

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS II**

LUIZ EDUARDO GUNTHER

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

PAULLA CHRISTIANNE DA COSTA NEWTON

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais II [Recurso eletrônico on-line]
organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Luiz Eduardo Gunther, Marco Antônio César Villatore, Paulla Christianne Da Costa Newton
– Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-188-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Eficácia de Direitos Fundamentais.
3. Relações de Trabalho. 4. Relações Sociais. 5. Relações Empresariais. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. :
2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito

XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II

Apresentação

A Coordenação do Grupo de Trabalho EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II, do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito - CONPEDI, sente-se honrada por apresentar essa coletânea de artigos, fruto das pesquisas e dos debates que serão realizados no âmbito do XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI, cujo tema é DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo.

O evento que será realizado na Capital Federal, desenvolverá suas atividades em três Instituições de Ensino Superior: Curso de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado, da UNB - Universidade de Brasília; Universidade Católica de Brasília – UCB; e Centro Universitário do Distrito Federal – UDF, e com o Instituto Brasiliense do Direito Público – IDP, no período de 06 a 09 de julho de 2016.

Dentre os inúmeros trabalhos encaminhados, provenientes de todas as regiões do País, dezoito artigos foram aprovados e selecionados para a nossa Coordenação, com temas ligados ao Direito Econômico, ao Direito Empresarial, ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental.

O CONPEDI, desde 2005, fomenta o debate nas áreas do Direito Econômico em grupos de trabalho específicos, como aqueles voltados às relações de consumo e desenvolvimento, além de investigar a relação entre Direito Econômico, modernidade e análise econômica do Direito, e temas correlatos.

Não remanescem dúvidas de que a contribuição acadêmica dos pesquisadores participantes do Grupo de Trabalho EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS II é essencial para movimentar os debates social, econômico, ambiental, político e jurídico, revigorando a participação democrática.

Aproveitamos para, mais uma vez, tecer sinceros parabéns aos autores e, ainda, registrar nosso propósito de instauração de debates impulsionados pelos trabalhos que serão expostos no Congresso que se avizinha.

Brasília, julho de 2016.

Coordenadores do Grupo de Trabalho

Luiz Eduardo Gunther

Marco Antônio César Villatore

Paula Christianne Da Costa Newton

A PROTEÇÃO JURÍDICA DA JORNADA DE TRABALHO DO MÉDICO

THE LEGAL PROTECTION OF THE DOCTOR'S WORKING HOURS

Anderson Relva Rosa ¹
Wallace Leite Nogueira ²

Resumo

O objetivo da medicina consiste na cura e alívio das doenças físicas e psíquicas das pessoas e essa missão é tarefa do médico. Nessa atividade profissional constata-se formas atípicas de contratação, o que leva às formas flexíveis e alternativas de emprego com a realização de plantões de 24 horas consecutivas ou mais. O Conselho de Medicina tolera essa realidade, esquecendo os riscos aos quais os médicos estão sujeitos, o que pode contribuir para acidentes no atendimento aos pacientes. Cabe salientar, que a jornada de trabalho desses profissionais, sejam, subordinados ou não, conta com proteção constitucional e deve ser limitada.

Palavras-chave: Jornada de trabalho, Limitação constitucional, Médico

Abstract/Resumen/Résumé

The goal of medicine is to cure and relief from physical and mental illnesses of people and this mission is doctor's task. In this professional activity find to atypical forms of employment which leads to flexible forms and alternative employment with the holding of consecutive 24-hour shifts or more. The Medical Council allow this reality, forgetting the risks to which doctors are exposed, which can contribute to accidents in patient care. It should be noted that the working hours of these professionals, whether subordinated or not, has constitutional protection and should be limited.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Day of work, Constitutional limitation, Doctor

¹ Mestrando em Direito pela UNIMEP. Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 15ª Região

² Mestrando em direito pela Unimep, advogado especialista em direito empresarial pela FGV

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem por objetivo analisar a problemática relativa à jornada de trabalho dos médicos e sua limitação, tanto no que diz respeito aos médicos empregados regidos pela CLT quanto em relação aos médicos que atuam por intermédio de outro regime contratual. Pretendemos indicar critérios jurídicos para a necessária e obrigatória limitação dos plantões médicos. A pesquisa foi feita com base nas normas internacionais vigentes, assim como considerando o ordenamento jurídico constitucional e infraconstitucional, bem como a jurisprudência. Foi analisada doutrina de Direito do Trabalho, Direito Constitucional, Direitos Humanos, Direito Civil além de estudos científicos relativos à área de medicina e pesquisas junto aos sítios do Conselho Federal de Medicina e Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo. Tivemos a preocupação de relacionar o problema do médico e os riscos a que o profissional e o paciente são submetidos para ao final apresentar conclusão com uma sugestão de jornada possível e dentro do contexto econômico e da realidade brasileira.

O trabalho é essencialmente atividade humana, portanto seus valores estão diretamente vinculados de maneira indissolúvel à pessoa que o realiza. Nesse sentido, o conceito ético do trabalho está relacionado com a pessoa do trabalhador não com a atividade mesma, o fato que se modifiquem as formas da prestação não altera o conteúdo ético do conceito do trabalho humano. Os valores éticos correspondem à pessoa que trabalha, os quais se refletem na atividade, chamado trabalho.

O exercício da medicina realizada pelos profissionais da área especificamente, os médicos tem o valor de ser considerada como uma forma de realização pessoal e uma manifestação de comportamento solidário que contribui para o bem comum da sociedade. Por isso, seu trabalho encerra o valor e cuidado desses profissionais, que em seu caso consiste, na excessiva carga horária dos plantões em hospitais e ambulatorios aos quais são submetidos por seus respectivos chefes.

O médico cuida da saúde, salva vidas e seu trabalho é essencial para a sociedade. É comum ouvirmos falar do sacerdócio dessa profissão, da necessidade do profissional ser vocacionado e do elevado número de plantões que realizam durante a semana ou mês. O regime de trabalho do médico pode ser o contrato de emprego previsto na CLT, ou seja, o labor subordinado nos moldes dos artigos 2º e 3º, da norma consolidada, ou em caráter mais livre, sem subordinação jurídica, embora geralmente em regimes de plantões. Nesse regime, o labor pode ser em caráter eventual, autônomo ou até mesmo prestado pelos sócios de uma empresa de médicos prestadores de serviço. Os elementos factuais de cada caso é que

determinarão de qual figura jurídica estamos tratando. O grau de liberdade e organização, a frequência dos plantões e a subordinação jurídica são os elementos que permitem ao operador do direito fazer a distinção e com isso definir o rol de direitos aplicáveis.

Utiliza-se a expressão contrato de emprego com o único objetivo de distinguir o contrato das outras diversas relações de trabalho possíveis. Todas elas unem os sujeitos por um contrato, seja ele verbal ou escrito, mas a atuação integral do Direito do Trabalho ocorre apenas quando a relação jurídica possui os elementos que caracterizam o vínculo celetista. De toda forma, merece registro o fato de que prevalece na doutrina a expressão “contrato de trabalho” para designar a relação protegida pela CLT (DELGADO, 2010, p. 266).

O autônomo é o profissional que trabalha por conta própria, sem subordinação geralmente assumindo os riscos da sua atividade em troca de melhores pagamentos e maior liberdade. Com relação aos empregados que exercem funções nitidamente subordinadas é mais difícil encontrar essa figura, mas o médico pode sim ser enquadrado como autônomo.

No trabalho eventual não há continuidade na prestação dos serviços, não há fixação jurídica em fonte de trabalho, nem se insere nos fins normais da empresa. (GARCIA, 2008, p. 258). Podemos imaginar um médico que atua em poucos plantões, por exemplo substituindo outro profissional e algumas vezes a pedido desse. Não haverá relação de emprego, mas entendemos que o médico que trabalhe nessas condições também deve ter sua jornada de trabalho protegida pelo direito.

Cabe destacar que o uso do termo “jornada de trabalho” não tem como escopo definir aquele horário controlado pelo empregador por intermédio, por exemplo, de cartões de ponto. A expressão utilizada refere-se ao número de horas trabalhadas, ou seja, uma quantidade de horas efetivamente cumpridas pelo profissional, o que evidentemente se dá para organização do hospital ou instituição em que o médico atua. A jornada de trabalho tratada aqui é aquele número de horas de labor e que deve ser limitado por ser preceito universal que visa a proteção de todo e qualquer trabalho humano (SUSSEKIND, 2010, p. 231).

Nosso objetivo é levantar uma temática de extrema importância não apenas para o médico mas também para a comunidade onde ele atua. É comum e prática nos hospitais a realização de plantões de 12, 24, e até incríveis 36 horas ininterruptas. Será essa prática juridicamente adequada? O médico cuida da vida e da saúde e por isso deve ter condições para cumprir adequadamente seu mister. Apesar de a medicina contar com especialidade voltada ao âmbito do trabalho e a sua segurança, não existe essa prática de forma adequada entre a própria categoria. Entendemos que o profissional no seu âmbito de atuação também conte proteção constitucional que deve limitar sua jornada de trabalho, ainda que não atue no

regime da CLT.

Desse modo, não pretendemos tratar da questão relativa à viabilidade do labor em plantões sem reconhecimento da relação de emprego, até porque, como já antecipado, tal debate depende de elementos fáticos variáveis em cada caso concreto, tais como os ajustes realizados, sejam eles expressos ou tácitos (NASCIMENTO, 2004, p. 289), bem como elementos objetivos relacionados à periodicidade do labor, organização do trabalho e relação entre os sujeitos envolvidos. A preocupação nesse escrito reside justamente nas jornadas cumpridas e os riscos que isso gera ao profissional e também em relação aos pacientes tratados.

1 A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO DIREITO HUMANO

Na sociedade moderna não há dúvida de que existem diversos preceitos de conteúdo universal para a proteção do ser humano. Para que haja efetividade nessa proteção, ela deve se dar em todos os contextos em que a pessoa atua. Assim, o mundo do trabalho possui importância elevada já que corresponde a grande parte da vida do homem enquanto ser social, especialmente na sociedade capitalista que vivemos. Nessa esteira, a proteção do trabalho humano é busca intensa do direito, o que inclui sem nenhuma dúvida a limitação da quantidade de horas de ativação.

No contexto interacional há uma intensa busca fomentada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no sentido de reduzir os limites de horas de trabalho. Apesar de tratado inicialmente como um problema dos trabalhadores da indústria, é fato que tal preocupação não se restringe ao âmbito laboral, mas também se caracteriza como um direito humano expresso em caráter geral em diversas normas de ampla abrangência, a exemplo do Pacto Internacional dos Direitos Econômico, Social e Cultural, internalizado no Brasil pelo Decreto 591/1992, que inclui os limites da jornada de trabalho como elementos do direito a condições de trabalho justas e favoráveis, além da Carta Social Europeia Revisada 1996 e Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e no Protocolo de San Salvador promulgado pelo Decreto 3321/1999 (LEE; MCCANN; MESENGER, 2009).

A Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948 estabelece em seu artigo 24 que *“toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas”*.

Embora o documento seja relativo a um contexto pós-guerra e com preocupações muito mais voltadas à vida e dignidade mínima do ser humano, tamanha é a importância da

limitação da jornada de trabalho que houve cuidado de mencioná-la. Tal posição é prova da amplitude do direito e com esses olhos a análise será feita.

Segundo Arnaldo Süssekind (2009, p. 232) a limitação na jornada de trabalho fundamenta-se em aspectos biológicos, sociais e econômicos. A limitação biológica diz respeito aos problemas oriundos da fadiga em excesso, o caráter social, por óbvio relacionado à necessidade de todo ser humano em conviver em grupo, participar de eventos sociais, familiares, atividades recreativas e até mesmo praticar esportes. Do ponto de vista econômico a questão está ligada a uma melhor divisão dos empregos e equilíbrio das taxas de ocupação do país. No tocante aos médicos, podemos até cogitar de um problema inverso nesse aspecto, ou seja, a falta de profissionais é muitas vezes tida com um dos fatores que acarreta o labor em extensa jornada, o que trataremos adiante.

As posturas protetivas funcionam como um verdadeiro feixe que garante o patamar civilizatório do trabalhador (DELGADO, 2009), sua integração social, manutenção da saúde e, ao mesmo tempo mantém o funcionamento da grande locomotiva da economia que leva à distribuição de riquezas, como forma de democratização do trabalho.

Não há dúvida de que a limitação da jornada de trabalho é um direito inerente a qualquer ser humano que atue no mundo do trabalho em sentido amplo e deve ser respeitado, sob pena de ofensa à dignidade do trabalhador com prejuízo ao homem enquanto ser social e membro da família.

Pensar na ausência de limites temporais para a realização de qualquer trabalho, significa tratar o trabalhador que é um ser humano livre como coisa, alienado das relações familiares e sociais. No caso específico dos médicos a ocorrência dessa alienação e o trabalho exaustivo prejudica não apenas o profissional mas também os pacientes, podendo resultar, em casos extremos, em erros médicos plenamente evitáveis se o trabalho fosse controlado e limitado quanto ao tempo de prestação contínuo.

2 PRINCIPAIS NORMAS SOBRE JORNADA DE TRABALHO

A primeira lei que se tem notícia sobre a limitação da jornada de trabalho data de 1847, na Inglaterra e estabelece como limite de trabalho 10 horas. A OIT tratou do tema e reconhecendo a importância do tema preconiza redução progressiva das jornadas praticadas. (SUSSEKID, 2010, p. 233).

A Convenção nº 1, da OIT de 1919 (Washington) estabelece em seu artigo “*que em todos os estabelecimentos industriais, públicos ou particulares, e suas dependências, de*

qualquer natureza que sejam, e com exclusão daqueles em que se achem apenas empregados membros de uma mesma família, o período de trabalho do pessoal não poderá exceder oito horas por dia e quarenta e oito por semana.”

Apesar de não ratificada pelo Brasil, o destaque a essa convenção é dado pela sua abrangência internacional e por estar próxima de completar um século. A Constituição de 1934, no art. 121, §1º, “c” preconizava *“trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei”*.

As constituições de 1946 (art. 157, V), 1967 (art. 158, VI) e 1969 (art. 165) também consignaram o mesmo limite, o que havia sido adotado pela CLT em 1943. Em 1988, no art. 7º, XIII a atual Constituição define que a jornada de trabalho deve ser limitada em 8 horas diárias e 44 semanais, salvo negociação coletiva, reduzindo dessa forma o limite também no módulo semanal em mostra de avanço no desenvolvimento no país, seguindo a linha preconizada pela OIT.

A Constituição de 1988 representa mais significativa carta de direitos da história nacional. Supera a equivocada separação entre liberdade e igualdade, direitos individuais e coletivos presente na Constituição de 1946 e traz uma gama de direitos individuais e coletivos de grande relevância social. (DELGADO, 2010, p. 118). O rol de direito dos trabalhadores consta do art. 7º.

Os médicos são profissionais que contam com legislação própria. O art. 8º, da Lei 3.999/1961 prevê duração do trabalho mínima de 2 horas e máxima de 4 por dia, sendo vedado o trabalho acima da 6ª hora diária (conjugação dos artigos 8º e 22, da Lei).

A questão levantou muitos debates na Jurisprudência até que foi editada a Súmula 370¹ pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconhecendo que a lei citada acima não limita a jornada do médico, mas apenas regulamenta a sua remuneração mínima por hora.

Prevalece, desse modo, a limitação da jornada na forma da Constituição Federal. A ressalva feita no próprio dispositivo da CF também foi tratada pela Jurisprudência e levou o TST a editar a Súmula 444 que valida a jornada 12x36 desde que haja prévia negociação coletiva.

Todavia, essa discussão só é levada a efeito no âmbito dos contratos de trabalhos regidos pela CLT, embora a jornada de trabalho extensa represente riscos para o médico

1 370 - Médico e engenheiro. Jornada de trabalho. Leis nº 3.999/1961 e 4.950/1966. (Conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 39 e 53 da SDI-1 - Res. 129/2005, DJ 20.04.2005) Tendo em vista que as Leis nº 3999/1961 e 4950/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias. (ex-OJs nos 39 e 53 - Inseridas respectivamente em 07.11.1994 e 29.04.1994)

enquanto trabalhador e também para seus pacientes.

3 REGULAMENTAÇÃO DO CRM

Infelizmente, o próprio CRM entende que há viabilidade da jornada em regime de plantões por 24 horas para os médicos que atuam em caráter eventual ou autônomo.

Na consulta N. 7/2010, com procolo em 30/03/2010 houve parecer no sentido que é vedado o plantão superior a 24 horas, de modo que, a contrário sensu, permitiu-se o regime trabalho de até 24 horas.

Na consulta referida, a base normativa adotada pelos pareceristas é a Resolução 90/2000 (Diário Oficial do Estado; Poder Executivo, São Paulo, SP, n. 71, 13 abr. 2000. Seção 1, p. 62-3), do CREMESP que no artigo 8º preconiza que a proibição de plantões superiores a 24 horas.²

No âmbito do contrato de trabalho nos moldes dos artigos 2º e 3º, da CLT não há dúvida de que a disciplina é aquela reconhecida acima, ou seja, a jornada máxima tolerada pelo ordenamento jurídico será o regime de 12x36 horas mediante negociação com Sindicato da Categoria. Ausente essa negociação, a jornada máxima permita é de 8 horas diárias e 44 semanais.

A legislação no âmbito do Direito do Trabalho só pode ser editada pela União, como estabelece o art. 22, I, da CF, de modo que facilmente podemos sustentar que a resolução mencionada não pode ser aplicada aos contratos de trabalho entre médicos e seus empregadores, embora possível imaginar a negociação coletiva para plantões de 12 horas em respeito à jurisprudência do dominante do Tribunal Superior do Trabalho que reconhece a autonomia dos sindicatos e a validade das negociações encetadas nesse ambiente (art. 7º, XXVI, da CF).

Contudo, o regime de plantões de 24 ou a dobra dos plantões de 12 é prática comum nas instituições de Saúde. Entendemos que o trabalho do médico, qualquer que seja a sua natureza (empregado, eventual, autônomo) deve ser protegido contra jornadas abusivas, o que tem por escopo não apenas a proteção do médico enquanto trabalhador em sentido amplo, mas também do seu paciente.

4 PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS

² Informações baseadas em consulta feita no dia 12/03/2016 nos sites: <http://www.cremesp.org.br> e <http://portal.cfm.org.br/>, respectivamente Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo e Conselho Federal de Medicina.

De acordo com o princípio da Unidade da Constituição, o intérprete deve analisá-la em sua globalidade, no seu todo, afastando antinomias aparentes. A carta deve ser analisada em sua totalidade, considerando seus objetivos (LENZA, 2009, p. 94). No artigo 1º da CF encontramos o valor do trabalho e a dignidade da pessoa como fundamentos do País.

O maior relevo desse princípio se dá no aspecto interpretativo da Constituição. A busca do hermenêuta é evitar antinomias antagonismos entre os princípios jurídicos-políticos estruturantes. Deve-se buscar a harmonia entre tensões de modo a atingir um sistema unitário de normas e princípios em busca dos objetivos da lei maior (CANOTILHO, 1991, p. 162). Interpretar o art. 7, XIII como dispositivo de exclusiva incidência no âmbito das relações de emprego impede a efetivação de valores constitucionais e por isso não se admite. A análise unitária da Carta Constitucional permite ampliar o alcance de seus dispositivos com o escopo de conferir a determinadas pessoas o direito necessário à sua proteção, e com isso tornar efetivo valores e objetivos constitucionais como a valorização do trabalho humano.

A primeira interpretação que pode ser feita é de que são postulados fundamentais a valorização do trabalho humano e da vida. No contexto do presente estudo, a primeira análise que se faz é da amplitude da proteção ao trabalho.

Não se pode analisar uma disposição constitucional a partir de si mesma. Ela faz sentido com os demais preceitos da Constituição, em unidade interna buscando mesmo sentido lógico teleológico (BARROSO, 1999, p. 147).

Note-se que os princípios fundamentais estabelecidos nos artigos 1º a 4º da CF são princípios políticos constitucionais, ou seja, representam as opções políticas conformadoras da Constituição e por isso possuem elevadíssimo grau de importância (SILVA, 2003, p. 93).

Impor limites ao tempo de trabalho dos médicos significa proteger não apenas os profissionais mais toda a coletividade. A Constituição Federal protege o trabalho e não apenas o emprego, ou seja, algumas das mais importantes normas que tratam do trabalhador não são, somente aplicáveis apenas aos empregados.

Ao definir direitos dos trabalhadores a CF fala em relação de emprego quando assim quer fazer, a exemplo do art. 7, I, ficando clara a distinção. Evidentemente que não se está defender que qualquer trabalhador tem os mesmos direitos que os empregados, mas apenas que normas de ordem pública, caso da limitação da jornada de trabalho e proteção do meio ambiente de trabalho, aplicam-se sim, a todos os grupos de trabalhadores, não apenas empregados.

Um exemplo claro é o direito à aposentadoria. Está previsto no art. 7, XXIV, da CF e

abarca todos os trabalhadores, não apenas os empregados. O art. 11, V, “g” e “h” da Lei 8213/1991 define como segurado da previdência, logo passível de aposentar-se, o trabalhador eventual sem vínculo de emprego e também qualquer pessoa física que desenvolve atividade econômica.

Desse modo, pode-se concluir que existem normas do art. 7º passíveis de aplicação apenas aos empregados e outras que se aplicam a todos os trabalhadores e não apenas àqueles que atuam nos moldes da CLT. A limitação à jornada de trabalho é um exemplo de norma de ordem pública dessa natureza e que merece tal interpretação. Evidente que o pagamento de horas extras com adicional é direito exclusivo dos empregados, mas a exigência de labor extenuante pode sim acarretar algum tipo de indenização, a exemplo do dano moral decorrente de ofensa à dignidade do trabalhador. A análise evidentemente, dependerá das circunstâncias de cada caso concreto.

Ainda que consideremos a limitação como norma de eficácia limitada para os trabalhadores não empregados, ou seja, sem o condão de produzir de imediato todos os seus efeitos (LENZA, 2009, p. 137) ela deve ter ao menos eficácia jurídica vinculante pois condiciona qualquer normatização futura e constrói um sentido teleológico para a interpretação e aplicação de qualquer norma jurídica (LENZA, 2009, p. 138).

Evidente que o artigo 7º, XIII da CF tem eficácia e aplicabilidade plena. Todavia, para os trabalhadores não empregados, temos que analisar que o alcance mínimo do dispositivo constitucional se dá a fim de que todo e qualquer ser humano do mundo do trabalho deve ter limites para desenvolver sua atividade. Não se pode imaginar que a Constituição visou a proteger exclusivamente os empregados no regime da CLT e tolerou toda e qualquer jornada para outros trabalhadores.

No caso específico dos médicos que trabalham em caráter eventual, em regime de plantões e com autonomia, a proteção constitucional da limitação da jornada deve ser aplicada. Deve ser feita a interpretação unitária da constituição, a fim de que os artigos 7, incisos XIII (Limitação da Jornada de Trabalho), e XXII (ambiente de trabalho), 196 (direito à saúde), e 1º incisos III (dignidade humana) e IV (valor social do trabalho) atinjam a finalidade almejada pelo constituinte.

Essencial que se faça interpretação visando a máxima efetividade da proteção ao trabalho, tal como preconizado na Constituição Federal. A interpretação jurídica tradicional não está esquecida e na sua esfera resolve-se grande parte das questões jurídicas. Entretanto, os operadores e os teóricos do direito observam uma situação de carência: as categorias tradicionais de interpretação jurídica não são inteiramente ajustadas para a solução de um

conjunto de problemas ligados à realização da vontade constitucional. Quando verificamos essa realidade, é preciso analisar o ordenamento jurídico como com um tudo a fim de buscar uma solução que atenda aos anseios da Constituição Federal.

No caso dos médicos, esse problema é evidente ao nos deparamos com as jornadas exaustivas dos profissionais e a ausência de lei infraconstitucional adequada no que se refere aos médicos que não são empregados.

Não se pode admitir que o próprio órgão que organiza a atividade (CRM) permita regimes de plantões tal como se verifica na atualidade. No âmbito do judiciário trabalhista é extremamente comum encontrar casos em que se demonstra o regime de plantões de 24 horas.

Até mesmo para empregados existem decisões validam esse regime, quando não ultrapassado o limite de 44 horas semanais. A título de exemplo, julgado do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MÉDICO PLANTONISTA. HORAS EXTRAS ALÉM DA 8ª DIÁRIA INDEVIDAS. PLANTÃO SEMANAL DE 24 HORAS EM UM ÚNICO DIA DA SEMANA. RESPEITO À JORNADA SEMANAL DE 44 HORAS. A Corte regional consignou, no acórdão recorrido, que "o reclamante foi contratado para trabalhar em jornada de 24 horas, em plantões, um dia por semana, até o limite de 120 horas mensais, mediante pagamento mensal sobre esta jornada, acrescido de adicional noturno". Não se observa, na decisão recorrida, a apontada violação do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, tendo em vista que, conforme reconhecido pela Corte regional, é válida a contratação de média, em regime de plantão de 24 horas em um único dia na semana, bem como indevido o pagamento de horas excedentes à oitava diária, tendo em vista que respeitado o limite de 44 (quarenta e quatro) semanais. Não se trata, portanto, de regime compensatório, em que há aumento de jornada em um dia com a finalidade de reduzir ou eliminar a prestação laboral em outros dias da semana, motivo pelo qual não se há de falar na necessidade de ajuste coletivo para a sua adoção e, tampouco, em violação do artigo 7º, XII, da Constituição Federal (Precedente da SBDI-1 desta Corte superior). Agravo de instrumento desprovido. (AIRR - 10906-30.2010.5.04.0271, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 26/08/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/09/2015).

Com todo o respeito às decisões do TST, baseado no que já sustentamos até aqui, o entendimento não pode prevalecer.

Partindo da ideia da unidade da Constituição, os bens jurídicos constitucionalizados deverão coexistir de forma harmônica na hipótese de eventual conflito ou concorrência entre eles, buscando-se, assim, evitar o sacrifício (total) de um princípio em relação a outro em choque. O fundamento da ideia de concordância decorre da inexistência de hierarquia entre os princípios (LENZA, 2009, p. 95).

Entender que apenas os empregados merecem limites na sua jornada de trabalho representa flagrante descompasso entre os artigos 1º, IV e 7º, XIII, da Constituição Federal.

O trabalhador como homem não é diferente do cidadão, do pai e do amigo. A proteção conferida ao mundo do trabalho revela-se essencial para proteger o homem enquanto

ser humano e com isso fazer valer o superprincípio da dignidade da humana. Permitir que o médico atue em regime de 24 horas ininterruptas em circunstâncias de total fadiga física coloca em risco a saúde do médico e devido ao esgotamento em que atua faz com que se questione a plenitude de suas habilidades.

O homem trabalhador é o médico que pode estar fadigado e sem a plenitude de suas habilidades. Não é possível separar sua condição física na vida social e no trabalho. A dignidade do ser humano tem que ser alcançada seja no ambiente natural seja no ambiente de trabalho, por este motivo a Constituição reforçou esta proteção dando-lhe status de princípio fundamental.

5 PREJUÍZOS À SAÚDE DO PROFISSIONAL

Existem estudos sobre esgotamento físico dos médicos em longos plantões. As jornadas prolongadas certamente contribuem para a dificuldade no desempenho, prejudica a capacidade técnica além de influir diretamente no humor do profissional em prejuízo ao atendimento humanizado.

Segundo S. Gaspar, C. Moreno, L. Menna-Barreto (1998), embora poucos sejam os estudos com os médicos, em uma análise de pessoas em geral pode-se compreender o estado de saúde de indivíduos em situações de trabalho em jornadas longas diurnas e noturnas quando há uma dessincronização entre o ciclo vigília/sono e outros ritmos biológicos e o ciclo dia/noite e outros ciclos ambientais.

Podemos descrever dois grandes grupos de variáveis vinculadas a osciladores centrais distintos, o ritmo vigília, ou seja, quanto mais o indivíduo ultrapassa quantidade de horas acordado mais existem mudanças em seu corpo, a exemplo dos níveis de adrenalina no sangue. Essas alterações ocorrem para que o corpo se ajuste ao novo ritmo e responda ao estímulo de manter-se acordado e ativo. O corpo vai se dessincronizando com o passar das horas e outras mudanças ocorrem para que se ajuste, vencendo o sono, porém com pleno prejuízo à saúde, possibilidade de desenvolver distúrbios do sono, mal-estar, mudanças de humor, redução de desempenho e outras complicações (FERREIRA, 1988, p. 233-249).

Evidente que cada indivíduo responde de uma maneira ao regime de plantões e como consequência os prejuízos podem ser maiores ou menores. Todavia, a permissividade com que o tema dos plantões médicos é tratado acaba por tornar absolutamente comum a realização de diversos plantões de 24 horas que agravam a situação do médico com o decorrer do tempo. A continuidade desse regime fere princípios constitucionais e sem dúvida coloca em risco a vida

de pacientes.

Note-se que no caso dos médicos, a limitação da jornada de trabalho ocorre com o duplo objetivo, a proteção do profissional e dos seus pacientes. Não há choque entre os bens protegidos aqui, mas sim a proteção simultânea de bens jurídicos. Algumas profissões diferem das outras em termos de risco. Um trabalhador que atua na indústria e que está submetido a jornada extenuante tem como prejuízo essencial a sua saúde. Um erro pode resultar prejuízo econômico ou um acidente, mas como regra envolve apenas o próprio trabalhador. Quanto ao médico a exaustão o prejudica mas também impede a plena manutenção de suas habilidades e com isso potencializa erros com prejuízo humano de outrem.

É de suma importância que o Médico seja capaz de reconhecer os riscos presente na atividade que exerce. A tutela jurídica constitucional existe e a fiscalização por parte do Estado deve ser levada a efeito. A conscientização do direito a um ambiente de trabalho apropriado é medida que se mostra extremamente eficaz para o cumprimento dos preceitos constitucionais e legais citados. O primeiro passo para a mudança é conscientizar o profissional que não é viável a realização de plantões extenuantes, pois existe proteção constitucional e não existe a possibilidade de dispor desse direito que não envolve apenas o trabalhador médico mas também os pacientes.

Os plantões de 24 horas, por óbvio, acarretam labor em turno noturno, por si só já prejudicial. Os humanos são seres que se adaptaram à luz diária e falta dela à noite. O prejuízo no trabalho noturno é reconhecido a tal ponto de ser proibido ao menor de dezoito anos (ar. 7, XXIII) além de acarretar maior ônus ao empregador (art. 7, IX, da CF).

Após o novo Código de Defesa do Consumidor (Lei 8078/1990) existe grande proteção aos produtos e serviços e a qualidade com que são oferecidos aos consumidores. Do ponto de vista do paciente o serviço médico é de fato um serviço seja qual for o título do fornecimento, de modo que cabe pensar e discutir qual a jornada máxima que um profissional da saúde pode estar submetido antes de atender a um paciente. De extrema importância o debate a fim de que ocorra conduta preventiva que evite as impensáveis 24 horas de plantão com riscos tanto para a saúde dos trabalhadores médicos quanto para os pacientes.

Um estudo feito com 26 médicos residentes mostrou que a previsão do sono afeta o desempenho cognitivo e motor o que também evidencia o risco da jornada extenuante (FERREIRA 1988).

Na demografia médica 2015 o resultado é bastante preocupante: Um terço dos médicos afirma estar com sobrecarga de trabalho. O estudo feito pelo Conselho Federal de

Medicina indica a existência de carga horária de 80 horas semanais ou até mais para 26,4% dos plantonistas atuantes.³

6 NÚMERO DE MÉDICOS ATIVOS

Reportagem feita pela Folha de São Paulo no dia 01/09/2013, indica que o Brasil conta 1,88 médico por mil habitantes, número que se aproxima da Coréia do Sul e Singapura, mas está distante de Argentina (3,2) e Uruguai (3,7). O problema relacionado à falta de médicos é notoriamente mais presente no âmbito do sistema único de Saúde. A meta é atingir o número de 2,7 médicos por mil habitantes, similar ao Reino Unido que tem sistema de saúde similar ao brasileiro⁴.

Segundo o Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo, o número atual é de 2 profissionais por cada mil habitantes.⁵

Os indicativos citados sem dúvida contribuem para a problemática que estamos debatendo. A falta de profissionais contribui para a realização de plantões longos. As instituições tem o dever de prestar atendimento 24 horas e certamente não há facilidade em contratar profissionais e aqueles que atuam possuem interesse econômico na prorrogação da jornada visando maiores rendimentos.

Todavia, o problema da falta de profissionais não justifica a prática nacional, a exemplo do que ocorre no Estado de São Paulo. No estado mais rico do país, os números indicam proporção de médico habitantes igual à de países de primeiro mundo. O número, segundo o Conselho Regional de Medicina do Estado de São Paulo é de 4,34 médicos por mil habitantes na grande São Paulo, no ano de 2012.

Na realidade, é preciso notar que o problema decorre da prática adotada, tolerada pelo conselho de classe e pelo sindicato. A proteção ao trabalho é medida necessária que se aplica a todos os trabalhadores inclusive àqueles de mais elevado nível intelectual e até mesmo econômico. O Direito do Trabalho é regido pelo princípio da proteção que leva em conta a hipossuficiência do empregado e visa atenuar o desequilíbrio que existe com o empregador (DELGADO, 2010, p. 183).

3 http://portal.cfm.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=25879%3A2015-11-27-18-27-02&catid=3%3Aportal&Itemid=1 acesso em 16/03/2016.

4 <http://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2013/09/1335146-escassez-de-medicos-e-aguda-no-sistema-publico-nao-no-brasil.shtml> acesso em 14/03/2016.

5 http://www.cremesp.org.br/?siteAcao=CentroDados&acao=detalhes_capitulos&cod_capitulo=32, acesso em 14/03/2016.

Entretanto, o trabalho, assim entendido todo dispêndio de energia humana objetivando um resultado ou uma contraprestação (DELGADO, 2010, p. 266) também recebe proteção do direito.

Nesse aspecto em particular cabe analisar até que ponto a proteção é devida e até que ponto existe liberdade para as práticas adotadas, em especial as extenuantes jornadas praticadas.

A doutrina liberal prega uma total omissão do Estado e indica que as leis de mercado e a vontade das partes devem ditar as condutas. Não se pode imaginar no contexto do tema em estudo reviver o liberal individualismo da revolução francesa.

Não há dúvida de que existem aspectos do Estado liberal e social no atual modelo de Estado. Todavia, caminhamos para um modelo contemporâneo baseado na ética, na justiça, na proteção de minorias, na efetivação de direitos e na persecução da igualdade substancial.

Nesse modelo de Estado há o convívio com um conjunto de normas divididas entre leis de cunho liberal, protetivas da propriedade e do contrato e outras de índole social. Na base da pirâmide existem os princípios constitucionais e os postulados internacionais de proteção à dignidade humana, os valores do trabalho, a proteção da saúde e sobretudo da vida.

Na visão de interpretação constitucional unitária, o intérprete deve harmonizar leis liberais com regras sociais, efetivar princípios constitucionais e fazer difíceis ponderações, a fim de que a solução apareçam no caminho da ética e da Justiça.

A limitação da jornada de trabalho do médico tem por escopo a proteção da saúde do trabalhador e daqueles que dependem do seu trabalho para fazer valer o direito ao tratamento de saúde e à vida.

7 PROTEÇÃO AO PACIENTE

A questão do erro médico é muito tratada no âmbito da responsabilidade civil e sem nenhuma dúvida relaciona-se ao tema em comento. Estudos apontam para uma taxa de até 10% de erros médicos no Brasil. Muitos problemas decorrem de omissão do profissional, uso equivocado da técnica ou falta de cuidado nos procedimentos, a exemplo de problemas de esterilização de instrumentos. (CÂMARA, 2013).

Sem nenhuma dúvida, a negligência é a principal causa do problema e o cansaço é responsável por essa situação. Como já destacamos acima, o cansaço acarreta prejuízo na cognição, compromete o raciocínio do médico e como consequência inafastável prejudica a decisão tomada pelo profissional. O resultado é a realização de procedimento equivocado com

prejuízo à saúde do paciente e talvez à vida.

Imaginemos a situação de um médico de pronto socorro em plantão de 24 horas que precisa atender um paciente em situação de emergência e com risco de vida. Vamos pensar que o médico está na sua 22ª hora e que não houve tempo de descanso durante o plantão. Além do prejuízo que o profissional vai sofrendo paulatinamente o erro pode acarretar a morte do paciente e até mesmo responsabilização do profissional.

Desse modo, verificamos que a limitação da jornada é medida que protege a vida e saúde do paciente, protege o profissional com relação à sua saúde física e mental e impede que venha a ser responsabilizado.

CONCLUSÕES

O trabalho do médico é de grande relevância na sociedade e pode ser realizado mediante uma gama de figuras jurídicas. O médico pode ser empregado comum nos moldes da CLT, pode ser trabalhador eventual, autônomo ou até mesmo prestar serviços mediante empresa composta por esses profissionais.

O fato é que mesmo com grande avanço tecnológico e com as diversas descobertas no campo da medicina, a figura pessoal do médico é e sempre será essencial para o cuidado da vida e da saúde de seus pacientes. Não há como imaginar a substituição da figura do médico que sempre atuará pessoalmente e por isso necessita de proteção jurídica.

Muitas vezes visto como um “salvador de vidas”, esse profissional também é ser humano e com isso detentor de direitos que também devem protegê-lo. O exercício da medicina tem como objetivo o cuidado do ser humano e da coletividade humana (Lei 12.482/2013), de modo que cuidar do bem-estar do trabalho desse profissional representa preocupação com a coletividade humana que potencialmente pode ser tratado pelo médico.

É verdade que o ordenamento jurídico é repleto de normas tratando do mundo do trabalho. Além da legislação interna, existem normas internacionais e de direitos humanos voltadas à proteção da pessoa enquanto trabalhadora. A preocupação maior sempre é com o trabalhador da indústria, com menor instrução, geralmente mais explorado pelo capital. O trabalho subordinado é, sem dúvida, o que recebe maior proteção e não existem dúvidas de que é o objeto do Direito do Trabalho.

Entretanto, entendemos que essa proteção jurídica também deva ser estendida a outros trabalhadores, ao menos no que diz respeito a normas de ordem pública, tais como as de segurança e medicina do trabalho. Ainda que não se aplique o Direito do Trabalho nos

moldes preconizados pelo nosso ordenamento e idealizado pela doutrina, é fato que o direito constitucional e os direitos humanos atuam sob esse trabalhador e o protegem também no mundo profissional.

Com relação aos médicos empregados, a resistência em limitar a sua jornada é menor como sinterizamos linhas acima. Os limites para o trabalhador empregado são claros no ordenamento jurídico e ao nosso entender, enquanto não existirem leis especiais tratando dos médicos, a exemplo da Lei 5.811/1972 que autoriza o regime de 12 horas para o trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, os limites aplicáveis são de 8 horas diárias e 44 semanais, ressalvada a norma coletiva que estabelecer regime 12x36.

Todavia, não podemos ser omissos quando se trata de médico sujeito a outros regimes. A resolução 90/2000 do CREMESP que tolera regime de plantões de 24 horas extrapola os limites constitucionais, tanto por prever jornada extenuante e dissociada de qualquer parâmetro jurídico e até mesmo técnico, quanto por pretender tratar de tema relativo ao mundo do trabalho.

A proteção do médico enquanto ser humano que presta serviço de natureza pessoal advém de valores constitucionalmente consagrados. É preciso que se faça interpretação unitária da constituição, a fim de que se conjugue os valores sociais do trabalho e proteção desse meio ambiente, a dignidade humana do trabalhador enquanto pessoa e a proteção do direito à saúde dos pacientes.

Análise feita sob o ponto de vista técnico mostra que o trabalho em jornadas extenuantes causam efeitos maléficos para a saúde física e mental do médico e prejudica seu desempenho profissional. O médico que prorroga de forma excessiva sua jornada perde a plena capacidade cognitiva, pode tomar decisões equivocada e isso pode custar a vida de outro ser humano.

A jornada extenuante do médico, qualquer que seja seu regime de trabalho, causa prejuízo ao profissional e coloca em risco desnecessário o paciente que se submete ao tratamento, em especial quando ocorre nas últimas horas do longo plantão.

O Conselho Federal de Medicina tem seu papel no sentido de regulamentar a atividade do médico, mas o que de fato falta é uma lei geral que limite os plantões médicos e estabeleça patamares mínimos de descanso entre os plantões para o exercício da profissão, o que há de ser observado pelo profissional como dever de ofício e pela instituição que o contrata, independentemente do regime jurídico adotado.

Entretanto, cientes de que a necessidade social surge sem que a norma a acompanhe

de imediato, é preciso encontrar no ordenamento jurídico vigente instrumentos que possibilitem a justificação jurídica para que o profissional receba a proteção necessária e como consequência seu paciente não seja colocado em risco.

Ao prever a limitação da jornada de trabalho em diversos diplomas legais, o direito não pretende simplesmente proteger o trabalho subordinado, mas também o ser humano. É preciso deixar de lado a visão simplista de que as normas de proteção ao trabalho servem apenas como instrumento de proteção ao trabalho subordinado.

Todo e qualquer trabalhador tem, na condição de ser humano, direito de ser protegido de abusos ocorridos tanto pelas práticas do mercado, quanto em razão de costumes repetidos e não questionados. Não se trata de pretender conferir igualdade de direitos a qualquer trabalhador, mas sim de interpretar a constituição no sentido de que as normas de ordem pública que protegem o ser humano aplicam-se indiscriminadamente a todos.

O problema da falta de médicos não pode servir de justificativa para a prática, notadamente quando tolerada pelo estado mais populoso que é o caso de São Paulo. Essa problemática se resolve por meio de incentivos para a formação do médico e é um problema que envolve diversas atitudes a serem tomadas pelo Poder Público e jamais poderão ser transferidas ao trabalhador. Não se pode suprir a falta de médicos com a extenuação daqueles que estão em atividade.

Avaliando analogicamente a sistemática relativa ao trabalho subordinado e diante da necessidade de estabelecer um parâmetro limite para os plantões dos médicos podemos entender que o regime de 12 horas representa um patamar razoável, realista e que a par de poder ser objeto de contestação, mostra-se praticável e muito melhor que as 24 ou até 36 horas vivenciadas atualmente. Comprovar a inexistência de proteção jurídica é dar início ao processo sem volta com vistas a eliminar a prática irregular em benefício do trabalhador médico e de toda a sociedade que tanto consagra e precisa dessa profissão.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e aplicação da Constituição: fundamentos de uma dogmática constitucional transformadora*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

CÂMARA, Fernando Portela. *O erro médico em foco*. Psychiatry on line Brasil. Brasil, v. 18, n. 3, mar, 2013. Disponível em: [http:// polbr.med.br/ano13/cpc0313.php](http://polbr.med.br/ano13/cpc0313.php). Acesso em: 12 mar. 2016.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito Constitucional*. 5. ed. Coimbra: Almedina, 1991.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FERREIRA L. Aplicações da cronobiologia na organização do trabalho humano. In Cipolla Neto J, Marques N, Menna Barreto L (eds). *Introdução ao estudo da cronobiologia*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1988.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: Método, 2008.

GASPAR, S.; MORENO, C.; MENNA-BARRETO, L. Os plantões médicos, o sono e a ritmicidade biológica. Rev. Assoc. Med. Bras., São Paulo, v. 44, n. 3, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 30. ed. São Paulo: LTr, 2004.

ORTON D.I.; GRUZELIER, J.H. *Adverse changes in mood and cognitive performance of house officer after night duty*. Br Med J, 1989.

SALES, PP; BERNA, M.G.; JIMÉNEZ, A.P. *et al. La privación de sueño y su efecto sobre el estado de animo y el rendimiento de los residentes*. Rev Clin Esp, 1993.

SAMKOFF, J.S.; JACQUES, C.H.M. *Review of studies concerning effects of sleep deprivation and fatigue on residents' performance*. Acad Med, 1991.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SILVA, Homero Batista da. *Curso de Direito do Trabalho Aplicado: Direito Coletivo do Trabalho*. Elsevier: Rio de Janeiro, 2010.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

VENOSA, Sílvio de Salvo. *Direito Civil: Teoria Geral das Obrigações e Teoria Geral dos Contratos*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. *Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*. Secretaria Internacional de Trabalho. Brasília: OIT, 2009.