

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

LUCIANO JESUS HAGE MARTINS

**AS CONSEQUÊNCIAS DA JORNADA DE TRABALHO 12X36 DOS
TRABALHADORES DA ÁREA DA SAÚDE SOB A PERSPECTIVA DO
PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

BELÉM
2024

LUCIANO JESUS HAGE MARTINS

**AS CONSEQUÊNCIAS DA JORNADA DE TRABALHO 12X36 DOS
TRABALHADORES DA ÁREA DA SAÚDE SOB A PERSPECTIVA DO
PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau em
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário
do Estado do Pará.

Orientadora: Profa. Me. Emília de Fátima da
Silva Farinha Pereira

BELÉM
2024

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca do CESUPA, Belém – PA

M379c Martins, Luciano Jesus Hage.

As consequências da jornada 12X36 dos trabalhadores da área da saúde sob a perspectiva do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana / Luciano Jesus Hage Martins. — Belém, 2024.

20 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Centro Universitário do Estado do Pará, Bacharelado em Direito, Belém, 2024.

Orientadora: Profa. Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira.

1. Jornada de trabalho. 2. Relações trabalhistas - Brasil. I. Pereira, Emília de Fátima da Silva Farinha (orient.). II. Título.

CDD 342.6

Regina Coeli Araújo Ribeiro CRB-2/739

LUCIANO JESUS HAGE MARTINS

**AS CONSEQUÊNCIAS DA JORNADA DE TRABALHO 12X36 DOS
TRABALHADORES DA ÁREA DA SAÚDE SOB A PERSPECTIVA DO
PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para obtenção de grau em
Bacharel em Direito, pelo Centro Universitário
do Estado do Pará.

Orientadora: Profa. Me. Emília de Fátima da
Silva Farinha Pereira

Data de aprovação: ____ / ____ / ____

Conceito:

Banca Examinadora:

Prof. Me. EMÍLIA DE FÁTIMA DA SILVA FARINHA PEREIRA - Orientadora
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

Nome com titulação
Instituição a que pertence

Nome com titulação
Instituição a que pertence

**AS CONSEQUÊNCIAS DA JORNADA DE TRABALHO 12X36 DOS
TRABALHADORES DA ÁREA DA SAÚDE SOB A PERSPECTIVA DO PRINCÍPIO
CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

**THE CONSEQUENCES OF 12X36 WORKING HOURS OF HEALTH
PROFESSIONALS THROUGH THE PERSPECTIVE OF THE CONSTITUTIONAL
PRINCIPLE OF HUMAN DIGNITY**

Luciano Jesus Hage Martins¹

Emília de Fátima da Silva Farinha Pereira²

Resumo: A presente pesquisa visa explicar a jornada de trabalho 12X36 dos profissionais de saúde por meio da perspectiva do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. Tendo em vista o fato da jornada de trabalho destes profissionais serem muito exaustivas, com isso, entrando em desacordo com as leis trabalhistas e sobretudo com o princípio da dignidade da pessoa humana, estes trabalhadores possuem uma jornada que, por sua vez, os sobrecarregam. Desta forma, resulta em um ambiente de trabalho insustentável para que as suas atividades sejam realizadas com excelência e eficiência. No decorrer do artigo será exposto detalhadamente, como a jornada de trabalho na escala 12x36 dos profissionais de saúde não está atendendo ao princípio da dignidade da pessoa humana. Pois verificou-se por meio da jurisprudência e da doutrina que o regime de trabalho em estudo apresenta desconformidade com o princípio constitucional supracitado, com isso, causando doenças laborais aos profissionais de saúde.

Palavras-Chave: Jornada de trabalho. Escala 12x36. Princípio da dignidade da pessoa humana. Leis trabalhistas.

Abstract: This work aims to explain the working hours of health professionals through the perspective of the constitutional principle of human dignity. Due to the fact that the working hours of these professionals are very exhausting, therefore, they are in disagreement with labor laws and above all with the principle of human dignity, considering that these workers have a working day that in turnover load them. As a result, the working environment of these professionals becomes unsustainable for them to carry out their activities. Throughout the article, it will be explained in detail how the working hours of health professionals are not complying with the principle of human dignity.

Key words: Working hours. 12x36 Scale. Principle of human dignity. Labor laws.

1. INTRODUÇÃO

Em primeira análise, é importante destacar que a jornada de trabalho é caracterizada pelo tempo de serviço em que o trabalhador está à disposição do empregador, ainda que este não esteja exercendo a sua função laboral. Em relação à jornada 12x36, na qual foi trazida pela reforma trabalhista de 2017, esta se caracteriza pelo trabalho de 12 horas com 36 horas de descanso. Essa forma de jornada de trabalho pode ser estabelecida por meio de acordo coletivo ou individual. Com isso, o presente artigo tratará da jornada 12x36 na esfera dos profissionais de saúde e relacionar com o princípio da dignidade da pessoa humana.

É importante destacar que o referido artigo tem o objetivo de analisar com base nos fundamentos jurídicos previstos na carta magna e na legislação trabalhista, o conflito entre a jornada de trabalho 12x36 dos trabalhadores da área de saúde e o princípio da dignidade da pessoa humana, bem como das consequências trazidas por este regime de trabalho, a qual será abordado durante o artigo, levando para o contexto dos profissionais da saúde e também as características que formam o princípio Constitucional citado anteriormente, encontrados no art. 1º, III, da Constituição Federal, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito, assim o presente trabalho tem o objetivo de responder a seguinte pergunta: Quais as consequências da jornada 12x36 aos trabalhadores da área da saúde?

O referido texto constitucional elenca, ainda, em seu artigo 1º, incisos II e IV, a cidadania e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, respectivamente. A Constituição desempenha papel essencial na valorização do indivíduo ao elevar os direitos do trabalhador e a dignidade da pessoa humana ao status de direitos fundamentais, constitucionalmente garantidos.

Por esse motivo, propõe-se a definição do trabalho digno por meio do estudo do princípio da dignidade da pessoa humana e dos conceitos elaborados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela doutrina acerca do tema. Sendo assim, o trabalho digno só se realizaria se observadas as garantias de remuneração justa, de liberdade, de equidade e de segurança no contexto da relação laboral. Ou seja, entende-se que o valor da dignidade deve ser o sustentáculo de qualquer trabalho humano.

Com base no que foi exposto no parágrafo anterior, ressaltam-se, os aspectos médicos e legislativos a respeito das jornadas de trabalho denominada “12x36” horas, a qual determina que um trabalhador deve trabalhar por doze horas ininterruptamente e não trabalhar pelas trinta e seis horas subsequentes, sem intervalo interjornada - realizadas pelos profissionais de saúde,

baseando-se nas questões inconstitucionais prevista na redação do Art. 58º das Consolidações das Leis do Trabalho (CLT).

Levando em conta os princípios da dignidade da pessoa humana (Art. 1o, III da Constituição da República Federativa do Brasil), como já especificado anteriormente, existe uma inconstitucionalidade na previsão legal pela inexistência de intervalo para descanso e alimentação, gerando efeitos negativos à saúde do trabalhador na área da saúde.

Diante disso, será utilizado no artigo o método de pesquisa indutivo, que por sua vez permite o desenvolvimento da análise do problema a partir de dados específicos, assim conseguindo chegar a uma conclusão geral sobre o assunto.

1. JORNADA DE TRABALHO 12 X 36 DE ACORDO COM O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Em análise referente à jornada de trabalho 12X36, consiste em uma jornada de 12 (doze) horas seguidas de trabalho e 36 (trinta e seis) horas “ininterruptas” de descanso. No que se refere ao ordenamento jurídico brasileiro, entende-se que esse tipo de escala fere frontalmente a Constituição e as Leis às quais o Ordenamento Jurídico brasileiro é composto, uma vez em que a lei não permite trabalho em horas extras de forma ordinária. Neste regime em questão, há trabalho ininterrupto além das 8 (oito) horas previstas legalmente, dessa forma, considerando-se horas extras, horas essas que devem se prolongar apenas por duas horas consecutivas e diárias. Outrossim, o descanso “compensatório” que se dá com os dias de folga posteriores, não retira a ilegalidade da sobreposição de horas previstas constitucionalmente, além disso, não repõe a perda e alterações que sofreram os organismos dos profissionais da área da saúde. (Brasil, 1943)

Não obstante, tem-se como exemplo o caso tramitado no Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região do TRT-17 sob o recurso ordinário de número 0001526-17.2016.5.17.0010, tendo como relator o Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, o qual foi conhecido por unanimidade o recurso ordinário do reclamante, desconsiderando a Jornada de Trabalho 12x36, pois referia-se à horas extras após a 8ª hora trabalhada, uma vez se tratando de jornada especial, que acresce à quatro horas da jornada habitual diária trabalhada e duas horas além das previstas legalmente, que são no máximo, duas horas extras por dia, totalizando 10 (dez) horas diárias de trabalho, como mostra a ementa do caso em comento:

“HORAS EXTRAS HABITUAIS. SUPRESSÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. ESCALA 12 X 36. INVALIDAÇÃO. PAGAMENTO DAS HORAS EXCEDENTES A 8ª HORA DIÁRIA E A 44ª HORA SEMANAL COMO EXTRAS. Nos termos da Súmula 444 do E. TST, a jornada de 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso, prevista em lei, convenção coletiva ou acordo

coletivo de trabalho é válida, em caráter excepcional, uma vez garantida a dobra da remuneração do labor em feriados. No entanto, a prestação de horas extraordinárias habituais consubstanciada na supressão do intervalo intrajornada, invalida a escala, e as horas que ultrapassarem a jornada normal, consideradas como tais aquelas que excederem a 8ª hora diária e a 44ª hora semanal, deverão ser pagas como horas extraordinárias. Inteligência da Súmula 38 deste e. Regional.” (TRT da 17ª Região; Processo: 0001526-17.2016.5.17.0010; Data de assinatura: 29-09-2017; Órgão Julgador: OJ de Análise de Recurso - 3ª Turma; Relator(a): CARLOS HENRIQUE BEZERRA LEITE)

Com base na ementa do acórdão acima, é importante destacar que o relator do recurso ordinário concedeu as horas extras para a reclamante, pois o mesmo se baseou na súmula 444 do TST, que por sua vez garante o adicional de horas extras aos trabalhadores que excederem da 8ª hora e a 44ª. Além disso, a decisão proferida pelo tribunal observou que a reclamante teve seu intervalo intrajornada suprimido, fazendo com que a mesma ultrapassasse o horário normal da sua jornada de trabalho, por isso, o tribunal conheceu o recurso ordinário da reclamante.

Também, aprova a Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 59, *in verbis*:

“Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.” (Brasil, 1943).

Outrossim, vale ressaltar que nos termos da Súmula 444 do E. TST, é válida a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, em caráter excepcional, veja-se:

“[...] É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente à labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.” (SÚMULA N.º 444 - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.) Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25-9-2012.

Dessa forma, a prestação de horas extraordinárias habituais invalida a escala, uma vez que as horas ultrapassam o limite de horas de jornada semanal, previsto constitucionalmente, ou seja, a 44 (quadragésima quarta) hora semanal. Sendo assim, devendo ser pagas como horas extraordinárias. Com isso, ainda que exista norma coletiva autorizando a adoção da escala 12x36 praticada pela reclamada, mas não sendo reconhecida a escala em questão em razão da prestação de horas extras habituais.

Além do supracitado, visualiza-se o caso julgado pela 1ª Turma TRT-9ª Região, o recurso ordinário, processo de nº000710-07.2019.5.09.0122, tendo como relatora do processo a desembargadora Neide Alves Dos Santos em que se refere à concessão de horas extras para o reclamante que trabalhava no regime de jornada 12X36, que por sua vez possuía um acordo coletivo em vigência, garantindo-lhe o direito ao adicional de horas extras, como mostra a ementa do caso:

“REGIME 12X36. INCIDÊNCIA DO DISPOSTO NO ARTIGO 59-B, DA CLT. Conquanto autorizada coletivamente, a mesma norma o condicionou a instituição do labor em regime 12X36 a empregados de função igual à do reclamante por acordo coletivo, requisito cujo atendimento restou improvado. Por isso, devido o pagamento do adicional extraordinário às horas excedentes à jornada norma diária, quando não ultrapassada a carga semanal e, contrário senso, excedida esta, a paga extra integral (hora + adicional) das horas excedentes à jornada normal diária e do excesso semanal (art.59-B e parágrafo único da CLT). **Recurso do reclamante provido.**” (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000710-07.2019.5.09.0122. Relator: NEIDE ALVES DOS SANTOS. Data de julgamento: 13/10/2020. Publicado em 21/10/2020.

Conforme a ementa acima, é correto afirmar que a relatora do recurso ordinário concedeu ao reclamante o pagamento do adicional de horas extras. Pelo fato do autor ter excedido das horas habituais, seguindo assim, o que disciplina o artigo 59-B, Parágrafo único, CLT.

Logo, apesar de ser admitido pela jurisprudência a jornada de trabalho 12x36, e o quanto parece ser nocivo, viola os limites legais, disposto no §2º do artigo 59, CLT na qual afirma *in verbis*:

Art. 59, § 2º da CLT: “[...] poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. [...] (Brasil, 1943).

Em relação ao artigo acima, é correto afirmar que este dispositivo trata da compensação de jornada, que por sua vez é uma forma de suprimir ou reduzir os trabalhos dos empregados nos finais de semana e feriados. Porém, a jornada 12X36 não é flexível em relação à compensação de jornada, como forma de suprimir o trabalho nos finais de semana e feriados, pois nesse regime de jornada caso o trabalhador ter a sua escala em um feriado ou final de semana, neste caso, é considerado que seu serviço está compensado, tendo em vista que o mesmo teria 36 horas para repouso.

Com isso, vale pontuar que a jornada 12x36 dos profissionais de saúde acarreta em sérios desgastes físicos e psicológicos ao trabalhador, assim, o princípio da dignidade da pessoa humana se torna relevante no direito do trabalho, prejudicando, que por sua vez será discutido no próximo tópico o meio ambiente de trabalho desses profissionais.

3- MEIO AMBIENTE DE TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE

Em relação no que se refere ao meio ambiente de trabalho, a Constituição de 1988 em seu artigo 225, objetiva garantir um meio ambiente saudável em todos os seus aspectos (ambiental, cultural, social, do trabalho), como forma de garantir uma melhor qualidade de vida no âmbito coletivo:

“Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (Brasil, 1988)

Além disso, outros doutrinadores, dentre eles Raimundo Simão Melo afirmam explicam o conceito de meio ambiente em todos os seus sentidos, como forma de garantir a todos um meio ambiente saudável como visa o artigo 225 da Constituição, como destaca o autor citado anteriormente:

“[...] enquanto o meio ambiente natural cuida da flora e da fauna, o meio ambiente cultural cuida da cultura e dos costumes do povo; o meio ambiente artificial cuida do espaço construído pelo homem; o meio ambiente do trabalho preocupa-se diretamente com a vida do homem que trabalha, do homem que constrói a nação, do homem que é o centro de todas as atrações do universo. Por meio ambiente portanto, se é para comparar os aspectos do meio ambiente entre si [...], a importância maior há de ser dada ao meio ambiente do trabalho, porque enquanto nos outros o ser humano é atingido mais indiretamente, neste, o homem é direta e imediatamente afetado pelas consequências danosas” (Melo, *apud*, Farinha, 2016, p. 304)

Conforme o texto acima, é correto afirmar que o meio ambiente de trabalho na ótica do autor atinge diretamente o ser humano, além de priorizar a preocupação para com o meio ambiente de trabalho. Pois, nesse caso quem se afeta com as mudanças no ambiente de trabalho é o empregado, podendo essas alterações serem danosas ao trabalhador, com isso prejudicando a sua integridade física e mental, como por exemplo no caso dos profissionais de saúde que trabalham no regime de jornada 12X36 horas, apresentam uma rotina de trabalho na qual extrapolam da hora habitual, alterando de forma negativa o meio ambiente de trabalho desses empregados, fazendo com que os mesmos fiquem submetidos a um espaço laboral danoso a sua saúde, por isso, o autor prioriza a discussão sobre o meio ambiente de trabalho em seu texto mencionado anteriormente.

Em relação ao meio ambiente de trabalho é correto afirmar que há casos de trabalhadores sendo vítimas de doenças laborais, pois de acordo com a Organização Internacional Do Trabalho (OIT), constatou que aproximadamente seis mil trabalhadores vão à óbito em decorrência das doenças laborais. Sobre as condições de trabalho no âmbito dos profissionais de saúde é importante ressaltar que estes profissionais estão diretamente expostos aos riscos de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, como por exemplo, segundo os dados do

observatório de segurança e saúde no trabalho, constatou que os acidentes de trabalho nas unidades do sistema único de saúde (SUS) atingiram a faixa de 392 mil casos de acidentes de trabalho nas unidades do SUS.

Também, vale destacar que além da exposição das doenças provenientes do cansaço em decorrência da jornada excessiva desses trabalhadores, os profissionais de saúde estão expostos aos riscos, químicos, que por sua vez estes profissionais estão em contato direto com substâncias extremamente nocivas à saúde do trabalhador, podendo causar sérias doenças graves ao trabalhador, como por exemplo doenças dermatológicas, a possibilidade de desenvolver câncer e também esses produtos químicos podem ser inflamáveis, assim trazendo riscos ao profissional de saúde sofrer graves acidentes de trabalho, como queimaduras, lesões físicas, e de acordo com a autora Maria Helena PalucciMarziale:

“Riscos Químicos: Os riscos químicos constituem um importante fator predisponente a doenças profissionais e uma ameaça a segurança e a saúde do trabalhador de enfermagem. As substâncias químicas penetram no organismo pelas vias respiratória, cutânea e digestiva, e podem exercer ação nociva sobre os mais variados sistemas do organismo humano dependendo da concentração e do período de exposição ao agente. Dentre os riscos químicos a manipulação de quimioterápicos citostáticos vem merecendo atenção devido a necessidade de observância de medidas de proteção para seu preparo e administração. Os perigos potenciais na manipulação e descarte do quimioterápico, estão relacionados com danos à diversos órgãos do trabalhador como problemas reprodutivos, abortos espontâneos, problemas dermatológicos, alergias, náuseas, dor de cabeça, queda de cabelo e aumento do risco de desenvolver câncer. Portanto é necessário que o trabalhador de enfermagem use as técnicas adequadas de administração desse medicamento, utilize avental fechado na frente, de mangas largas e punhos justos, luvas longas descartáveis de látex grosso e máscara especial com filtro de carvão. Cuidados especiais devem ser dados também as excretas dos pacientes que utilizam quimioterápicos, os quais devem ser manuseados nas primeiras 48 horas com o trabalhador usando avental e luvas. Lembramos ainda, que as roupas de cama desses pacientes devem ser manuseadas pelo trabalhador com as mãos enluvadas e devem ser desprezadas em sacos plásticos fechados e identificados como 'roupa contaminada' (Marziale, 2002, p. 13)

De acordo como texto acima, é correto afirmar que os profissionais de saúde estão expostos à todo e qualquer forma de risco, dentre eles pode-se mencionar os riscos químicos, na qual são responsáveis por causar doenças profissionais, como por exemplo, alergias, náuseas, queda de cabelo, risco de desenvolver câncer e etc. Diante disso, os trabalhadores da área de saúde precisam utilizar equipamentos de proteção com o objetivo de evitar essas doenças provenientes de agentes químicos presentes no meio ambiente de trabalho desses profissionais.

Ademais, vale mencionar o recurso ordinário que tramitou no TRT-9, processo de nº 0000400-24.2021.5.09.0124, tendo como relatora do caso a desembargadora Nair Maria Lunardelli Ramos, que por sua vez trata-se da concessão de danos morais em decorrência de doença profissional adquirida pela reclamante, que era técnica de enfermagem, pelo fato desta

não ter recebido os equipamentos de proteção individual adequados pela empregadora como forma de evitar o contágio, conforme a ementa do caso a seguir:

“INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DOENÇA PROFISSIONAL OU DO TRABALHO. PROFISSIONAL DA SAÚDE. TRABALHO EM AMBIENTE HOSPITALAR. Atuando a reclamante como profissional da saúde - técnica de enfermagem - em estabelecimento hospitalar, notoriamente corre o risco de potencial contágio. A empregadora tem o dever de evitar, até o máximo possível, o contágio dos seus empregados no ambiente hospitalar. Responsabilidade objetiva reconhecida em razão da atividade normalmente desenvolvida, por sua própria natureza, produzir risco acentuado aos empregados. Pacientes com suspeita de contágio em área comum. EPIs insuficientes. Contaminação comprovada. *Dammum in reipsa*. Indenização por danos morais devida.” (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma. Acórdão: 0000400-24.2021.5.09.0124. Relator: NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS. Data de julgamento: 10/05/2022. Publicado em 16/05/2022.)

Conforme o acórdão acima, a relatora conheceu o pedido de danos morais por parte da reclamante, pelo fato da ausência de fornecimento de equipamentos de proteção individual por parte da empregadora, sendo essencial para esses profissionais o uso de EPIs. Pois, como mostra a ementa, a autora estava em contato com pacientes contaminados sem a proteção necessária, assim, aumentando o risco de contágio da reclamante.

Além disso, é correto destacar que os profissionais de saúde estão expostos aos riscos ergonômicos e psicossociais, como por exemplo, o excesso de esforços físicos que por sua vez colocam o trabalhador em situações desconfortáveis, causando dores intensas na região da coluna devido à postura na qual o trabalhador da saúde deve ficar para realizar certos procedimentos, como por exemplo cirurgias, aplicação de remédios por meio de injeções, a realização de pontos ambulatoriais, também esses profissionais precisam constantemente se movimentar por longas distâncias nos hospitais, com o intuito de deslocar os pacientes para determinados setores do hospital ou transportá-los para outras unidades, além da necessidade de transportar equipamentos como por exemplo em casos de cirurgias para determinados setores do hospital. (Marziale, 2002)

Também é correto afirmar que os profissionais de saúde devido à sua jornada exaustiva, estão sofrendo de doenças psicológicas, como por exemplo, a síndrome de Burnout, na qual é muito frequente no meio ambiente de trabalho hospitalar. Esta doença, é decorrente do estresse laboral, pelo fato destes trabalhadores apresentarem uma jornada de trabalho que ultrapassa os seus limites físicos e mentais, com isso, causando transtornos mentais à estes profissionais, como por exemplo, cansaço excessivo, depressão, estresse, etc. Além disso, Larissa Duarte e Karelline Rosenstock afirmam que:

“A síndrome de Burnout é descrita como estresse laboral, estresse ocupacional, estresse profissional, estresse assistencial, neurose profissional ou neurose por excelência, síndrome do esgotamento profissional e síndrome de queimar-se pelo trabalho. Burnout tem sido visto como o contrário de engajamento na atividade laboral e apresenta defeito na organização para elaborar ações de prática profissional de satisfação dentro do seu ambiente de trabalho, sendo pertinente com aqueles trabalhadores que doa muito do seu tempo, vigor e eficiência no decorrer de uma longa temporada, sem ter ao menos o tempo apropriado para a recuperação tanto física como emocional. Nos últimos tempos o grau de estresse físico e emocional dos profissionais tem alcançado consideradas proporções, sendo apontados com uma adversidade do ambiente laboral e do modo como ele está organizado. Os enfermeiros que trabalham nas Unidades de Terapia Intensiva (UTIs) cuidam de pessoas com problemas de saúde agudos” (Duarte, Rosenstock, 2018)

Conforme o texto acima, os profissionais de saúde, como por exemplo os enfermeiros, são muito afetados por esta doença, devido ao fato de que esses trabalhadores apresentam um acúmulo exacerbado de tarefas, o intervalos reduzidos, a jornada exaustiva, pois, estes profissionais de saúde que por sua vez apresentam uma jornada exaustiva como é o caso da jornada 12X36, na qual possui uma jornada de trabalho com uma carga horária excessiva, com um tempo para descanso muito curto, assim, fazendo com que a síndrome de Burnout fique cada vez mais frequente na vida desses profissionais, o que afirmam as autoras Larissa Duarte e KarellineRosenstock que foram citadas no parágrafo anterior:

“Na vivência dos trabalhadores, a falta de adaptação entre as necessidades advindas da estrutura mental e o conteúdo ergonômico da tarefa é traduzido por insatisfação, sofrimento, ou estado de ansiedade, raramente traduzidos em palavras e explicita pelo próprio trabalhador. A equipe de enfermagem, por sua própria natureza e características de seu trabalho, revela-se susceptível fenômeno do estresse ocupacional em decorrência da responsabilidade pela vida e a proximidade com os clientes para os quais o sofrimento é quase inevitável. Exige-se destes profissionais a dedicação no desempenho de suas funções, o que aumenta a possibilidade de ocorrência de desgastes emocionais em altos níveis de estresse, tornando-os vulneráveis à cronificação do estresse ocupacional que determina a Síndrome de Burnout” (Duarte, Rosenstock, 2018)

Portanto, vale destacar que a jornada 12X36 dos profissionais de saúde, não garante para estes trabalhadores um meio ambiente de trabalho saudável. Pelo fato de que esse regime de jornada ser muito prejudicial à saúde desses trabalhadores, trazendo vários riscos físicos, químicos e psicológicos, como por exemplo as doenças laborais decorrentes do extremo

estresse e do cansaço excessivo, como Burnout, depressão, ansiedade, insônia etc. Assim, entrando em desacordo com o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio este que será abordado no tópico subsequente.

4-PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA VOLTADO À JORNADA DE TRABALHO

Em relação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana na qual está previsto no artigo 1, III, CF/88 como um dos fundamentos da república, é importante ressaltar que o princípio da dignidade humana, por sua vez, reconhece o valor intrínseco de cada indivíduo e estabelece que todas as pessoas devem ser tratadas com respeito, igualdade e liberdade. Ele orienta a proteção dos direitos humanos e busca uma sociedade justa e inclusiva, independentemente de características pessoais, o trabalho irá levar este conceito exposto à jornada de trabalho dos profissionais de saúde. (Brasil, 1988)

Primeiramente, é importante apresentar uma perspectiva filosófica do princípio da dignidade da pessoa humana, deve ser atribuída a todo ser humano sendo uma forma de violação deste princípio a utilização do ser humano como um objeto, com isso violando a dignidade do indivíduo, como afirma Immanuel Kant:

“Todo ser humano tem um direito legítimo ao respeito de seus semelhantes e está, por sua vez, obrigado a respeitar todos os demais. A humanidade ela mesma é uma dignidade, pois um ser humano não pode ser usado meramente como um meio por qualquer ser humano (quer por outro quer, inclusive, por si mesmo), mas deve sempre ser usado ao mesmo tempo como um fim. É precisamente nisso que a sua dignidade (personalidade) consiste, pelo que ele se eleva acima de todos os outros seres do mundo que não são seres humanos e, no entanto, podem ser usados e, assim, sobre todas as coisas. Mas exatamente porque ele não pode ceder a si mesmo por preço algum (o que entraria em conflito com seu dever de autoestima), tão pouco pode agir em oposição à igualmente necessária autoestima dos outros, como seres humanos, isto é, ele se encontra na obrigação de reconhecer, de um modo prático, a dignidade da humanidade em todo outro ser humano.” (Kant, 2009, p.306)

Conforme o texto acima, na visão do autor a dignidade no campo da filosofia é uma característica inerente a todo ser humano, não podendo ser trocada ou substituída de qualquer forma, pois na visão do autor, o princípio supracitado se baseia em uma lógica racional de que o ser humano tem um fim em si próprio, porque no momento em que o ser humano é considerado racional, este já tem por sua vez garantida a dignidade, sendo um valor absoluto, não podendo ser violada ou retirada dos indivíduos.

Também é importante destacar o posicionamento do ministro do STF Gilmar Mendes no âmbito do direito constitucional sobre o tal princípio em comentário:

“[...]é esse princípio que inspira os típicos direitos fundamentais, atendendo à exigência do respeito à vida, à liberdade, à integridade física e íntima de cada ser humano, ao postulado da igualdade em dignidade de todos os homens e à segurança. É o princípio da dignidade humana que demanda fórmulas de limitação do poder, prevenindo o arbítrio e a injustiça. Nessa medida, há de se convir em que “os direitos fundamentais, ao menos de forma geral, podem ser considerados concretizações das exigências do princípio da dignidade da pessoa humana” (Mendes, 2014, p. 200)

Com base no texto acima, o autor alega que o princípio da dignidade da pessoa humana é a base para a garantia de outros direitos fundamentais, como por exemplo, o direito à vida, liberdade e igualdade. Portanto, é correto afirmar que o princípio constitucional supracitado garante a manutenção dos direitos fundamentais, mencionados anteriormente.

No âmbito trabalhista, o princípio constitucional está presente no que se refere às garantias de um ambiente de trabalho seguro para o trabalhador. Pois o ordenamento jurídico pátrio garante aos trabalhadores brasileiros que estes tenham sua dignidade preservada na relação laboral sendo assim esta preservação da dignidade é considerada indisponível, como afirma Maurício Delgado:

“Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre, como já apontado, ilustrativamente, com o direito à assinatura de CTPS, ao salário-mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador. Também será absoluta a indisponibilidade, sob a ótica do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado estiver protegido por norma de interesse abstrato da respectiva categoria. Este último critério indica que a noção de indisponibilidade absoluta atinge, no contexto das relações bilaterais empregatícias (Direito Individual, pois), parcelas que poderiam, no contexto do Direito Coletivo do Trabalho, ser objeto de transação coletiva e, portanto, de modificação real. [...] Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que se passa, ilustrativamente, com a modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego (salário fixo versus salário variável, por exemplo): essa modalidade pode se alterar, licitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador” (Delgado, 2019, p. 130)

Com base no texto acima, é importante destacar que a o princípio da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho se configura no momento em que é concedido ao trabalhador os direitos trabalhistas ao mesmo, sejam coletivos ou individuais, bem como assegurar a saúde e proteção à integridade física e mental ao empregado, com isso garantindo ao mesmo um meio ambiente de trabalho seguro e saudável.

Em relação à jornada de trabalho com o princípio constitucional, é importante frisar que a jornada de trabalho em regra no Brasil tem a duração de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Porém, há jornadas previstas na legislação trabalhista em que se admite uma jornada na qual não é seguida o sistema das oito horas diárias, como por exemplo a jornada 12X36, onde o empregado trabalha 12 horas e descansa 36, como foi abordado no tópico anterior, e também essa jornada por ser muito exaustiva ao trabalhador, em especial o profissional da saúde que por sua vez é o que está sendo analisado no referido trabalho, pode gerar uma série de complicações em seu estado físico e mental, pelo fato do seu descanso ser muito reduzido e a sua carga horária ser muito excessiva.

Outro ponto importante é que na jornada 12X36, entra em conflito com a dignidade humana é o fato de que esse sistema faz com que o trabalhador tenha seu intervalo para descanso reduzido, com isso, fazendo com que este empregado apresente impactos à sua saúde física e mental, podendo apresentar fadiga, estresse, mau desempenho nas suas atividades. Logo, é correto afirmar que quando o trabalhador é submetido a uma carga horária de trabalho na qual irá afetar a sua integridade física e mental, e também não garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável para o empregado, irá entrar em desacordo com o princípio da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que esse fundamento constitucional visa garantir a segurança dos direitos fundamentais no que se refere à proteção da integridade física e psicológica do indivíduo.

Além disso, vale destacar que a dignidade da pessoa humana na esfera trabalhista se configura no momento em que é garantido aos trabalhadores condições de trabalho adequadas para a execução de suas respectivas atividades. Também, tal princípio apresenta no direito do trabalho dois aspectos: O individual, que por sua vez está relacionado com a integridade física e psicológica do trabalhador, com isso, garantindo ao mesmo um ambiente de trabalho seguro; já o aspecto social, está relacionado com a ideia de direitos coletivos, ou seja, esses direitos e garantias fundamentais devem ser garantidos a um determinado grupo, que no caso do direito do trabalho seria os trabalhadores.

Logo, o princípio da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho visa a garantia de um ambiente de trabalho saudável ao empregado sem que este seja prejudicado fisicamente ou psicologicamente pelo exercício de sua atividade laboral.

Diante das circunstâncias, o tópico posterior irá explicar o que leva a jornada de trabalho 12x36 dos profissionais de saúde entrar em desconformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana.

5- AS CONSEQUÊNCIAS DA JORNADA DE TRABALHO 12X36 DOS TRABALHADORES DA ÁREA DE SAÚDE

A priori, analisa-se as consequências da jornada de trabalho 12x36 trazidas aos profissionais da saúde e as características que formam o princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana, encontrados no art. 1º, III, da Constituição Federal, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito.

Sobretudo, o referido artigo elenca, ainda, em seus incisos II e IV, a cidadania e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, respectivamente. A Constituição desempenha papel essencial na valorização do indivíduo ao elevar os direitos do trabalhador e a dignidade da pessoa humana ao status de direitos fundamentais, constitucionalmente garantidos.

Além disso, o art. 3º do texto constitucional preceitua como objetivos fundamentais da República Federativa brasileira: a constituição de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização; e a redução das desigualdades sociais e regionais. Além disso, estabelece ser dever do Estado a promoção do bem-estar de todas as pessoas, livre de preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação.

Outrossim, ressalta-se, com base nos pesquisadores do Journal of Clinical Endocrinology and Metabolism, que em ambientes estressantes e exaustivos, como hospitais, unidades de pronto atendimento e unidades básicas de saúde, existe uma grande probabilidade no aumento do cortisol no organismo do profissional da área da saúde e trazendo consigo inúmeros malefícios, conseqüentemente. O mesmo descrito *in verbis*:

“Cortisol: o qual é uma hormona corticosteróide da família dos esteróides, produzido pela parte superior da glândula suprarrenal diretamente envolvido na resposta ao estresse, causando o cortisol alto pode aumentar as chances do desenvolvimento de doenças como depressão, fadiga crônica, diabetes e hipertensão arterial; intensificar sensações de irritabilidade e ansiedade; causar ganho de peso e problemas gastrointestinais; diminuir a libido; alterar o ciclo menstrual; além de gerar comprometimentos cardiovasculares e perda de massa muscular. Além disso, ajuda a contribuir para o funcionamento do sistema imune e manter os níveis de açúcar no sangue constantes.” (Santos, 2023, p.2)

Com base no texto acima, é correto afirmar que a jornada 12X36 horas por ser muito desgastante ao trabalhador da saúde pode causar ao mesmo o desenvolvimento de doenças, como depressão, fadiga crônica, diabetes, ansiedade, pois com as altas cargas horárias de trabalho na qual o regime e trabalho em estudo apresenta faz com que o empregado tenha o aumento do cortisol, conseqüentemente tal hormônio em excesso pode vir a desencadear as doenças supracitadas.

Implementa-se, ainda, os efeitos negativos no que se refere aos prejuízos no atendimento humanizado e atento aos pacientes que usufruem do sistema de saúde, seja ele público ou particular.

Vale ressaltar que este tema possui extrema relevância científica e social, uma vez em que o estudo do mesmo traz questionamentos e indagações que visam a melhor produtividade dos médicos no sistema de saúde, tanto público quanto particular no Brasil, melhorando não só a produtividade dos médicos, enfermeiros e demais profissionais, como também o melhor condicionamento físico, psicológico e emocional destes, para que não negligenciem a sua própria saúde em detrimento da saúde de outrem, uma vez em que seus direitos laborais e trabalhistas não lhes são concedidos de forma constitucional e humanizada.

Partindo do pressuposto de que o profissional da saúde não trabalha apenas 12 (doze) horas para folgar 36 (trinta e seis), entende-se que ele não estaria apenas prejudicando a sua vida pessoal, física, mental e profissional, ele também estaria deixando de “viver” para “sobreviver”, uma vez que o mesmo não se torna exclusivo de um ambiente profissional apenas, ele também trabalha em outros lugares no intervalo de “descanso”, ou seja, as trinta e seis horas subsequentes, para que possa se sustentar.

Dessa forma, vale ressaltar que o atendimento médico para a sociedade ficará mais eficaz, rápido e com qualidade, se este profissional estiver bem alimentado e descansado, podendo, assim, atender melhor os indivíduos dentro de uma sociedade, respectivamente. Intervalos esses que não necessariamente precisam ser de 01 (uma) hora, mas o suficiente de 15 minutos para descanso e 15 (quinze) minutos para alimentação. Logo, 30 (trinta minutos) de pausa garantiria, no mínimo, um tratamento humanizado para os profissionais que visam atender o paciente de forma rápida, eficaz, humanitária e paciente.

Outrossim, não limitando-se apenas à jornada excessiva e até mesmo inconstitucional de trabalho 12x36 (doze por trinta e seis), pois segundo Miraglia (2010) entende-se também que toda a jornada do profissional de saúde que não respeita os princípios constitucionais não é digno, tendo em vista que o trabalho considerado “digno” é aquele que está plenamente de acordo com os princípios constitucionais do trabalho, enfatizando a dignidade da pessoa humana, que fazem necessária uma “vivência” e não uma mera “sobrevivência” do trabalhador e de sua família.

Ademais, ressalta-se:

“[...] que uma jornada de 12 horas vai contra todos os preceitos internacionais de direitos humanos.” (In, LTr 70-01/13, artigo Em Defesa da Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho, apud obra citada, pág. 138).

De acordo com o texto acima, é correto afirmar que a jornada de trabalho 12X36 horas entra em desacordo com os princípios de direitos humanos, dentre eles pode-se mencionar o princípio da dignidade da pessoa humana. Pelo fato desse regime de trabalho, apresentar uma carga horária muito excessiva, afetando no seu meio ambiente de trabalho, tendo em vista que tal regime o torna prejudicial à saúde do empregado, devido às altas cargas horárias de trabalho faz com que o empregado tenha desempenho profissional afetado já que a jornada em estudo causa prejuízos ao estado mental do trabalhador.

Frisando sempre que um profissional cansado, mal alimentado e mal remunerado não pode dispor de um melhor serviço de atendimento à população. Obviamente, este artigo não exime a responsabilidade ou culpa do empregado de se submeter à tais regimes, entretanto, entende e defende que por necessidade, o ser humano age sem pensar no seu bem-estar, por este motivo, compreende que a responsabilidade é, na sua maioria, do empregador, o qual se submete a realizar e promover tal tarefa sem se preocupar com os efeitos que estas podem gerar na vida de seu empregado.

Diante disso, é correto afirmar que a jornada 12X36 horas traz várias consequências prejudiciais aos profissionais de saúde, dentre elas pode-se citar as doenças laborais decorrentes da atividade na qual esses trabalhadores exercem, como por exemplo burnout, ansiedade depressão, fadiga, e entre outras doenças devido às cargas horárias que por sua vez são impostas pelo regime de trabalho em análise. Com isso, o meio ambiente de trabalho dos profissionais de saúde se torna prejudicial e insalubre para a saúde destes, pois ao longo da atividade laboral, há contato com agentes químicos e biológicos, assim, esses trabalhadores podem adquirir doenças infectocontagiosas por conta desses agentes mencionados anteriormente, como por exemplo, problemas dermatológicos, alergias, náuseas, a probabilidade de se desenvolver câncer. Logo, conclui-se que as consequências supracitadas fazem com que a jornada 12X36 horas entre em desacordo com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que o referido princípio visa garantir os direitos fundamentais aos indivíduos, dentre eles estão os direitos trabalhistas, sejam coletivos ou individuais, dessa forma, garantindo um meio ambiente de trabalho seguro e saudável aos profissionais da área da saúde.

6- CONCLUSÃO

Diante do que foi exposto durante o presente artigo é importante destacar que entende-se também que toda a jornada do profissional de saúde que não respeita os princípios constitucionais não é digno, tendo em vista que o trabalho considerado “digno” é aquele que está plenamente de acordo com os princípios constitucionais do trabalho, enfatizando a dignidade da pessoa humana, que fazem necessária uma forma desse profissional viver de maneira saudável e sem prejuízos a sua saúde.

Além disso, se partir do pressuposto de que o profissional da saúde não trabalha apenas 12 (doze) horas para folgar 36 (trinta e seis), entende-se que ele não estaria apenas prejudicando a sua vida pessoal, física, mental e profissional, ele também estaria deixando de “viver” para “sobreviver”, uma vez que o mesmo não se torna exclusivo de um ambiente profissional apenas, ele também trabalha em outros lugares no intervalo de “descanso”, ou seja, as trinta e seis horas subsequentes, para que possa se sustentar.

Ademais, vale ressaltar que um trabalhador que exerce uma jornada de trabalho de (06) seis horas diárias, possui um intervalo interjornada de 15 (quinze) minutos, de acordo com o artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Então, indaga-se: Um trabalhador que exerce sua função por 12 (doze) horas ininterruptas, não poderia descansar 30 (trinta) minutos? As 36 (trinta e seis) horas subsequentes compensam realmente as 12 (doze) horas de sobrecarga emocional, física e psicológica? Uma vez que os trabalhos em hospitais, postos de pronto atendimento e semelhantes, lidam literalmente com a vida de outro indivíduo? Alguém não alimentado e descansado teria condições reais de cuidar de outra pessoa enferma?

Com isso, os indagamentos feitos na presente pesquisa mostra que é necessário para os profissionais de saúde a garantia do princípio da dignidade da pessoa humana no seu ambiente de trabalho, pois estes profissionais como foi mostrado durante o referido artigo desempenham um papel muito importante para a sociedade civil, porém, as suas condições laborais não os favorecem, pelo fato da extensa carga horária na qual estes profissionais por sua vez precisam enfrentar durante o seu labor, assim, causando sérios impactos na saúde física e mental desse trabalhador.

Logo, conclui-se que esses trabalhadores não apresentam uma jornada de trabalho em conformidade com o princípio da dignidade da pessoa humana, já que a jornada desses trabalhadores excede as capacidades física e mental dos profissionais de saúde, e com isso, trazendo a estes sérios problemas de saúde.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição Senado federal, Brasília, 2017

Amado, Maria Mariana Batista Borges, e Mateus Nogueira da Fonseca. “A INCONSTITUCIONALIDADE DAS JORNADAS DE TRABALHO 12X36 E OS IMPACTOS À QUALIDADE DE VIDA DOS PROFISSIONAIS DA SAÚDE.” *Revista Master - Ensino, Pesquisa e Extensão*, vol. 7, nº 13, agosto de 2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; MAUÉS, Elba Brito. O futuro do trabalho, o trabalho decente e a realidade das relações de trabalho no Brasil. In: PEREIRA, Emília

F. S. F; MENDES, Felipe P (orgs). Direito do trabalho brasileiro: inovações e perspectivas. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores, 18. ed.— São Paulo :LTr, 2019.

Quais os sintomas de cortisol alto? - Longevidade. 10 de março de 2023, Disponível em: <https://longevidadesaudavel.com.br/sintomas-de-cortisol-alto/>,
<https://longevidadesaudavel.com.br/sintomas-de-cortisol-alto/>.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira, O Direito Do Trabalho e a Dignidade Da Pessoa Humana- Pela Necessidade De Afirmação Do Trabalho Digno Como Direito Fundamental, Fortaleza, 2010.

Para que serve o hormônio Cortisol? Disponível em: <http://www.olavodossantos.com.br/post/para-que-serve-o-hormonio-cortisol#:~:text=O%20cortisol%20%C3%A9%20um%20horm%C3%B4nio,assim%20como%20a%20press%C3%A3o%20arteria.>

MENDES, Gilmar Ferreira Curso de direito constitucional / Gilmar Ferreira Mendes, Paulo Gustavo Gonet Branco. – 9. ed. rev. e atual - São Paulo : Saraiva, 2014.

TST-Súmula|Enunciado-

444Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2437/Sumulas_e_enunciados.

TRT9 - Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/>.

KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes. Trad. de Guido Antônio de Almeida. São Paulo: Discurso Editorial: Barcarolla, 2009.

MARZIALE, Maria Helena Palucci. Manual de informações preventivas à ocorrência de acidentes de trabalho com material perfurocortante entre trabalhadores de enfermagem. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo, 2002.

DA CRUZ, Monique Rodrigues, Valmir César Pozzetti. Meio Ambiente do Trabalho no Âmbito dos Hospitais. Manaus: Universidade Federal do Amazonas, 2013.

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais XXVIII congresso nacional do CONPEDI. Conpedi, 2019.

Brasil | InternationalLabourOrganization. 28 de janeiro de 2024, <https://www.ilo.org/pt-pt/regions-and-countries/americas/brasil>.

MELO, Raimundo Simão de. Direito Ambiental do trabalho e a Saúde do Trabalhador. 3º ed. São Paulo: LTR, 2008.

MELO, Raimundo Simão. Meio ambiente do trabalho e atividades de risco: prevenção e responsabilidades. In: BUSNARDO, Juliana Cristina; BACELLAR, Regina Maria Bueno. Direitos humanos e meio ambiente do trabalho. São Paulo: LTr, 2016.

MULATINHO, Letícia Moura. Análise do sistema de gestão em segurança e saúde no ambiente de trabalho em uma instituição hospitalar. Dissertação (Mestrado/UFPB/CCEN/PRODEMA). Universidade Federal da Paraíba/UFPB, Campus I, João Pessoa – PB, 2001.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Disponível em <http://www.oit.org.br/>. Acesso em 03/05/2024.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE - OMS. Disponível em <http://www.paho.org/bra/>. Acesso em 03/05/2024.

Portal do TRT-17. <https://www.trtes.jus.br/>. Acedido 3 de maio de 2024.

FREITAS, Anderson Rodrigues et al. Impacto de um programa de atividade física sobre a ansiedade, depressão, estresse ocupacional e síndrome de Burnout dos profissionais de enfermagem no trabalho. Rev. Latino-Am. Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 22, n. 2, p. 332-336, Apr. 2014. Disponível em:

http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-

11692014000200332&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 22.04 2024.

PADILHA, Norma Sueli. O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 77, n. 4, out/dez, 2011.

Camponogara, Silviamar, et al. «Um olhar sobre a interface trabalho hospitalar e os problemas ambientais». *Revista Gaúcha de Enfermagem*, vol. 30, dezembro de 2009, pp. 724–31. *SciELO*, <https://doi.org/10.1590/S1983-14472009000400020>.

DUARTE, Larissa de Figueirêdo, ROSENSTOCK, Karellinelzalttemberg Vasconcelos. *Síndrome de Burnout Nos profissionais de enfermagem Nas Unidades De Terapia Intensiva Paraíba: Instituto De Ensino Superior Da Paraíba*, 2018.

LEITE, Carlos Henrique B. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Editora Saraiva, 2022.

RENZETTI, Rogério. *Manual de Direito do Trabalho*. São Paulo: Grupo GEN, 2021.

RESENDE, Ricardo. *Direito do Trabalho*. São Paulo: Grupo GEN, 2020.

ROMAR, Carla. *Direito do Trabalho; 5ª edição*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.