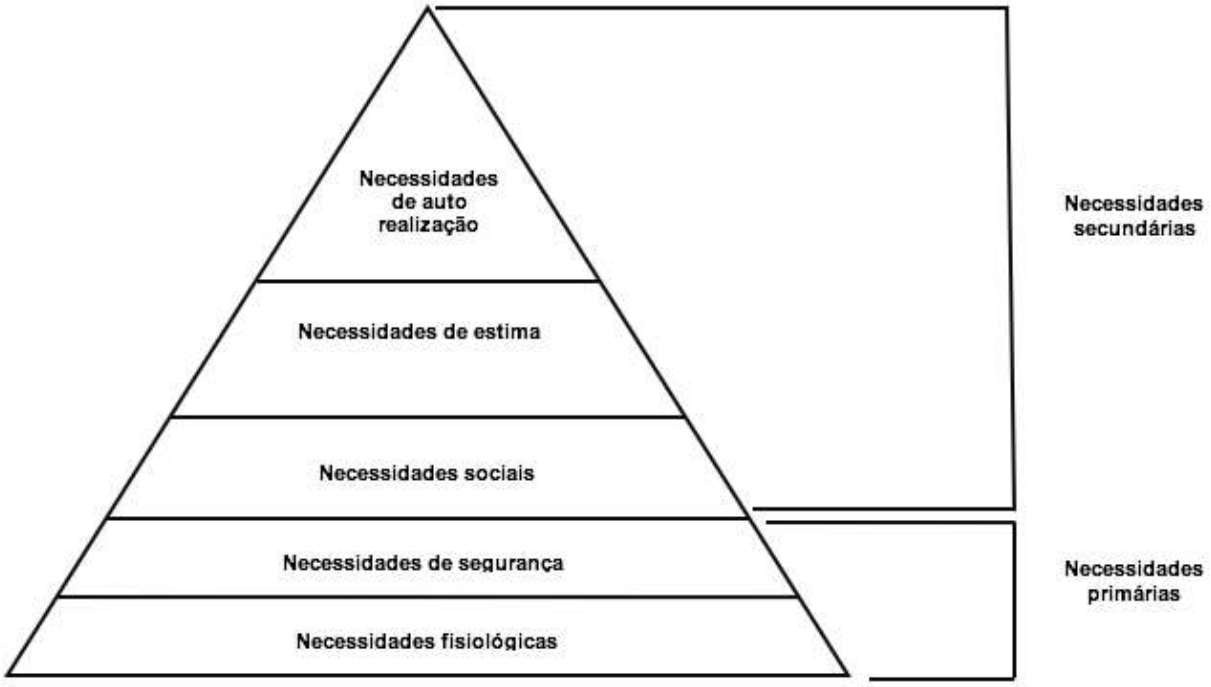
a. Necessidades de segurança (proteção contra o perigo ou privação);
b. Necessidades sociais (amizade, inclusão em grupos etc);
c. Necessidades de estima (reputação, reconhecimento, auto-respeito, amor etc); e
d. Necessidades de auto-realização (realização do potencial, utilização plena dos talentos individuais etc.).

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

Figura 1– A hierarquia das necessidades Humanas, segundo Maslow



Fonte: Chiavenato, 2007 (pag. 111)

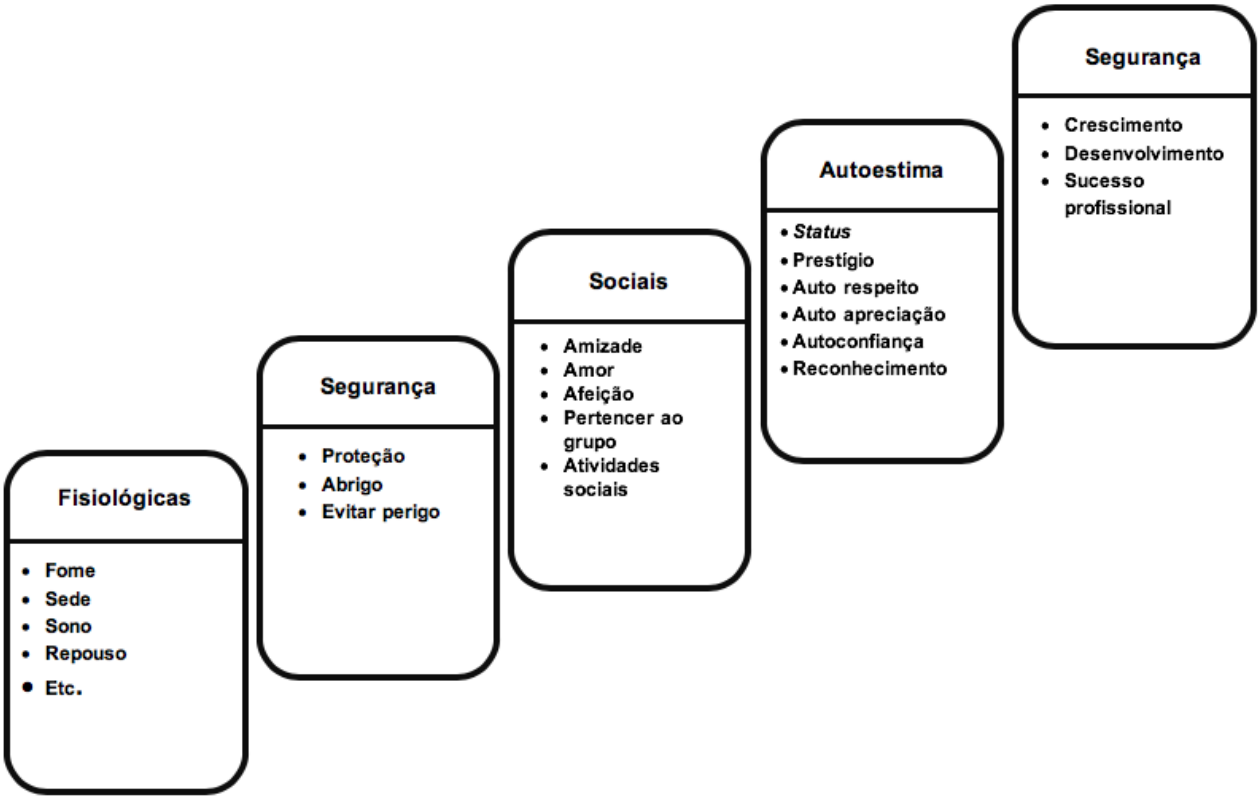
Segundo Maslow, as necessidades primárias do indivíduo são formadas pelas necessidades fisiológicas (fome, sede, ciclo-sono-atividade, sexo, etc) e necessidades de segurança (proteção contra perigo, ameaça ou privação). Estando satisfeitas as necessidades primarias, surgem as necessidades secundárias, formadas pelas: necessidades sociais, de estima e a auto realização. Para ilustrar de maneira didática, segue a Hierarquia das necessidades humanas e desta forma exemplifica todas as necessidades que devem ser supridas para que se alcance a próxima, ou seja, para se atingir a Necessidade de Segurança, primeiramente deve-se ter plena realização das necessidades fisiológicas e assim sucessivamente.

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

Figura 2 - Hierarquia das necessidades humanas.



Fonte: Chiavenato, 2007 (pag. 113)

Saúde, para Maslow, é o pleno desenvolvimento pessoal, que pode ser conseguido com o reconhecimento, a educação integral, dando-se condições ao indivíduo para que busque a realização plena de todas as suas capacidades. 91 (p. 38). Verifica-se conforme doutrina do Psicólogo Americano, Abraham Maslow, que para satisfação da auto realização, os seres humanos devem satisfazer as necessidades inferiores. Importa observar a importância das necessidades fisiológicas, estando o direito à alimentação e ao descanso, incluído no rol.

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

No entendimento de satisfação de necessidades básicas para consolidação de necessidades avançadas, Silva (2014, p. 200) afirma:

> A vida humana é o objeto do direito assegurado no art. 5º, caput, integra-se de elementos materiais (físicos e psíquicos) e imateriais (espirituais). [...] De nada adiantaria a Constituição assegurar outros direitos fundamentais, como a igualdade, a intimidade a liberdade, o bem-estar, se não erigisse a vida humana num desses direitos.

Por sua vez, a Organização Mundial de Saúde (OMS), agencia especializada da Organização das Nações Unidas (ONU), criada em 1948, traz em Artigo 1º que o objetivo da OMS "será a aquisição, por todos os povos, do nível de saúde mais elevado que for possível" e estabelece no Protocolo de Constituição de 1946, declarando que:

> Os Estados Membros desta Constituição declaram, em conformidade com a Carta das Nações Unidas, que os seguintes princípios são basilares para a felicidade dos povos, para as suas relações harmoniosas e para a sua segurança;
> Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946, destaca em seu preambulo:
> A saúde é um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não consiste apenas na ausência de doença ou de enfermidade.
> Gozar do melhor estado de saúde que é possível atingir constitui um dos direitos fundamentais de todo o ser humano, sem distinção de raça, de religião, de credo político, de condição econômica ou social.
> A saúde de todos os povos é essencial para conseguir a paz e a segurança e depende da mais estreita cooperação dos indivíduos e dos Estados.

Ao permitir na Lei 13.467/2017 a inclusão de cláusulas que ofendam a saúde do trabalhador o governo afronta drasticamente a Constituição da OMS que afirma em seu bojo que: "Os Governos têm responsabilidade pela saúde dos seus povos, a qual só pode ser assumida pelo estabelecimento de medidas sanitárias e sociais adequadas".

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

O trabalho da gestante e lactante em ambiente insalubre

Se o legislador observasse que o Brasil tem fixado sua base de sustentação e proteção a mulher, desde as regras nacionais até as regras internacionais, jamais teria cogitado a inserção do Art. 394-A, na Lei 13.467/2017. Adotada pela Resolução n. 34/180 da Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18 de dezembro de 1979 e ratificada pelo Brasil em 1º de fevereiro de 1984.

> Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (1979)
> 2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-partes tomarão as medidas adequadas para:
> d – dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais a elas.

Durante muito tempo a mulher tem buscado seu espaço no mercado de trabalho e ao logo desse processo de conquista, tem enfrentado resistências de todas das ordens. Vários são os motivos que fazem com que a mulher venha a sofrer discriminação, simplesmente por motivo de gênero. A Legislação tem evoluído bastante de forma a tentar coibir todas as formas de discriminação contra a mulher colocando em exposição várias interrogações como exemplificado no artigo trabalho da mulher em ambiente insalubre, quando expõe: um dos grandes problemas é para onde remanejar essas trabalhadoras. A situação pode ser simples para empresas com poucas atividades insalubres, porém, torna-se quase impraticável àqueles empregadores que possuem a totalidade ou quase totalidade de ambientes nessa situação, um hospital, por exemplo. Onde alocar uma médica ou uma enfermeira gestante, sendo que tais profissões possuem conhecimentos específicos e a insalubridade é inerente a função.

Um exemplo no estado de Rondônia é quanto às funcionárias prestam concurso público para o Governo do Estado e são lotadas no Centro de Medicina Tropical de Rondônia-CEMETRON, sendo o hospital referência para o tratamento de doenças infectocontagiosas, considerando a especificidade, a exemplo de médicas e enfermeiras que são especialistas em infectologia, o único caminho é tentar neutralizar os perigos com o uso dos EPIs. Mas uma alternativa durante o período da gestação, no qual o objetivo dos especialistas em saúde, segurança e medicina do trabalho é proteger a mãe e o feto, é

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

transferir essa trabalhadora para atenção básica, para atuar na realização de atendimentos à consultas.

Vários são os motivos proferidos para discriminar o trabalho da mulher, tornando-a inferior, como exemplo, gestação e lactação. Vários são os dispositivos que protegem esse período considerado especial, principalmente por aspectos físicos e emocionais, alterados pela gestação. Em 11 de maio de 2016, foi publicada a Lei n. 13.287, acrescentando o Art. 394-A à CLT e trazendo exclusivamente em seu bojo: "Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. Ou seja, durante esse período, a gestante ou lactante deveria ser transferida para local considerando salubre, até o término do período de proteção estabelecido em Lei, ou seja, 6 meses após o parto.

Dentre os principais problemas na gestação podemos destacar a imunidade baixa que abre um leque para ocorrência de diversas patologias como: enjoos, tonturas, excesso de peso, infecção urinária, etc. Outro fator é o processo de formação do bebê, que qualquer fator negativo, pode ser decisivo para uma formação do feto positiva ou uma má formação. Por tal razão é que especialistas da área trabalhista, não aconselham que mulheres gestantes atuem para laboro habitual, em ambiente insalubre, principalmente aqueles já definidos com grau médio e máximo. Godinho (2017) adverte, a respeito da transferência da gestante para local salubre:

> Entretanto, não havendo esse local salubre ou, sendo a própria atividade da empregada enquadrada como insalubre, ela deverá ser plenamente afastada do trabalho, enquadrando-se a hipótese como "gravidez de risco", com o ensejo da percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período do afastamento. (art. 394-A, § 4°, CLT).

Nota-se que o legislador, trouxe a possibilidade para gestante que atue em grau mínimo (10%) ou médio (20%) e a lactante, desde que, apresentarem de forma voluntaria, atestado médico, emitido por profissional de sua confiança, autorizando o laboro nesse tipo de ambiente. Sabendo que por questões financeiras, a gestante e lactante o fará, uma vez que ao não atuar mais no ambiente insalubre ela deixará de receber o adicional de insalubridade, conforme previsto no caput do Art. 394-A.

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

O art. 614, § 3º, da CLT, proíbe a prorrogação da vigência do instrumento coletivo de trabalho por prazo superior a 2 (dois) anos, fixando que: é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Por sua vez, a Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, prevê de forma mais explicita a não permissão da ultratividade ao afirmar: Art. 614, § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Guimarães (2012, p. 650): "explica que ultratividade da Lei, diz-se da aplicação de dispositivos de lei, após cessada sua vigência, desde que incidam sobre fatos ocorridos enquanto estava em vigor." (grifo nosso). Ou seja, considerando que a última convenção coletiva do Sindicato dos Profissionais de Enfermagem de Rondônia – SINDERON, considerando a não permissão da ultratividade que tanto pela norma antiga e hoje de forma mais rígida com a Lei 13.467/2017 – Reforma Trabalhista, o salário dos profissionais de enfermagem está congelado. Diante do exposto, é certo que a gestante e lactante suplicarão ao médico de sua confiança, pela permissão para atuar em ambiente insalubre e desta forma não sofrer ainda mais os danos causados pela aprovação da nova lei, ao excluir a insalubridade da remuneração.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei 13.467 de 2017 (Reforma Trabalhista) é uma lei necessária e aguardada durante muito tempo, considerando que a CLT é relativa ao ano de 1943, sendo necessária a atualização de diversos dispositivos.

A Constituição Federal de 1988 evolui de forma significativa e garantindo diversos dispositivos de modo a proteger o trabalhador, não sendo desta forma, meros enunciados teóricos. Os princípios e outros dispositivos tutelados pela Constituição devem ser usados pelo magistrado como referência para atuação junto a resolução de conflitos trabalhistas, desta forma agindo com legalidade, considerando que no Brasil vigora a hierarquia das normas que garante a Constituição Federal a principal fonte de referência material, devendo ser utilizada em superioridade a qualquer outra norma. O desrespeito à Constituição garantiu à reforma trabalhista diante de muitos artigos que divergem da Carta Magna, a posição de ilegalidade, pois a norma superior garante diversos direitos ao trabalhador que foram bruscamente invalidados pela Lei n.

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Sendo essa norma inferior, o Juiz do Trabalho, pode utilizar como parâmetro, a tutela Constitucional.

Diante dos estudos realizados e a diretriz interpretativa baseada na Constituição Federal de 1988 é possível tecer conclusões acerca do objeto do trabalho. Primeiramente, o reconhecimento da necessidade de maior discussão com todos os movimentos sociais e entidades de classe, antes da aprovação da Lei n. 13.467/2017, o que não ocorreu, uma vez que inclusive as sugestões necessárias, emitida por órgãos como o Ministério Público do Trabalho, através da Nota Técnica 02 que versava sobre o contrato de trabalho em regime parcial, a nota técnica 08 que possuía como objeto o desvirtuamento inconstitucional do Regime de emprego e flexibilidade inconstitucional da jornada de trabalho, no qual o MPT fez diversos apontamentos acerca da ilegalidade da jornada de trabalho, sendo fatalmente desconsiderado pelos legisladores, inconstitucionalidade da prevalência do negociado sobre o legislado, dentre outros apontamentos realizados em diversas outras Notas Técnicas no qual o Ministério Público do Trabalho tentava alertar o legislador sobre os diversos erros que foram aprovados na Lei de Modernização Trabalhista, que só é benéfica para o patronato.

A Reforma Trabalhista está causando grande impacto no trabalho realizado por trabalhadores que laboram em clinicas e hospitais, ou seja, ambientes caracterizados por ter a natureza insalubre. O legislador em diversos pontos ignorou anos de estudos e a forte atuação do Ministério Público do Trabalho quanto a cobrança junto ao Patronato, de forma a minimizar os riscos insalubres ao trabalhador, por sua vez com a edição dos artigos 59-A, 59-B e 60 que versam sobre a jornada de trabalho 12x36, supressão da previsão de pagamento do descanso semanal remunerado, feriados, prorrogações de trabalho noturno, nova previsão de remuneração do intervalo intrajornada, sendo que essas normas foram protegidas pela Constituição Federal e são sim, normas que versam sobre saúde, segurança e medicina do trabalho e por sua vez o legislador descaracteriza essa previsão.

Houve a autorização de laboro para gestantes e lactantes, conforme redação do Art. 390-A, da Lei 13.467/2017, para os graus médio e mínimo, exceto quando a trabalhadora voluntariamente apresentasse atestado médico, emitido por médico de sua confiança. Importa observar que na redação da Lei 13.467/2017, mesmo afastada a gestante e lactante, receberiam mesmo assim o adicional de insalubridade. Por fim, considerando as divergências conflitantes, que tem causado verdadeira desordem no Judiciário Trabalhista, gerando diversas decisões que estão afetando o princípio maior do

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

ordenamento jurídico: o da dignidade da pessoa humana. Entende-se com base na Constituição Federal e Doutrina, que as normas que versam sobre o trabalho realizado em ambiente insalubre, são efetivamente inconstitucionais.

REFERÊNCIAS

ASFÓRA, Marcela; CAVALHEIRO, Ruy; **Saúde na saúde: manual de atuação da coordenadoria nacional de Combate às Irregularidades Trabalhistas na Administração Pública**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2014.

BARROSO, Darlan; ARAÚJO JÚNIOR, Marco; **VADE MECUM**, OAB 2017. 9. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

BENJAMIN, Antônio Herman V et al; **Manual do direito do consumidor**. 7. ed. rev., atual. e ampl – São Paulo : Editora Revista dos Tribunais, 2016.

BETIOLI, Antônio Bento. **Introdução ao direito**: lições de propedêutica jurídica tridimensional.12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013.

BRASIL. **Código Civil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/D8948.htm. Acesso em: 20.10.2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 6º ed. 2. reimpr. São Paulo: Atlas, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.
_____. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n.º 13.467/2017.São Paulo: LTr, 2017

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de introdução à ciência do direito**: Introdução à Teoria Geral do Direito, à Filosofia do Direito, à Sociologia Jurídica. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359

Temas em Saúde
Volume 20, Número 1
ISSN 2447-2131
João Pessoa, 2020

Artigo

GUIMARÃES, Deocleciano Torrieri. **Dicionário técnico jurídico**. Org. e atual. 16. ed. São Paulo: Rideel, 2013.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. [tradução João Baptista Machado]. 6ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

NAHAS, Thereza; MIZIARA, Rafael. **Impactos da reforma trabalhista na jurisprudência do TST**.São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, Homero Batista Matheus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002

SUSSEKIND, Arnaldo et al; **Instituições de direito do trabalho**.14. Ed. São Paulo: LTr, 1993.

TARTUCE, Flavio; **Direito das obrigações e responsabilidade civil**. 11. Ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2016.

DOI: 10.29327/213319.20.1-20
Páginas 328 a 359