

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”  
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM  
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO

**ANTONIO CARLOS FERREIRA DO AMARAL**

**DA JORNADA DE TRABALHO JUSTA COMO INSTRUMENTO DE  
EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA  
HUMANA**

MARÍLIA  
2017

ANTONIO CARLOS FERREIRA DO AMARAL

DA JORNADA DE TRABALHO JUSTA COMO INSTRUMENTO DE  
EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA  
HUMANA

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós Graduação *strictu sensu* em Direito da Fundação de Ensino “Eurípedes Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípedes de Marília- UNIVEM, para a obtenção do Título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Teoria do Direito e do Estado.

Linha de Pesquisa: Construção do Saber Jurídico.

Orientadora:  
Prof. Dra. Raquel Cristina Ferraroni Sanches

MARÍLIA  
2017



FUNDAÇÃO DE ENSINO "EURÍPIDES SOARES DA ROCHA"  
**CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA – UNIVEM**  
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO

Aprovado e recomendado pela CAPES em 29 de junho de 2000  
Avaliação trienal - Reconhecido pela Portaria MEC nº 1.077, de 13 de setembro de 2012

**ATA DA DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO**

Mestrando: Antonio Carlos Ferreira do Amaral

Título: "DA JORNADA DE TRABALHO JUSTA COMO INSTRUMENTO DE EFETIVAÇÃO DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA".

Linha de Pesquisa: Construção do Saber Jurídico.

Em 14 de dezembro de 2017, com início às 19:30 horas, realizou-se, nas dependências do Centro Universitário Eurípides de Marília - UNIVEM, a Defesa Pública da Dissertação de Mestrado. A Banca Examinadora, constituída pelos Professores Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Raquel Cristina Ferraroni Sanches - orientadora (Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM), Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado (Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM) e Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa (Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP), arguiu o candidato, tendo o examinado sido aprovado, com nota 100 (Dez). Encerradas as atividades, foi lavrada a presente ata que, posteriormente, segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.

**Observações:**

---

---

---

**BANCA EXAMINADORA:**

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Raquel Cristina Ferraroni Sanches (Orientadora)  
(Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM)

*Raquel Ferraroni Sanches*

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado  
(Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM)

*Edinilson Donisete Machado*

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa  
(Universidade Estadual do Norte do Paraná - UENP)

*Ilton Garcia da Costa*

Mestrando: Antonio Carlos Ferreira do Amaral

*Antonio Carlos Ferreira do Amaral*

Marília, 14 de dezembro de 2017.

*Lafayette Pozzoli*  
Prof. Dr. Lafayette Pozzoli  
Coordenador do Programa de Mestrado  
UNIVEM

AMARAL, Antonio Carlos Ferreira do.

Da jornada de trabalho justa como instrumento de efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana; Orientadora: Prof. Dra. Raquel Cristina Ferraroni Sanches.

112 f.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Mestrado em Direito, Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, Marília, 2017.

1. Direito do trabalho
2. Jornada de trabalho
3. Dignidade da Pessoa Humana

CDD:

Dedico este trabalho aos meus pais, Tácito e Cecília, exemplo de amor incondicional, à minha esposa Carolina, pelo amor, dedicação e paciência em todos os momentos, ao meu filho que vai nascer em janeiro próximo, Antonio José, meu maior presente, ao meu irmão Caio e sua esposa Juliana, aos meus sobrinhos Bruno, Ana Luísa, Gabriel e Thiago, ao meus sogros Orlando e Vera, pelo acolhimento fraterno e aos cunhados André e Vanessa, pois, "a verdadeira felicidade está na própria casa, entre as alegrias da família". (Léon Tolstói)

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por tudo que tem realizado em minha vida, a Santo Antônio, meu protetor e ao Divino Espírito Santo, pela sabedoria e proteção em todos os momentos.

Ao Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM, minha segunda casa, por ter contribuído tanto à minha formação e vida profissional.

À minha orientadora, Dra. Raquel Cristina Ferraroni Sanches, pela paciência, confiança e motivação, além das inúmeras contribuições nos estudos e ainda, por despertar em seus alunos a paixão pelo ensino superior.

Ao Dr. Ilton Garcia da Costa, que aceitou participar de minha banca e enriqueceu o resultado deste trabalho e à coordenação do Programa de Mestrado em Ciências Jurídicas da Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), que autorizou esta parceria acadêmica entre as instituições.

Ao Professor Dr. Teófilo Marcelo de Arêa Leão Júnior, amigo de longa data, dos tempos de graduação, referência profissional para meu crescimento, pelo convite para participar do Grupo de Pesquisa DIFUSO e por fomentar a participação no Programa de Mestrado, sendo que por meio dele, agradeço todos os demais docentes do Programa de Mestrado em Direito do UNIVEM, pelas oportunidades e ensinamentos ofertados ao longo deste período.

Às secretárias do mestrado e os demais funcionários da Instituição, agradeço pelos sorrisos e carinho ao longo minha jornada.

Ao amigo Guilherme Domingos de Luca, incentivador de todas as horas, que se mostrou um importante parceiro acadêmico nos últimos anos, sempre disponível, alegre e presente, disposto a ajudar. Parceiro de congressos, viagens e conquistas que a pesquisa me proporcionou, entendendo e vivendo também este meio. Por meio dele, agradeço todos os outros colegas que o Mestrado me apresentou.

Agradeço a todos que direta ou indiretamente contribuíram à viabilização deste trabalho e, conseqüentemente, à realização de mais um sonho.

**“Ninguém cruza nosso caminho por acaso e nós não entramos na vida de alguém sem nenhuma razão.”**

**Chico Xavier**

**“Agradeço todas as dificuldades que enfrentei; não fosse por elas, eu não teria saído do lugar. As facilidades nos impedem de caminhar. Mesmo as críticas nos auxiliam muito”**

**Chico Xavier**

**“Melhore sempre as suas condições pessoais, pelo trabalho e pelo estudo, a fim de que você possa melhorar a vida, em derredor de você.”**

**André Luiz**

O Dinheiro compra a Sustentação.

A Vida vem de Deus.

O Dinheiro, porém, nas mãos da Criatura que aprende a viver e a servir com o Amparo de Deus é capaz de melhorar as condições de existência para legiões de pessoas.

O Dinheiro compra a Cultura Acadêmica.

A Inteligência vem de Deus.

Mas, nas mãos da Criatura que aprende a viver e a servir com o Amparo de Deus, pode espalhar escolas e livros beneficiando extensas comunidade.

O Dinheiro compra a Farmácia.

A Saúde vem de Deus.

Entretanto, nas mãos da Criatura que aprende a viver e a servir, com o Amparo de Deus, o Dinheiro consegue movimentar providências e adquirir os remédios necessários ao alívio ou à cura de numerosos doentes.

O Dinheiro compra o Conforto.

A Alegria vem de Deus.

No entanto, nas mãos da Criatura que aprende a viver e a servir, com o Amparo de Deus, o Dinheiro pode repartir parcelas de felicidades em todas as direções.

O Dinheiro compra o Leito.

O Repouso vem de Deus.

Contudo, nas mãos da Criatura que aprende a viver e a servir, com o Amparo de Deus, o Dinheiro consegue oferecer agasalhos e cobertores, protegendo o sono dos companheiros que a penúria assinala.

O Dinheiro é Força.

O Poder vem de Deus.



Mas, nas mãos da Criatura que aprende a viver e a servir, como Amparo de Deus, o Dinheiro é capaz de promover socorro e consolação para muita gente.

A Criatura vem de Deus.

Deus é a Vida em todos.

E o Dinheiro nas mãos da Criatura que aprende a viver e a servir, com o Amparo de Deus, é sempre uma Bênção de Esperança e uma Alavanca de Luz.

André Luiz

AMARAL, Antonio Carlos Ferreira do. **Da jornada de trabalho justa como instrumento de efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2017. 112 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2017.

## RESUMO

O direito do trabalho tem sido fonte de inúmeras discussões de debates, principalmente em razão das mais variadas modificações legislativas que tem gerado inúmeras controvérsias, tais como as decorrentes da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, também conhecidas como Reforma Trabalhista. A partir dessa necessidade de estudar as jornadas de trabalho e suas implicações na efetivação da dignidade humana, traz a tona uma temática que muito embora tenha sido objeto de estudos em diversos outros trabalhos, justifica-se ante a sua real e persistente relevância, tendo em vista que o atual contexto social, econômico e político que a sociedade Brasileira tem enfrentado nos últimos anos, claramente impactam nas relações de trabalho. Busca-se responder o seguinte problema para a presente pesquisa: No atual contexto jurídico, a normatização acerca da jornada de trabalho contribui para a promoção do direito do trabalho? O objetivo geral da pesquisa se baseia na questão analítica acerca da jornada de trabalho e os seus efeitos em face do cumprimento excessivo e em desrespeito aos preceitos normativos. Dentre os objetivos específicos, destacam-se a análise da fundamentabilidade dos direitos dos trabalhadores, a preservação da dignidade humana e a análise da duração do trabalho. Segundo as bases lógicas de investigação, trata-se de pesquisa desenvolvida pelo método dedutivo, consistente na leitura de livros, artigos e doutrinas, cuja hipótese foi testada a partir da análise do problema em face da realidade social e do contexto normativo positivo. Quanto ao fundamento geral, a pesquisa é exploratória, por se voltar à busca da interligação dos problemas suscitados, que impactam diretamente nas relações laborais, tornando-os explícitos com a análise sistemática de informações com o fim de teste da hipótese. Adotou-se como procedimentos técnicos a pesquisa bibliográfica e documental, com base, principalmente, em livros, teses, artigos, legislação (constitucional, infraconstitucional, súmulas e orientações jurisprudenciais), jurisprudência e demais dados.

**Palavras-chave:** 1. Direito do Trabalho 2. Jornada de Trabalho 3. Dignidade da Pessoa Humana.

AMARAL, Antonio Carlos Ferreira do. **Da jornada de trabalho justa como instrumento de efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2017. 445 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2017.

#### ABSTRACT

The Labor law has been the source of numerous discussions, mainly due to the various legislative changes that have generated numerous controversies, such as arising from Law no. 13,467 of July 13, 2017, also known as Labor Reform. Based on the need to study how working days and their implications for the realization of human dignity, a theme is brought up that although it has been the object of studies in several other works, is justified by its real and persistent relevance, taking into account What is the current context, social and economic, is a Brazilian society with our business partners. It is sought to answer the problem for a present research: in the current legal context, a normatization on the contributory workday for a promotion of labor law? The general objective of the research is based on the analytical question about the working day and its effects in the face of excessive compliance and in disregard of normative precepts. Within the specific objectives, highlighting an analysis of the foundation of workers' rights, a preservation of human dignity and analysis of the duration of work. According to logical bases of investigation, it is a research developed by the deductive method, consisting in the reading of books, articles and doctrines, date hypothesis was tested from the analysis of the problem in face of the social reality and the positive normative context. As far as the background is concerned, the research is exploratory, as it seeks to interconnect the problems raised, which directly impact on labor relations, making them explicit with a systematic analysis of information in order to test the hypothesis. It was adopted as a technical procedure in bibliographical and documentary research, based mainly on books, theses, articles, legislation (constitutional, infraconstitutional, precedents and jurisprudential guidelines), jurisprudence and other data.

**Keywords:** 1. Labor Law 2. Working Day 3. Dignity of the Human Person.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Imagem 1 – Trabalho noturno .....	95
-----------------------------------	----

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.: Artigo

CC: Código Civil

CF: Constituição Federal

CF/88: Constituição Federal promulgada em 5 de outubro de 1988

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CP: Código Penal

CPC: Código de Processo Civil

DJe: Diário da Justiça Eletrônico

FGTS: Fundo de garantia do tempo de serviço

INSS: Instituto Nacional do Seguro Social

JT: Justiça do Trabalho

LINDB: Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

OIT: Organização Internacional do Trabalho

OJ: Orientação jurisprudencial

PL: Projeto de Lei

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO 1 – FUNDAMENTABILIDADE DOS DIREITOS DO TRABALHADOR .	15
1.1 Do Direito do Trabalho e a proteção na sociedade.....	15
1.1.1 Evidências Históricas .....	20
1.2 O trabalho em face dos direitos fundamentais e sociais.....	31
1.3 A Constituição Federal em face da proteção ao trabalhador .....	45
CAPÍTULO 2 – PRESERVAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA .....	54
2.1 Necessidade de redução da jornada de trabalho .....	54
2.2 A extensão da jornada de trabalho, ganhos e prejuízos ao trabalhador.....	59
2.3 Jornada de trabalho excessiva e o direito ao Lazer do Trabalhador.....	64
2.4 Meio Ambiente do Trabalho regulamentação jurídica e a função promocional do trabalhador.....	66
CAPÍTULO 3 - ANÁLISE DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO DIREITO POSITIVO ATUAL.....	73
3.1 Prorrogação da jornada.....	78
3.2 Das horas <i>In Itinere</i> .....	85
3.3 Sobreaviso, prontidão e instrumentos telemáticos ou informatizados .....	88
3.4 Do trabalho em regime de tempo parcial.....	90
3.5 Turnos ininterruptos de revezamento .....	92
3.6 Trabalho noturno .....	94
3.7 Jornadas diferenciadas.....	96
3.8 Dos períodos de descanso do trabalhador .....	98
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	103
REFERÊNCIAS .....	107

## INTRODUÇÃO

Inegavelmente o direito do trabalho tem sido fonte de inúmeras discussões e debates, principalmente em razão das mais variadas modificações legislativas que tem gerado inúmeras controvérsias.

Atualmente, muito se discute sobre a Lei n° 13.467 de 13 de julho de 2017, também conhecida como Reforma Trabalhista e o seu impacto na sociedade. Inegavelmente, o direito do trabalho se renovou, a partir desta nova norma que alterou de modo significativo a legislação trabalhista.

Evidente que ao longo da história, juntamente com a evolução humana, surgem as modificações que impactaram nas formas de trabalho, sendo certo que, o labor exerce um papel muito além de mero contrassenso financeiro, como instrumento capaz de proporcionar papel decisivo no sentimento humano, uma vez que dele, na maioria das vezes, advém a convivência em sociedade, participação e capacidade criativa, interação no espaço e comunidade.

Assim, o trabalho pode ser considerado como a principal atividade desenvolvida pelo ser humano ao longo dos dias, visto que além de ofertar ao homem uma contraprestação financeira, traz consigo a utilidade, necessidade como ente social, uma integralidade dentro de uma comunidade, motivando-o, consecutivamente.

Nos dias atuais, o conceito de trabalho tem se mostrado indefinido, apontando-se para uma evidente dificuldade em demonstrar o seu real significado. Dentro da seara jurídica, ora que se trata de um direito social e fundamental de alta densidade, ou seja, são direitos mais precisos, quanto ao conteúdo e significação dos próprios enunciados aplicados.

A ciência do Direito do Trabalho é classificada como todo o conjunto de todas as normas jurídicas existentes, capazes de regular as relações viventes, entre a figura do empregado para com seu empregador, em consonâncias aos conceitos e princípios que se encontram vigentes. No Brasil, as relações de trabalho estão regidas, principalmente, na Consolidação das Leis do Trabalho, também conhecida como CLT, ou Decreto – Lei n.º 5.452 de 1º de Maio de 1943, recentemente impactada pela Lei n° 13.467/2017, da Reforma Trabalhista.

A efetividade do direito do trabalho assegura que esses direitos e garantias fundamentais insiram-se em todos os direitos sociais, onde o Direito ao Trabalho atua

como o grande responsável pela aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana, tão conhecido por todos os operadores e agentes do Direito.

Ao longo do estudo, poderá ser observado que o Direito do Trabalho está ligado aos valores éticos e morais, abrangendo desde os conceitos de igualdade, assim como o direito de ganhar a vida por meio de um trabalho livremente escolhido, em razão da escolha da profissão ser uma faculdade do trabalhador, tendo esse a prerrogativa de possuir condições que satisfaçam o empregado, que obterá renda, bem como será amparado em caso de desemprego involuntário (demissão), sendo este último conhecido como o famoso seguro desemprego.

As condições adequadas de labor, especialmente no que tange as questões que envolvem a jornada de trabalho e seu período de duração, impactam na qualidade de vida do trabalhador.

Notória a percepção de que a redução da jornada de trabalho aponta-se como um elemento de críticas e controvérsias, principalmente no que diz respeito às questões econômicas e que se relacionam com a política.

No aspecto econômico e, também, no aspecto político, a redução da jornada de trabalho impacta nos efeitos do emprego e, até mesmo, na distribuição de renda que se sugere pela redução da jornada de trabalho.

Assim, preliminarmente pode-se apontar que uma vez reduzida à jornada de trabalho, seria possível a aplicação das diversas repartições de ganhos da produtividade e, também, da democratização dos inúmeros avanços tecnológicos que se espera.

Ao longo da análise, perceberá que o excesso de jornada de trabalho desencadeia os efeitos da precarização, ou seja, no labor desenvolvido ausente de proteção normativa. Portanto, fez-se necessária a compreensão sobre a temática jornada e seus reflexos na dignificação humana.

Outro ponto que se suscita, diz respeito ao tempo livre assegurado ao trabalhador. A todos é assegurado o direito de possuir um determinado tempo livre para exercer suas atividades que achar necessário, para alívio de suas tensões diárias, de modo que o prazer e a satisfação prevaleçam, ocorrendo, também, além do ambiente laboral.

Sobre o meio ambiente laboral, antecipa-se que é matéria de ordem pública, que regulamenta a saúde e segurança do trabalhador, razão pela qual a sua natureza jurídica é cogente.



Diante desta compreensão, apontará, também, as jornadas de trabalho especiais existentes no ordenamento jurídico brasileiro, em face das transformações legislativas recentes.

A temática apresentada, muito embora tenha sido objeto de estudos em diversos outros trabalhos, justifica-se ante a sua real e persistente relevância, tendo em vista que o atual contexto social, econômico e político que a sociedade Brasileira tem enfrentado nos últimos anos, claramente impactam nas relações de trabalho.

A partir das considerações preliminarmente suscitadas, levanta-se o seguinte problema para a presente pesquisa: No atual contexto jurídico, a normatização acerca da jornada de trabalho contribui para a promoção do direito do trabalho?

Nesse contexto, o objetivo geral da pesquisa se baseia justamente na questão analítica acerca da jornada de trabalho e os seus efeitos em face do cumprimento excessivo e em desrespeito aos preceitos normativos.

Dentre os objetivos específicos, destacam-se a análise da fundamentabilidade dos direitos dos trabalhadores, a preservação da dignidade humana e a análise da duração do trabalho.

Segundo as bases lógicas de investigação, trata-se de pesquisa desenvolvida pelo método dedutivo, consistente na leitura de livros, artigos e doutrinas, cuja hipótese foi testada a partir da análise do problema em face da realidade social e do contexto normativo positivo.

Quanto ao objetivo geral, a pesquisa é exploratória, por se voltar à busca da interligação dos problemas suscitados, que impactam diretamente nas relações laborais, tornando-os explícitos com a análise sistemática de informações com o fim de teste da hipótese.

Quanto aos procedimentos técnicos que foram adotados, prevaleceu a pesquisa bibliográfica e documental, com base, principalmente, em livros, teses, artigos, legislação (constitucional, infraconstitucional, súmulas e orientações jurisprudenciais), jurisprudência e demais dados.

Em relação ao referencial teórico, destaca-se, primeiramente, a utilização de diversas dissertações de mestrado, assim como teses de doutorados, revistas científica e periódica qualificada. Utilizou-se também a doutrina nacional e estrangeira, assim como legislações e jurisprudência.

Além disso, aponta-se que a pesquisa se desenvolveu a partir de um plano de coleta de dados, fundados em análises de fontes bibliográficas e documentais, inclusive

com a realização de pesquisa catalográfica em livros e *internet*, bem como por meio da busca de estatísticas e códigos de ética empresariais sobre a temática.

A temática apresentada, muito embora tenha sido objeto de estudos em diversos outros trabalhos, justifica-se ante a sua real e persistente relevância, tendo em vista que o atual contexto social, econômico e político que a sociedade Brasileira tem enfrentado nos últimos anos, claramente impactam nas relações de trabalho. Além disso, qualquer análise pautada na lei nº 13.467/2017, traz um teor inédito, visto a ausência de conteúdo em razão da mais recente modificação legiferante.

## **CAPÍTULO 1 – FUNDAMENTABILIDADE DOS DIREITOS DO TRABALHADOR**

### **1.1 Do Direito do Trabalho e a proteção na sociedade**

Os anos compreendidos entre a década de 1940 e meados de 1975 foram essenciais à positivação das normas laborais no Brasil, destacando, inclusive, a aprovação da CLT e, posteriormente, a promulgação da Constituição de 1988.

Doravante, após esse período de grandes conquistas laborais, a sociedade deflagrou-se em crise econômica por causa de inúmeros fatos ocorridos no Brasil e no mundo, como por exemplo, a crise petrolífera de 1973. “Era natural que o Direito do Trabalho se ressentisse da crise econômica provocada pela queda do petróleo, já que está atrelado à economia” (CAVALCANTI, 2008, p. 81).

A década de 1970 foi um marco às grandes crises, em razão das taxas de lucro decorrente do aumento da força de trabalho, durante os períodos de pós-guerra, e da incapacidade de modelo de acumulação de produção e, conseqüente, desemprego, da crise do bem-estar social, da concentração de capital e das privatizações (ANTUNES, 1999, p. 29). Falava-se em uma nova reconfiguração do capitalismo:

A dinâmica de mundialização e financeirização da economia e dos mercados insere-se num amplo movimento de reconfiguração do capitalismo, ancorado pela grande indústria transnacional em estreita associação com o mundo das finanças e com os interesses do capital rentista (DEGENSZAJN, 2013, p. 612).

Essas crises econômicas desencadearam uma perda de lucratividade das empresas, dado o excesso de capacidade da produção fabril que, evidentemente, estimulou a transferência do capital às finanças. Por conseguinte, esse fato justificou a baixa no crescimento da produção e dos salários, o que evidenciou a necessidade de reorganização do capital das empresas e, até mesmo, do seu sistema político organizacional.

Esta referida crise econômica impactou diretamente no Direito do Trabalho, em razão da ausência de emprego estável e do crescimento especializado nas atividades que poderiam ser desempenhadas pelo trabalhador, o que contribuiu para uma mudança organizacional da estrutura das relações de trabalho. Se não bastasse, o aumento do índice de desemprego sinalizava, nesse período, que a crise era real e que afetava todas as esferas sociais.

Além disso, muitas indústrias passaram a substituir seu capital humano pela automatização de seu processo produtivo, atreladas a ideia do pensamento neoliberal provocado pelo Estado, que pregava a necessidade de reestruturação no sistema capitalista “com predominância do capital financeiro e dos investimentos especulativos em detrimento do capital produtivo” (CAVALCANTI, 2008, p. 88).

Ante a reestruturação industrial, as demissões em massa tornaram-se uma realidade comum, e observa-se que muitas empresas de pequeno e médio porte surgiram no mercado, visando atender a demanda dos serviços descentralizados das grandes empresas, o que seria uma atividade meio em relação ao que era desempenhada no ciclo produtivo industrial, uma espécie de terceirização. (ANTUNES, 2005, p. 30).

Por conta das demissões ocasionadas pelo novo processo de produção e do surgimento das novas empresas de pequeno e médio porte, figurou-se um novo ciclo produtivo, em que a grande empresa era responsável por parte das contratações, e a outra parte era feita pelas pequenas empresas que, em muitos casos, contratavam os demitidos das grandes empresas, criando desigualdade, que vai desde o tratamento, até as questões salariais, visto que essa contratação se dá em razão de uma subcontratação cerceada de direitos laborais básicos.

Posteriormente, na década de 1980, houve uma acentuada desigualdade do trabalho qualificado e do não qualificado, atrelado à consequente distribuição de renda que não ocorria de forma equânime.

Essa acentuação das desigualdades não foi prevista pela teoria pura do comércio internacional, porque para ela o aumento do bem-estar, como consequência da especialização internacional segundo as dotações respectivas dos fatores de produção, deveria reduzir as desigualdades nos países relativamente abundantes em mão-de-obra, porque estes deveriam a partir de então importar bens que necessitam muito capitais e incorporam, sobretudo trabalho qualificado e exportar bens que consomem pouco capital e incorporam sobretudo trabalho não-qualificado (SALAMA, 1999, p. 32).

Diante das crises, o trabalho informal ou economia informal tornou-se realidade em todo o mundo. “Existe uma compreensão amplamente difundida de que se tornou um fenômeno expressivo nos países subdesenvolvidos ou em transição e que começa a aparecer nos países centrais” (KREIN; WEISHAUP T PRONI, 2010, p. 33).

Nesse período, os recursos econômicos deixaram, também, de ser considerados como meio de produção. O conhecimento se tornou o elemento essencial:

Agora o valor é criado pela “produtividade” e “inovação”, qualquer delas aplicações do conhecimento no trabalho. Os grupos sociais líderes da sociedade do conhecimento serão os “trabalhadores do conhecimento” – executivos do conhecimento que sabem como alocar o conhecimento para uso produtivo, tal como os capitalistas alocavam o capital para uso produtivo – ou seja, os profissionais do conhecimento, os empregados do conhecimento. Praticamente toda esta gente do conhecimento será empregue nas organizações. (...) O desafio econômico da sociedade pós-capitalista será a produtividade do trabalho e do trabalhador com base no conhecimento (DRUCKER, 1993, p. 21-22)

Posterior a tais ocorrências, surge uma nova era em razão das transformações significativas da sociedade. Essa era ocorre a partir do momento em que a tecnologia da informação surge e, com ela, um novo tipo de trabalho: o do conhecimento.

Nessa nova era, houve uma reestruturação e organização nas relações de trabalho, em que há “homens e mulheres cujos conhecimentos e ideias abastecem a sociedade da informação de alta tecnologia” (RIFKIN, 1996, p. 187). A revolução tecnológica trouxe um novo mercado de trabalho, destinado a uma elite de trabalhadores possuidora de habilidades e técnicas intelectuais da economia.

As transformações tecnológicas foram tão densas nas atividades humanas, inclusive no âmbito do Direito do Trabalho, que é evidente, a partir das recentes alterações no âmbito da normatização trabalhista, em que a mesma foi inserida no contrato de trabalho.

A prova cabal da referida afirmação pode ser demonstrada na regulamentação do “teletrabalho”, por meio do Título II, Capítulo II-A, inserido na CLT com o advento da reforma trabalhista, lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Portanto, é uma evidente prova que o Direito acompanha as transformações tecnológicas, figurando-se como uma reestruturação da organização das relações de trabalho.

Considera-se o homem como o valor central do trabalho dentro de uma perspectiva universal.

O trabalho está diretamente relacionado à ação transformadora, em que o homem encontra momentos de satisfações e realizações dos seus projetos e perspectivas, mesmo que junto a isso esteja gerando também novas ansiedades.

Esta atividade, tão importante à vida humana, pode ser classificada como um dos principais meios de garantias individuais do ser humano, dentro de uma compreensão social e econômica, perante o modelo social atual.

Em todos os registros históricos, advindos antes mesmo da Bíblia ou escritos primitivos, nota-se sempre as investidas humanas ante a capacidade de trabalhar, ressaltando-se, assim, uma capacidade imensa em transformar seu próprio esforço em sobrevivência.

Em todas as investidas do homem está presente a capacidade do trabalho humano, o que pode ser notado considerando-se desde o esforço pela conquista da terra e da civilização até a busca de melhores condições de vida. Foi a capacidade adquirida pelo homem primitivo – exemplo de libertação na pré-história - de manter-se na vertical que permitiu a liberação das mãos e, portanto, a utilização destas na transformação do mundo em proveito do ser humano (CAVALCANTI, 2008, p. 21).

Diante destas compreensões, percebe-se que o trabalho exerce um papel muito além de mero contrassenso financeiro, como instrumento capaz de proporcionar papel decisivo no sentimento humano, uma vez que dele, na maioria das vezes, advém a convivência em sociedade, participação e capacidade criativa, interação no espaço e comunidade.

O trabalho pode, ainda, ser considerado como a principal atividade desenvolvida pelo ser humano ao longo dos dias, visto que além de ofertar ao homem uma contraprestação financeira, traz consigo a utilidade, necessidade como ente social, uma integralidade dentro de uma comunidade, motivando-o, consecutivamente.

Segundo algumas linhas de pesquisa da Psicologia, o trabalho demonstra essencial importância na vida das pessoas, que o mesmo pode ser considerado até como um marco de transição da vida, do período infantil para o adulto.

Portanto, a partir dessa ideia de socialização e construção de identidade, podemos pensar que o trabalho, o momento de inserção profissional pode ter um papel importante na construção de uma identidade de adulto, uma vez que o adulto tem seu papel social tradicionalmente associado ao de trabalhador. A etapa de vida de estabelecimento da identidade adulta é tradicionalmente marcada pela inserção profissional (MONTEIRO, 2011, p. 127-128).

Também pode ser denominado como uma característica, visto que o homem nasce e se desenvolve mediante o trabalho, assim como um valor conferido na ordem ético-jurídica (BATTAGLIA, 1958, p. 15).

Evidentemente, o trabalho se apresenta como importante instrumento na formação humanística, tendo em vista que muito além de proporcionar uma contraprestação

financeira, traz consigo elementos essenciais à efetivação do princípio basilar do Direito, que é o da dignidade da pessoa humana. “O conceito de dignidade da pessoa humana é amplo, sendo classificado para muitos, como a fonte de personalidade humana (LUCA; POZZOLI, 2015, p. 222).

Em sentido amplo, o trabalho pode ser classificado como toda a atividade produtiva relacionada ao dispêndio da energia humana para a produção de determinada utilidade ou riqueza, ou simplesmente, a prestação de uma atividade para satisfação da necessidade de outrem em situação de dependência (CAVALCANTI, 2008, p. 23).

Hegel define o trabalho como um processo, do qual há “carecimentos particulares com meios também particulares, que específica, com vista a estes fins múltiplos e pelos mais diversos processos, o material fornecido pela natureza (HEGEL, 2010, p. 196)”.

Há que se considerar, ainda, o trabalho como uma categoria fundamental do ser humano, que visa atingir determinados resultados até então imaginados, decorrentes de um ideal:

(...) é um processo entre o homem e a Natureza, um processo em que o homem, por sua própria ação, media, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele mesmo se defronta com a matéria natural como uma força natural. Ele põe em movimento as forças naturais pertencentes a sua corporalidade, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se da matéria natural numa forma útil para sua própria vida. Ao atuar, por meio desse movimento, sobre a Natureza externa a ele e ao modificá-la, ele modifica ao mesmo tempo sua própria natureza. (...) Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. (...) o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça, antes de construí-lo em cera. No fim do processo de trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador, e, portanto idealmente. (...) Ele apenas não efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar a sua vontade (MARX, 1996, p. 297-298).

A clássica conceituação de Marx traz a ideia de que o trabalho está ligado a força, que desprendida, visa atender determinado resultado que sempre existiu na imaginação do homem, sendo considerado um ideal.

Vale ressaltar a similaridade de conceituação entre Marx, que viveu entre os anos de 1818 a 1883, em face a conceituação de Hegel, que viveu entre 1770 até 1831. Ambos denominam o trabalho como um processo, que visa atingir determinada finalidade ou simplesmente um ideal.

Ainda no tocante a Marx, cumpre destacar que ele referia-se “apenas ao trabalho cujo produto se constitui numa mercadoria produzida no processo de produção material”. (SANCHES, 1997, p. 02).

Por sua vez, nota-se nos dias atuais, certa dificuldade em delimitar o conceito de trabalho dentro da seara jurídica, ora que se trata de um direito social e fundamental de alta densidade, ou seja, são direitos mais precisos, quanto ao conteúdo e significação dos próprios enunciados, “um a vez que a técnica legislativa utilizada na construção destes é a da utilização de conceitos indeterminados, sabidamente abertos ao preenchimento pontual no plano da concretude normativa (VIOLA, 2009, p. 13)”.

Ante a importância jurídica do trabalho, o mesmo adquire importância essencial na compreensão humana, visto que implica em inúmeros aspectos da vida, desde a sua própria concepção até a transformação em energia:

A definição do trabalho adquire importância cada vez maior para compreensão da vida humana, pois implica em diversos aspectos da vida, desde sua concepção como transformação de energia – para os físicos o trabalho pode ser realizado enquanto se consome certa quantidade de energia (térmica, química, elétrica) – até sua compreensão como fator de produção (segundo os economistas) ou seja, como uma atividade para produzir bens econômicos (MONTEIRO, 2011, p. 23).

Diante do exposto, é possível perceber que o trabalho desempenha um papel muito além de uma previsão legal exposta em determinado texto de lei; em sentido amplo, diz respeito à uma atividade humana desenvolvida, que fundamenta a própria compreensão do homem como ente social.

Muito embora o desenvolvimento do trabalho consuma energia e, também, produção, evidente que o trabalho como valor e característica do homem resulta em uma finalidade, decorrente do próprio valor ali atribuído.

Independente de se tratar de um processo ou instrumento que se almeja determinada finalidade, percebe-se, claramente, que o trabalho é essencial à promoção da dignidade da pessoa humana, sendo essencial à vida, cabendo ao Estado promover as condições mínimas que assegurem o pleno emprego na Democracia.

### **1.1.1 Evidências Históricas**



O Direito do Trabalho é um tema de recorrentes discussões na atualidade jurídica. E assunto diariamente tratado, sem que a sociedade seja capaz de notar que trata espontaneamente de tal ramo jurídico.

Porém, trata-se de um ramo jurídico bastante complexo e, assim, se faz imprescindível analisar seu contexto histórico, pois somente conhecendo seu passado, pode-se observar como este evoluiu, as conquistas obtidas, seus retrocessos e melhorias necessárias, embora atualmente a Legislação Trabalhista Brasileira seja considerada umas das melhores do mundo.

Delgado (2011, p. 85) entende que “O direito do trabalho – como qualquer ramo jurídico – constituiu um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico”.

O Direito do Trabalho surge então com as mudanças sociais ocorridas no século XIX, tantas foram às mudanças socioeconômicas e políticas ocorridas, que se fez necessária uma proteção a esta nova modalidade de trabalho, de relação de trabalho subordinado. Qualquer acontecimento anterior ao século XIX é de menor importância, pois, não houve fatos sociais, econômicos e políticos relevantes ao ponto de vista jurídico trabalhista, que motivem a relação de trabalho subordinado.

Entretanto, embora fatos anteriores ao século XIX, não tenham relevância jurídica trabalhista, pois não causaram mudanças sociais e econômicas, ainda assim, merecem atenção para observar o que trouxeram ao cenário do século XIX, e, dessa forma, gerando a normatização jurídica do Direito do Trabalho.

Segundo Barros (2010, p. 53) nas origens históricas do trabalho, e para Martins (2011, p. 3) observar-se que a primeira vez que se ouviu falar em algum tipo de trabalho foi durante a Criação, não com a conotação de fadiga, mas com a possibilidade de continuar a obra da Criação de Deus, pois Adão teve de trabalhar em razão de ter comido o fruto proibido, como constata-se no Livro de Gênesis: “E havendo Deus acabado no dia sétimo a obra que fizera, descansou no sétimo dia de toda a sua obra, que tinha feito”. (Gen. 2:2).

Portanto, nota-se que o trabalho sempre esteve presente na vida humana, mas nem sempre foi entendido e tratado como ocorre hoje. O ideal de trabalho já passou pela conotação de Criação; Castigo para atingir a reconstituição; dor e sofrimento; trabalhador como mera coisa, mercadoria; trabalho apenas em troca de alimentação e moradia; atingindo o ideal de trabalho em troca de salários, porém ainda em condições indignas, jornadas sub-humanas e, depois de longos períodos de mudanças e sofrimento, chegou à

nossa legislação trabalhista atual, na qual o trabalho é cercado de direitos, deveres e garantias constitucionais, que asseguram a sobrevivência humana, jornadas de trabalhos e salários dignos, uma vez que, é somente por meio do trabalho que a manutenção a vida pode ser garantida, assim como as necessidades a ela concernentes.

O termo trabalho, deriva do latim – *tripalium*, que significa “martirizar com o *tripalium*”, observado historicamente e etimologicamente, decorre de sensações e sentimentos desagradáveis, como: dor, castigo, sofrimento, tortura, uma vez que *tripalium* era um instrumento de tortura composto de três paus (CASSAR, 2008, p. 3).

Há divergência entre doutrinadores na tentativa de precisar quando iniciou-se o trabalho na História, pois, embora haja autores que considerem os trabalhos encontrados nas menções bíblicas como uma das primeiras formas de trabalho, outros simplesmente ignoram esta parte histórica, baseando-se no fato de que este tipo de trabalho nada tem a ver com os nossos ideais de trabalho atuais, porém, é necessário estudar este contexto histórico, para que se possa ver exatamente como surgiu o trabalho e como chegou-se a posição jurídico-trabalhista atual.

Portanto, para se falar em trabalho, no Direito do Trabalho, só pode-se falar em trabalho subordinado, onde há uma relação empregatícia e, somente assim haverá institutos, princípios e regras deste ramo jurídico. O trabalho livre e escravo portanto, não devem ser vistos como partes do Direito do Trabalho, por tratarem-se de sujeição pessoal, mas apenas como pressuposto histórico para chegar ao trabalho subordinado como hoje ocorre.

Neste sentido Delgado entende que:

Subordinação é o conceito que traduz a situação jurídica derivada do contrato de trabalho mediante a qual o empregado se obriga a acolher a direção do empregado sobre o modo de realização da prestação de serviços. Consiste, assim, no pólo reflexo e combinado do poder de direção (também de matriz jurídica), exercitando pelo empregador ao longo da relação de emprego. A subordinação é, pois, enfocada pela ordem jurídica sob um prisma estritamente objetivo, atuando sobre o modo de realização da prestação pactuada. Não gera um estado de sujeição pessoal (prisma subjetivo) do prestador de serviços – razão por que supõe e preserva a liberdade do prestador. Já a sujeição é subjetiva, atuando sobre a pessoa do trabalhador – razão por que supõe e reproduz sua falta de liberdade pessoal. (DELGADO, 2011, P. 86).

Portanto, é algo bastante complexo precisar quando deu-se início ao trabalho, assim, neste capítulo, far-se-á uma análise de todos os fatos históricos, com relação ao

trabalho, e que corroboraram para que o trabalho e o Direito do Trabalho tenham esta forma nos dias atuais.

A primeira forma de trabalho, não subordinado, foi o trabalho escravo, na Antiguidade Clássica, no mundo greco-romano, onde o escravo era apenas uma coisa, não detinha a posse sobre si mesmo, não tinha direitos, era apenas uma propriedade do seu senhor.

Barros (2010, p. 54) lembra que, diversos fatores poderiam levar um homem a condição de escravo como, “nascer de mãe escrava, ser prisioneiro de guerra, de condenação penal, de descumprimento de obrigações tributárias, de deserção do exército, entre outras razões”.

O escravo era visto como alguém sem capacidade intelectual, sem capacidade pensante, era capaz apenas das atividades manuais, vil, enquanto os homens livres poderiam pensar. O escravo nunca deixava de ser tal, ele apenas poderia trabalhar até morrer, e podendo ainda deixar a condição de escravo aos filhos.

Desta forma, sobre a escravidão:

Na Grécia, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido pejorativo. Compreendia apenas a força física. A dignidade do homem consistia em participar dos negócios da cidade por meio da palavra. Os escravos faziam o trabalho duro, enquanto os outros podiam ser livres. O trabalho não tinha o significado de realização pessoal. As necessidades da vida tinham características servis, sendo é que os escravos é que deveriam desempenhá-las, ficando às atividades mais nobres destinadas a outras pessoas, como a política (MARTINS, 2011, p. 4).

Na escravidão, entre os gregos e romanos, o escravo era associado à condição de mercadoria, pertencente ao amo ou senhor e, a partir do momento em que o escravo estivesse no domínio de seu amo ou senhor, não poderia mais contrair obrigações. O escravo não tinha direitos, sequer o direito à vida, ao tratamento digno, porém o amo poderia sofrer sanções penais, se o matasse sem nenhuma causa. Não poderia falar-se então em Direito de Trabalho, mas sim no Direito de Propriedade<sup>1</sup> que o amo ou senhor exercia sobre o escravo. Nesta fase, porém, o escravo realiza trabalhos leves e tem direito a dias de repouso. Havia também, entre os romanos, os artesões, que exerciam suas atividades com autonomia, que não eram amos ou senhor, porém eram considerados homens livres.

---

<sup>1</sup> Segundo conceito de Carlos Roberto Gonçalves (2014, p. 130): O art. 1228 do Código Civil não oferece uma definição de propriedade, limitando-se a enunciar os poderes do proprietário, neste termos: “ O proprietário tem a faculdade de usar, gozar e dispor da coisa, e o direito de reavê-la do poder de quem quer que injustamente a possua ou detenha”.

Segundo Barros (2010, p. 56) com o aumento da população, e conseqüentemente das necessidades sociais, os escravos que os senhores detinham deixaram de ser suficientes, por volta dos séculos VI e VII a.C., os senhores passaram a utilizar da mão de obra escrava de outros senhores, que arrendavam-lhe os serviços. As relações sociais passaram a tomar tais proporções que, aos poucos, os homens livres, porém de baixo poder aquisitivo, também passaram a arrendar os serviços dos escravos. As condições iniciais eram idênticas a dos escravos, porém estes eram locados como coisas, o que fez com que essa relação fosse denominada de *locatioconductio*, que era um consenso em que uma pessoa se obrigava a oferecer o uso ou gozo de uma coisa, a prestação de um serviço ou de uma obra, em troca de um preço que a outra parte se obrigava a pagar, chamado de *mercês* ou *pensio*.

Assim surgiu a *locatioconductio*, em três espécies: *rei, operis e operarum*.

Neste sentido:

A *locatioconductio* tinha por objetivo regular a atividade de quem se comprometia a locar suas energias ou resultado de trabalho em troca de pagamento. Estabelecia, portanto, a organização do trabalho do homem livre. Era dividida de três formas: (a) *locatioconductio rei*, que era o arrendamento de uma coisa; (b) *locatioconductio operarum*, em que eram locados serviços mediante pagamento; (c) *locatioconductio operis*, que era a entrega de uma obra ou resultado mediante pagamento (empreitada). (MARTINS, 2011, p. 4).

Ainda neste sentido, segundo BARROS (2010), na *locatioconductio rei* uma das partes se obrigava a conceder à outra o uso e gozo de uma coisa em troca de certa retribuição; na *locatio operis faciendi* o objetivo era o resultado de determinada obra que uma pessoa (*conductor*) se comprometia a executar para outrem (*locator*), mediante um preço e assumindo os riscos de tal execução, esta figura seria a antecessora à empreitada. Na *locatioconductio operarum*, consistia na prestação de serviços por uma pessoa (*locator*), cuja remuneração era fixada, tendo em vista o tempo gasto em sua execução, não o resultado do trabalho, arcando o *conductor* (credor do trabalho) com os riscos advindos da prestação.

Observa-se até este momento que os homens viviam em regime de escravidão, entretanto, com a queda do Baixo Império Romano, transitou lentamente para a servidão, que a princípio demonstrava-se diferente da escravidão, pois aqui os homens eram livres ou escravos alforriados, não eram tratados como coisas, mas como pessoas, porém com a invasão de suas terras pelo Estado e bárbaros, viram-se obrigados procurar ajuda dos senhores feudais e, mais uma vez, tiveram sua liberdade ofendida.

Tratava-se do feudalismo, em que os homens livres, ou seja, servos, recebiam proteção política e militar dos senhores feudais e, em contrapartida tinham de prestar serviços na terra do senhor feudal. Os servos tinham que entregar parte de sua produção rural aos senhores feudais, em troca da proteção que recebiam e do uso da terra (MARTINS, 2011, p. 04).

Ocorreu um enfraquecimento do feudo e, conseqüentemente, a extinção da servidão, devido às cruzadas, peste e invasões, os servos, aproveitando a oportunidade, fugiram para as cidades, e lá viram a necessidade de buscar trabalho, e passaram a reunirem-se em associações.

Essas associações deram origem, no século XII, às corporações de ofício, que eram formadas por mestres, companheiros e aprendizes, estabelecia uma estrutura hierárquica e era regida por um estatuto. Havia um monopólio nas corporações de ofício, uma vez que nenhuma corporação ou trabalhador poderia exercer a mesma atividade, e os mestres não poderiam recrutar trabalhadores de outra oficina.

Os mestres eram os proprietários da oficina, chegavam a esta posição pelas suas aptidões profissionais ou após terem executado uma obra prima, sua principal preocupação era assegurar a lealdade da fabricação e a excelência da mercadoria vendida. Os companheiros trabalhavam para o mestre, recebiam ordens e percebiam salário para tal.

Os aprendizes eram menores, que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão, começavam a trabalhar por volta de seus 12 ou 14 anos, celebrando um contrato de aprendizagem, que durava de dois a doze anos, dependendo da complexidade do ofício. O aprendiz deveria obedecer ao mestre, que lhe dava alojamento e alimento, tinha o direito de custódia e poderia lhe dar castigos corporais. Os mestres tinham dever de ensinar o ofício, e seus pais pagavam taxas elevadas por tal serviço, se o aprendiz conseguisse passar por todo o ensinamento, poderia fazer uma prova paga, para tornar-se companheiro.

Conforme Barros, os estatutos das corporações previam, também, algumas regras para os companheiros, que trabalhavam por dia ou por unidade de obra, com a obrigação de produzir um produto de boa qualidade. Os estatutos, além de outras disposições, fixavam a retribuição, não em função das necessidades do trabalhador, mas com o objetivo de evitar a livre concorrência, que poderia surgir se os salários fossem fixados a critério dos mestres. Estes últimos deveriam respeitar as regras da fábrica, o emprego de produtos e técnicas (BARROS, 2010, p. 60). O companheiro poderia ascender para mestre, desde que fosse aprovado no exame de obra-mestra e tivesse dinheiro para comprar sua carta de

maestria, porém, se contraísse matrimônio com a filha do mestre, ou com sua viúva, poderia ascender para mestre.

Contempla Martins que, embora nas corporações de ofício houvesse um pouco mais de liberdade ao trabalhador, o principal objetivo era os interesses das corporações e não proteção aos trabalhadores. Suas características eram: estabelecer uma estrutura hierárquica, regular a capacidade produtiva e regulamentar a técnica de produção. (MARTINS, 2012, p. 04).

Por volta do século XVI as corporações de ofício deixaram de cumprir sua finalidade, os companheiros e aprendizes passaram a sofrer muitos abusos, os mestre utilizavam-se de técnicas já em desuso e tentavam transformar as corporações de ofício em um bem de família. Estes fatos causaram muita revolta entre os companheiros, que passaram a reunirem-se para defender seus interesses, gerando greves e revoltas, iniciando o fim das corporações de ofício.

Em 1776, com a promulgação do Edito de Turgot, as corporações de ofício foram extintas. Na exposição de motivos do Edito dizia que as corporações de ofício foram consideradas “instituições arbitrárias que não permitiam ao indigente viver do seu trabalho” (MARTINS, 2012, p. 05), porém, algumas corporações ainda sobreviveram. Somente em 1791, com a Lei de Chapelier, as corporações foram definitivamente extintas, esta trazia em seu art. 7º: “a partir de 1º de abril todo homem é livre para dedicar-se ao trabalho, profissão, arte ou ofício que achar conveniente, porém estará obrigado a prover-se de uma licença, a pagar impostos de acordo com as tarifas seguintes e a conformar-se com os regulamentos da polícia que existam ou que se expeçam no futuro” (BARROS, 2010, p. 61).

Há controvérsias sobre quando ocorreu a Revolução Industrial, segundo Barros (2010, p. 61), para Toynbee esse processo ocorreu em 1760, já para Nef ocorreu entre 1783 e 1802, na Inglaterra, porém, a Revolução Francesa de 1789 foi o grande marco social e econômico, pois reconheceu o direito ao trabalho, ao passo que a Revolução Industrial transformou o trabalho em emprego, conforme Sérgio Pinto Martins.

Para o Direito do Trabalho, a Revolução Industrial foi essencial, pois, somente a partir deste momento é que realmente pode-se falar em Direito do Trabalho e contrato de trabalho, uma vez que houve consideráveis mudanças nas relações sociais e no setor produtivo, que fez surgir a classe operária.

A Revolução Industrial surge de uma necessidade de produção rápida e de maiores lucros para os proprietários burgueses, tendo em vista que o grande crescimento

populacional demandava, cada vez mais, produtos e mercadorias, houve, então, a passagem da manufatura para a “maquina fatura”.

Com o surgimento das máquinas a vapor e de fiar, estava havendo uma revolução no período, os lucros dos proprietários burgueses cresciam, o preço das mercadorias baixava e o consumo aumentava, ao passo em que o desemprego e a miséria também cresciam.

O trabalho dos homens deixou de ser interessante, pois, com a utilização das máquinas não era necessário esforço físico, portanto, mulheres e crianças assumiram os postos de trabalho, com salários mais baratos. Até este momento o Estado não intervinha, havia total liberdade contratual.

Aborda Martins (2012) que os trabalhadores eram submetidos à condições de trabalho abusivas nas minas. O trecho a seguir representa bem o que o autor quer mostrar:

O trabalhador prestava serviços em condições insalubres, sujeitos a incêndios, explosões, intoxicações por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixo salários e sujeitos a várias horas de trabalho, além de oito. Ocorriam muito acidentes do trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia. Trabalhavam direta ou indiretamente nas minas praticamente toda a família, o pai, a mulher, os filhos, os filhos dos filhos etc (MARTINS, 2012, p. 6-7)

As jornadas de trabalho eram consideradas abusivas, chegavam a ultrapassar 16 horas por dia, até mesmo para mulheres e crianças, fazendo com que o Estado tivesse que intervir.

No que concerne ao surgimento do Direito do Trabalho, Vólia Bonfim Cassar, esclarece que, o direito do trabalho decorre dos fatos emergentes da própria Revolução Francesa e também da revolução industrial.

Além disso, a doutrinadora aponta que, o trabalho humano absolutamente desvalorizado, ou seja, precarizado, contribuiu para tal situação.

O Direito do Trabalho nasce como reação a Revolução Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. A partir daí encontramos legislações e constituições preocupadas em proteger o hipossuficiente (CASSAR, 2008, p. 16).

Ainda neste sentido, é possível perceber que o cerne do Direito do Trabalho decorre da necessidade de combater as desigualdades ocorridas principalmente no âmbito

laborativo, para que o homem pudesse figurar como o principal elemento da sociedade, que naquele período, se mostrava absolutamente desigual.

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. Paralelamente a esses condicionamentos impostos pelo legislador, o rol de normas dispositivas existentes, atenuando-se a autonomia de vontade das partes (BARROS, 2010, p. 67).

E no mesmo raciocínio, no que dispõe acerca das desigualdades econômicas, leciona Godinho:

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho (DELGADO, 2011, p. 87).

O Estado viu-se obrigado a intervir e, a partir daí, legislações e constituições passam a se preocupar em proteger o hipossuficiente, em manter condições igualitárias de Direito.

Nesse contexto, inúmeras transformações passaram a ocorrer, as jornadas de trabalho que chegavam a 16 horas, foram gradativamente reduzidas, chegando a 12 horas, foram estipulados horários em que não poderia ocorrer trabalho, algumas proibições a respeito do trabalho dos menores.

Numa abordagem histórica feita por Cassar (2008), a sensibilização do Papa Leão XIII, no ano de 1891, levou à publicação da Encíclica “*Rerum Novarum*”, que tentava estabelecer regras mínimas, fixando um salário mínimo, uma jornada máxima e uma intervenção estatal.

Era muito significativo para os trabalhadores ter a presença da Igreja, pois embora às encíclicas não tivessem poder de lei, elas poderiam servir de fundamento para os legisladores e estadistas, e melhorar a proteção social para os trabalhadores.

De acordo com Sebastião Geraldo de Oliveira (p. 58, 2011) a Encíclica “*Rerum Novarum*” em seu capítulo 22, considerava necessária que fosse aplicada a força e



autoridade das leis, para que os patrões deixassem de esmagar seus trabalhadores, preservando a dignidade e saúde destes.

A *Encíclica “Rerum Novarum”* previa que o trabalhador exerceria suas atividade, não só por que necessitava, mas também porque o empregador necessitava dele. Por outro lado, o trabalhador necessitava do salário que ali recebia para poder suprir suas necessidades básicas. Se o empregador deixasse de pagar os salários prometidos ao trabalhador, o Estado deveria intervir.

Conforme bem esclarece, no trecho a seguir:

Façam, pois, o patrão e o operário todas as convenções que lhes aprouver, cheguem, inclusivamente, a acordar na cifra do salário: acima da sua livre vontade está uma lei de justiça natural, mais elevada e mais antiga, a saber, que o salário não deve ser insuficiente para assegurar a subsistência do operário sóbrio e honrado. Mas se, constrangido pela necessidade ou forçado pelo receio dum mal maior, aceita condições duras que por outro lado lhe não seria permitido recusar, porque lhe são impostas pelo patrão ou por quem faz oferta do trabalho, então é isto sofrer uma violência contra a qual a justiça protesta (OLIVEIRA, 2011, p. 58).

O México foi o primeiro país a ter uma Constituição protegendo o direitos dos trabalhadores, seguido por Weimar, em 1919, assim, outros países passaram a produzir suas Constituições visando proteger os trabalhadores.

Em 1919, além da Constituição de Weimar, surge o Tratado de Versalhes que, segundo MARTINS (2012), previa a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que iria proteger as relações entre empregados e empregadores, no âmbito internacional, por meio de convenções e recomendações. Ao passo em que em 1927, surge na Itália, a Carta del Lavoro, que ainda segundo MARTINS (2012), era a Constituição Italiana, que serviu de inspiração para outros sistemas políticos, como Portugal, Espanha e especialmente do Brasil. Era uma Constituição inspirada no corporativismo-fascista, que visava organizar a economia em todo o Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas. O poder era centralizado no Estado, na metade do século XIX passou a organizar, também, os interesses da Revolução Industrial. Neste período o interesse nacional colocava-se acima dos interesses dos particulares.

Em 10 de dezembro de 1948 foi proclamada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, trazendo novos direitos fundamentais aos trabalhadores, e aos poucos foram incorporados universalmente. A partir da proclamação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o trabalho passou a ser visto como algo digno. O labor foi

regulamentado pelas diversas constituições e normas que surgiam ao redor do mundo. Em especial pela Declaração Universal dos Direitos Humanos, notadamente nos artigos IV e XXIII, a seguir:

Artigo IV - Ninguém será mantido em escravidão ou servidão, a escravidão e o tráfico de escravos serão proibidos em todas as suas formas.

Artigo XXIII –

Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.

Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.

Toda pessoa que trabalhe tem direito a igual remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.

Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.

Desde então, o trabalho passou a ser algo digno, os trabalhadores tinham seus direitos assegurados. Homens e mulheres deveriam trabalhar em condições igualitárias de salários, e poderiam brigar por seus interesses e direitos, por meio dos sindicatos.

Surge um Estado neoliberalista, onde nota-se que empregados e empregadores não estão em nível de igualdade e, por isso, o empregado necessita de proteção. O Estado passa a não mais intervir nas relações de trabalho, o que faz surgir o neoliberalismo, assim, observa a necessidade de separação entre econômico e social, conforme atual Constituição Federal do Brasil de 1988.

No Brasil, diversas leis já haviam sido criadas, assegurando direitos e deveres aos trabalhadores, isto é, a Lei nº 2.573/55, que garantia o adicional para trabalhos perigosos, a Lei nº 4.090/62 e a Lei 4.266/63, que criaram o 13º salário, a Lei nº 5.107/66, que implantou o FGTS, entre outras, porém, foi a Constituição Federal de 1988 que trouxe o trabalho como um Direito Fundamental. Como bem destaca Sérgio Pinto Martins:

Trata o art. 7º da Constituição de direitos individuais e tutelares do trabalho. O art. 8º versa sobre o sindicato e suas relações. O Art. 9º especifica regras sobre greve. O art. 10 determina disposição sobre a participação dos trabalhadores em colegiados. Menciona o art. 11 que nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador. (MARTINS, 2012, p. 12)

Ademais, sobre o Direito do Trabalho, historicamente evidencia-se, segundo Barros (2010, p. 69):

Aponta, no Brasil, como principais causas do aparecimento do Direito do Trabalho no contexto mundial: os vícios e as conseqüências da liberdade econômica e do liberalismo político; o maquinismo; a concentração de massas humanas e de capitais; luta de classes, com as conseqüentes rebeliões sociais com destaque para os ludistas ou cartistas na Inglaterra; as revoluções de 1848 e 1871, na França, e de 1848, na Alemanha; livres acordos entre grupos econômicos e profissionais regulando as relações entre patrões e operários, mais tarde, reconhecidos pelo Estado como lei, a Encíclica *Rerum Novarum*, de Leão XIII; a guerra (1914 – 1918), cujo fim (1919) conferiu ao Direito do Trabalho posição definitiva nos ordenamentos jurídicos nacionais e internacionais.

Tendo em vista a proteção jurídica à saúde do trabalhador, tornou-se indispensável uma breve análise das evidências históricas do direito do trabalho, pois foi o modo como os fatos ocorreram que o moldaram paulatinamente.

Assim sendo, para o objetivo que se deseja atingir neste trabalho, são historicamente relevantes os fatos ocorridos somente até a Revolução Industrial, pois foi neste período que se observou os maiores abusos à saúde do trabalhador e às primeiras formas de proteção à sua saúde.

Diante destas considerações, evidencia-se que a análise conceitual do Direito do Trabalho, que figura na idéia de atos coordenados que objetivam determinada finalidade, é essencial para que sejam interpretadas as modificações na jornada de trabalho.

Se a finalidade do trabalho é a remuneração, a jornada excessiva contribui para uma boa quantia a receber ou fere a dignidade do homem, em razão de eventual descumprimento do complexo normativos referente à saúde, medicina e segurança do trabalhador.

## **1.2 O trabalho em face dos direitos fundamentais e sociais**

Muitas interpretações fundamentam-se, por vezes, no senso comum. Tal entendimento é a primeira e suposta compreensão sobre o que o homem tem acerca de algo, resultante do entendimento e das experiências formadas em grupos, e que acaba formando conceitos e, até mesmo, divergindo às definições sobre determinadas coisas.

No que tange à definição de “conceito” muitas vezes se difere do entendimento do que venha a ser a “definição”, tendo em vista que, o primeiro pode ser objeto de

contestação, modificado, ou até mesmo acrescentado, diferindo do segundo, que é algo definitivo, uma verdade universal, pelo menos até que se demonstre algo que a contradiz.

Nestes aspectos apresentados, verifica-se que para entender toda a hermenêutica que envolve as relações jurídicas, principalmente as relacionadas ao âmbito trabalhista, deve-se, primeiramente, definir quais são as suas fontes e expor entendimentos sobre a sua concepção, e apresentar a definição, de modo que seja esboçada uma arquitetura doutrinária que reforce as teorias utilizadas.

Nota-se que o senso comum, que é aquela compreensão rápida e imediata sobre algo ou determinada coisa, esclarece que o Direito do Trabalho compete em regulamentar as relações que ocorrem no ambiente laborativo, por meio de normas jurídicas criadas para tal função.

Este mesmo senso comum permeia tudo aquilo que é certo na sociedade, definindo o que é o correto e o justo, assim como aquilo que faz com que a pessoa humana tenha em mente que as relações de trabalho, até as normas jurídicas que ali os cerceiam, devendo ser dotadas de preceitos éticos, morais, filosóficos, bons costumes e todos os valores básicos explícitos na consciência de toda a humanidade.

Há de se verificar, ainda, que esta mesma mente humana, muitas vezes age de forma restritiva, contribuindo para que as concepções existentes e geradas, por meio de um senso contrário ao científico, restrinjam ainda mais os direitos e garantias dos trabalhadores.

O Direito define a ciência do Direito do Trabalho em uma forma ampla, e sua análise deve ocorrer de forma extensiva:

O Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados (DELGADO, 2005, p.49).

Verifica-se que o Direito do Trabalho não limita-se ao senso comum, ora que o mesmo não pode ser analisado de forma superficial, a partir de compreensões supostas e hipotéticas do homem.

Ao Direito do Trabalho devem ser aplicadas todas as características fundamentais e destacados os contornos, o que assim geraria o conceito esperado e que, consecutivamente, estudado de forma mais branda, expandir-se-ia a uma definição, para que fosse tratado nos casos concretos.

A literatura jurídica, por meio da doutrina, entende que o Direito do Trabalho possui diversas correntes de conceituação, que por ora, o limita acerca de uma definição principal. É certo que a conceituação se mostra mais branda e sólida em relação ao senso comum, ora que os seus resultados, hipoteticamente, demonstram a conclusão de pesquisas e estudos condensados e fundamentados.

Portanto, entende-se como a ciência do Direito do Trabalho, todo o conjunto de todas as normas jurídicas existentes, capazes de regular as relações viventes, entre a figura do empregado para com seu empregador, em consonâncias aos conceitos e princípios que se encontram vigentes.

No Brasil, as relações de trabalho estão regidas, principalmente, na Consolidação das Leis do Trabalho, também conhecida como CLT, ou Decreto – Lei n.º 5.452 de 1º de Maio de 1943 (BRASIL, 1943).

Por meio do presente estudo, busca-se também apresentar as definições mais reverenciadas pela Literatura do Direito, acerca das relações de trabalho.

Insta demonstrar os mais diversos posicionamentos dos juristas, que têm atualmente se dividido em grupos, no tocante às correntes seguidas sobre toda a estrutura do Direito Trabalhista, que a partir de critérios, definem-se em subjetivistas, objetivistas e/ou complexos (NORONHA NETO, 2005).

Para a corrente subjetivista o Direito do Trabalho se define a partir dos sujeitos das relações jurídicas, em que se destaca o aspecto econômico do trabalhador como objeto na relação legal no âmbito trabalhista. Este Direito do Trabalho refere-se a todo o conjunto de normas de Direito, em que se visa à proteção econômica dos hipossuficiente, baseado nas relações entre trabalhadores diante dos mais fortes, sendo eles os tomadores de serviços e/ou empregadores que possa haver.

No que se refere à corrente subjetivista, entende-se que esta objetiva em definir o conceito de Direito do Trabalho que é duramente criticada pela hermenêutica jurídica, sob a alegação de menor consistência do ponto de vista científico e, até mesmo, sociológico (DELGADO, 2003, p.52).

Para a corrente objetivista, a definição de Direito do Trabalho se dá a partir de determinações que partem não das pessoas a que se aplicam as normas trabalhistas, mas pelas matérias que elas são capazes de regular. Ainda para esta corrente, portanto, o Direito em questão dispõe sobre todas as relações de emprego que possam ocorrer no âmbito coletivo ou individual.

E além das apresentadas, existe ainda a corrente que expõe o critério de definição do Direito do Trabalho como sendo complexo ou misto, em que se caracteriza pela combinação dos elementos anteriores, aduzindo, assim, que o Direito do Trabalho discipline tanto as pessoas, como o objeto do ramo do Direito, a fim de que se entenda o conteúdo (NORONHA NETO, 2005).

Para a corrente doutrinária mista, vale destacar a adesão dos mais renomados doutrinadores, destacando aqui Arnaldo Sussekind, em seu curso de Direito do Trabalho:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios e normas, legais e extralegais, que regem tanto as relações jurídicas individuais e coletivas, oriundas do contrato de trabalho subordinado e, sob certos aspectos, da relação de trabalho profissional autônomo, como diversas questões conexas de índole social, pertinentes ao bem-estar do trabalhador (SUSSEKIND, 2004. P. 81).

Segue Sérgio Pinto Martins o mesmo posicionamento:

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas (2012, p.17).

Para esta terceira corrente, o Direito do Trabalho baseia-se no conjunto de princípios e normas que dispõe sobre a relação jurídica nas relações individuais e coletivas, que se dão por meio de um contrato de trabalho, em que se busca sempre as melhores condições de trabalho aos obreiros que, muitas vezes, se posicionam de forma hipossuficiente em face do empregador.

O Direito do Trabalho vai além de um conjunto de normas e disposições acerca da relação trabalhista, haja vista que o mesmo se define, também, no conhecimento humano e no direito objetivo e positivo.

Entende-se que o Direito do Trabalho se constitui de um todo organizado e que é formado por princípios com função norteadora, bem como finalidades específicas e, também, instituições e entidades competentes a colocar em prática todas estas inúmeras regras existentes.

O objeto inicia-se da análise do trabalho subordinado, sendo a razão pela qual se justifica a predominância doutrinária em face do posicionamento misto em relação à conceituação de Direito do Trabalho. Este direito aqui mencionado refere-se, ainda, às situações análogas de trabalho.

As normas trabalhistas serão aplicadas a todos os casos que possuam semelhança ao trabalho subordinado, tais como o trabalho temporário, empregado doméstico, avulso, entre outros (MARTINS, 2012, p. 18).

Assim, a partir do que foi apresentado, entende-se como conceito do Direito do Trabalho, o seguinte:

Direito do Trabalho é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores subordinados e assemelhados, aos empregadores, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados (CASSAR, 2017, p.29).

Observa-se que a concepção de Direito do Trabalho aplica-se nas relações jurídicas de forma ampla e complexa, uma vez que não se trata apenas de relação entre empregado, empregador e leis, mas de um conglomerado de rede de normas e situações capazes de abranger todos os princípios, regras e instituições atinentes à relação empregatícia, sendo orientada pela Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal e legislação extravagante que possa existir.

No Estado Democrático de Direito, cabe aos direitos e garantias fundamentais a promoção do homem.

Neste sentido, é papel dos direitos sociais a contribuição para que as garantias desta prerrogativa se cumpram, uma vez que as necessidades básicas são de todos, não podendo haver qualquer tipo de discriminação.

Estes direitos possuem prestações que devem ser implantadas por todo Estado que é regido pelo direito positivo, que busca melhores e mais adequadas condições de vida, que são consagrados como fundamentos da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º., IV, da CF/88 (BRASIL, 1988).

Os Direitos Fundamentais estão constitucionalizados e possuem como objetivo a promoção e respeito à dignidade do homem, respeito a todas as formas de vida, luta contra a opressão, direito à liberdade e também à dignidade, na busca de uma sociedade justa, solidária, desenvolvida, com a pobreza erradicada, e que se promova o bem de todos (BRASIL, 1988).

Coube ao artigo 6º da Constituição Federal dispor dos dez direitos sociais, sendo eles educação, saúde, alimentação, moradia, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância, assistência aos desamparados e o trabalho (BRASIL, 1988).

Estes direitos possuem aplicabilidade imediata, conforme prevê o art. 5º, §1º da norma maior brasileira, e os efeitos são gerados a toda a população, ou seja, tem efeito “*erga omnes*”.

Os direitos sociais têm como base a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovado com unanimidade pela Assembleia Geral da ONU em 10 de dezembro de 1948, até então composta por 58 países membros, e que fora criado a partir dos preceitos que visam o respeito à liberdade e dignidade da pessoa, e amplamente aceitos e respeitados pelo Direito Internacional.

No que tange a esses direitos e garantias fundamentais destacam-se todos os direitos sociais, onde o Direito ao Trabalho atua como o grande responsável pela aplicabilidade do princípio da dignidade da pessoa humana, tão conhecido por todos os operadores e agentes do Direito.

Quanto à dignidade humana:

O princípio da dignidade da pessoa humana, como um atributo de toda pessoa humana, é um valor em si absoluto, sendo fundamental para a ordem jurídica, pois, como o fundamento dos direitos humanos é também a condição prévia para o reconhecimento de todos os demais direitos, devendo sua presença na Carta Magna ser uma condição “*sine qua non*” para a validade do contrato social, tudo pelo motivo de ser este princípio fundado no respeito mútuo entre os seres humanos e ser esta a condição mínima para a existência dos nichos sociais, sendo assim sempre ocupou um lugar de destaque no pensamento filosófico, político e jurídico, inclusive tendo sido positivado por inúmeras constituições (LIMA, 2012).

É papel do Direito do Trabalho a busca da existência digna do homem, nos termos do caput do art. 170 da norma constitucional promulgada no ano de 1988.

A partir do entendimento constitucional, verifica-se também que, o Direito do Trabalho está ligado aos valores éticos e morais, abrangendo desde os conceitos de igualdade, assim como o direito de ganhar a vida por meio de um trabalho livremente escolhido, em razão da escolha da profissão ser uma faculdade do trabalhador, tendo esse a prerrogativa de possuir condições que satisfaçam o empregado, que obterá renda, bem como será amparado em caso de desemprego involuntário (demissão), sendo este último conhecido como o famoso seguro desemprego.



A partir do entendimento Constitucional, fica evidenciada a forte ligação com os direitos fundamentais do homem.

Neste aspecto, a hermenêutica jurídica dispõe de amplos estudos acerca dos direitos fundamentais e a sua tutela no atual Estado Democrático vigente.

A literatura doutrinária ao longo da história, uma vez que não conseguiu definir, de forma clara e precisa, o que venha a ser o direito fundamental, visto que as mais variadas correntes de estudos apontam para diversos pensamentos.

Entretanto, estas dificuldades em conceituação partem do sentido de que os direitos fundamentais são amplos, estando cercados de várias expressões que os designam e classifica.

Estas classificações dividem-se em direitos naturais, direitos humanos, do homem, direitos individuais, públicos, subjetivos, dentre tantos outros, que trazem à baila o legislador constituinte.

Os direitos naturais são àqueles que referem-se à natureza do homem, uma vez que não há direito que não seja humano ou do homem, razão esta que justifica-se o emprego constante do termo “direitos humanos ou do homem” no entendimento e interpretação da matéria (SILVA, 2006, p. 176).

A expressão “direitos fundamentais” do homem compreende uma reflexão extensiva, não sendo possível de se confundir com a eventual limitação do Estado em contraposição aos direitos individuais.

Não se pode confundir, também, com excesso de liberdade, muitas vezes entendida pela doutrina.

As expressões direitas fundamentais do homem como também já deixaram delineado com base em Pérez Luño, não significa esfera privada contraposta à atividade pública, como simples limitação ao Estado ou autolimitação deste, mas limitação imposta pela soberania popular aos poderes constituídos do Estado que dela dependem. Ao situarmos sua fonte na soberania popular estamos implicitamente definindo sua historicidade, que é precisamente o que lhes enriquece o conteúdo e os deve pôr consonância com as relações econômicas e sociais de cada momento histórico. A Constituição, ao adotá-los na abrangência com que o fez, traduziu um desdobramento necessário da concepção de Estado acolhida no art. 1º: Estado Democrático de Direito. O fato de o direito positivo não lhes reconhecer toda a dimensão e amplitude popular em dado ordenamento (restou dar, na Constituição, conseqüências coerentes na ordem econômica), não lhes retira aquela perspectiva, porquanto, como dissemos acima, na expressão também se contém princípios que resumem uma concepção do mundo que orienta e informa a luta popular para a conquista definitiva da efetividade desses direitos (SILVA, 2006, p. 178-179).

Os direitos e garantias fundamentais do homem, que foram constitucionalizados pela norma jurídica brasileira, são dotados de características essenciais e fundamentais à sua aplicabilidade, sendo estas as razões pelas quais possuem caráter absoluto, invioláveis, imprescritíveis e irrenunciáveis.

A Constituição Federal, por meio de seu Título II, conforme expresso nos artigos 5º, 6º e 7º, protege, extensivamente, estes direitos fundamentais, além de apontar as garantias inerentes a toda pessoa.

Ademais, no referido Título II do texto Constitucional encontra-se consagrado os demais direitos sociais (Artigos 6º ao 11), assim como o da nacionalidade (Artigo 12 ao 13), dos Direitos Políticos (Artigo 14 ao 16), e também os dos partidos políticos (Artigo 17) (BRASIL, 1988).

Todos os direitos fundamentais do homem ou também chamados e conhecidos como Direitos Humanos, são possuidores de características universais e imutáveis, o que os tornam intangíveis.

É importante destacar a diferenciação entre direitos fundamentais e direitos humanos.

Primeiramente, fala-se que os direitos fundamentais são àqueles que decorrem da inerência da condição humana e, até mesmo anterior ao direito positivo, decorrentes dos anseios da sociedade que clamava por justiça.

Neste sentido:

Para fins de conceituação dos direitos humanos fundamentais, entende-se, aqui, serem direitos inerentes à condição humana e anteriores ao reconhecimento do direito positivo. São direitos oriundos de consequências ou de reivindicações geradas por situações de injustiça ou de agressão a bens fundamentais do ser humano (ALVARENGA, 2017, p. 01).

Por outrora é importante mensurar que os direitos fundamentais decorrem da incorporação dos direitos humanos na sociedade. O Poder Constituinte de cada Estado possui a livre iniciativa para determinar quais são os direitos humanos que serão positivados na carta magna e, conseqüentemente, se tornarão direitos fundamentais. Ainda neste aspecto, abaliza o mesmo autor acima citado:

O conceito da expressão "direitos humanos" pode ser atribuído aos valores ou direitos inatos e imanescentes à pessoa humana, pelo simples fato de ter ela nascido com esta qualificação jurídica. São direitos que pertencem à essência ou à natureza intrínseca da pessoa humana e que não são acidentais ou suscetíveis de aparecerem e de desaparecerem em determinadas circunstâncias. São direitos eternos, inalienáveis, imprescritíveis que se agregam à natureza da pessoa humana pelo simples fato de ela existir no mundo do direito (ALVARENGA, 2017, p. 01).

Deve-se pela razão de que os mesmos são requisitos garantidores de dignidade, que é algo inviolável pela norma jurídica.

Todos os Direitos Fundamentais, inclusive os Direitos do Trabalho e ao Trabalho são responsáveis pela promoção da Dignidade Humana.

A sua previsão está contida no texto Constitucional, justamente em decorrência de sua rigidez, o que torna extremamente dificultosa qualquer alteração que possa o ameaçar no contexto social.

A doutrina jurídica entende que, os Direitos previstos no Título II da Constituição Federal, promulgada no ano de 1988, revestem-se de enorme rigidez e segurança, motivo este por ser chamado de cláusula pétrea.

É certo que as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata e se revestem do caráter de cláusulas pétreas, assim como ocorrem com os direitos naturais ou os fundamentais.

Estes direitos chamados de cláusulas pétreas não podem ser objetos de deliberação a proposta de emenda tendente a aboli-los.

Acerca da compreensão do que venha a ser as cláusulas pétreas, entende-se tratar de limitações no âmbito material ao poder de reforma e dispostos Constitucionais de um Estado.

As cláusulas pétreas possuem disposições que não podem sofrer alterações por meio de emendas ou qualquer outra forma.

Vale destacar que, conforme disposto no site do Senado Federal Brasileiro, acessado pelo endereço eletrônico: <<http://www12.senado.gov.br/noticias/glossario-legislativo/clausula-petrea>>, as Cláusulas Pétreas referem-se a dispositivo constitucional que não pode ser alterado, nem mesmo por Proposta de Emenda à Constituição (PEC).

As cláusulas pétreas inseridas na Constituição do Brasil de 1988 estão dispostas em seu artigo 60, § 4º. São elas: a forma federativa de Estado; o voto direto, secreto, universal e periódico; a separação dos Poderes; os direitos e garantias individuais, e os

direitos sociais. Estes direitos dotados de “cláusula pétrea” são chamados, também, como sendo os Pilares da Constituição da República.

Ressalta-se que a História aponta que toda a origem dos direitos fundamentais, principalmente os que se referem à busca pelas condições e manutenção do Trabalho, são cercadas de lutas.

Estas lutas geralmente ocorrem pelo fato do ser humano ser um ser único e que sempre busca o valor no seu bem maior e jurídico, que é a vida e tudo aquilo que o cerca.

Todos os direitos sociais asseguram a integridade necessária para o homem conquistar as condições básicas de vida digna e justa. Nota-se que identificados os valores pertinentes à dignidade da pessoa humana, ocorre o processo de codificação de respectivos valores e direitos. Neste caso, o principal objetivo é do que fazer valer, de forma respeitosa e que não viole o direito alheio.

Tais direitos, que são inerentes a cada um dos seres humanos diante da sociedade e de suas instituições, contribuem para que exista o elemento como o do Estado, de pleno conhecimento contemporâneo em toda a sociedade.

Todo o homem valora, sempre, os seus direitos a partir das necessidades que o compreendem e, a partir da sua valoração à norma jurídica em que o Estado irá tutelar, faz-se necessária, devendo ainda ser respeitada sua aplicabilidade e efetividade por toda e qualquer pessoa física ou jurídica.

Os direitos sociais do trabalho em especial, referem-se à segurança assegurada pelo legislador das normas Constitucional, que foi além da Consolidação das Leis do Trabalho, e buscou outras garantias no texto Constitucional promulgado no ano de 1988, conforme se destaca:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 64, de 2010)

Neste primeiro momento, é possível perceber que o Constituinte positivou de modo fundamental as necessidades básicas do ser humano, tais como a importância da educação no desenvolvimento intelectual e social, as condições basilares de saúde e tutela, a moradia digna, lazer como forma de integração, a previdência como seguro, efetividade na garantia da maternidade para a mulher e ao seu filho, assistência social para todos aqueles que se encontram em condição de desamparo e principalmente, o direito fundamental ao trabalho.

Desta forma, nota-se que o art. 7º traz o rol dos direitos básicos dos trabalhadores, figurando-se como direito social e, portanto, direitos fundamentais que deverão ser preservados na sua integralidade.

Além disso, é de se perceber que no caput do artigo 7º da Constituição, a mesma traz a proteção aos trabalhadores urbanos e rurais, mas na prática, em razão de demais legislações infraconstitucionais, estende-se para os demais trabalhadores, inclusive o doméstico.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

Neste primeiro momento, é evidente a preocupação do legislador constituinte em garantir a proteção para a relação de emprego, assegurando as condições de segurança ao trabalhador.

Nos incisos seguintes, por vez, a Constituição Federal traz a proteção ao salário mínimo digno, para que ele proporcione as condições basilares do homem.

É certo que a proteção constitucional traduz uma utopia, vez que o atual valor do salário mínimo nacional não é capaz de assegurar a garantia das condições justificáveis, tais como moradia, transporte, alimentação, vestuário, etc.

O texto maior brasileiro protege o piso salarial em razão das atividades complexas, décimo terceiro salário, além dos casos de remuneração em razão do cumprimento de uma condição extra pelo trabalhador, como por exemplo, os adicionais noturno e a participação nos lucros e resultados, sendo que a sua incidência foi recentemente modificada pelo texto da reforma trabalhista.

Assim, diz a Constituição:

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

Outro ponto importante no que diz respeito à tutela do trabalhador positivado como direito social, está atrelado à duração do trabalho, sendo que o norte para a exigência de qualquer jornada de trabalho decorre do inciso XIII, que assegura a jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultando-se a compensação de horários e a redução da jornada mediante convenção coletiva de trabalho.

Acerca da convenção coletiva ou até mesmo do acordo coletivo, é objeto de grande discussão em razão da Reforma Trabalhista, visto que o principal objetivo da Lei nº 13.467/2017 é fazer com que nas relações de trabalho e emprego, o negociado possa valer sobre todo o legislado.

Assim:

- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)
- XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Inegavelmente, existe na Constituição a proteção ao nascimento do filho, de modo que para a gestante, há expressamente a licença de cento e vinte dias, sem falar na questão da estabilidade e para o pai, há que se falar na licença paternidade, esta fixada nos termos da lei.

- XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

O aviso prévio proporcional é uma importante garantia ao cumprimento dos direitos social, vez que o legislador compreendeu acerca da necessidade do empregado dispensado se planejar e se estruturar para garantir uma nova condição laborativa, bem como a proteção aos riscos inerentes ao trabalho, adicional por labor que coloque em risco a integridade física do obreiro e a aposentadoria, assistência.

- XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV - aposentadoria;
- XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

O ponto a seguir do texto constitucional, atualmente é polêmico. O reconhecimento das negociações coletivas tem sido objeto de grande discussão, vez que o texto da reforma trabalhista traz um rol de inúmeros direitos que poderão ser dispostos a partir do assegurado entre sindicatos e empresas. Dessa forma, menciona o inciso XXVI: “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”; e por vez, dispõe o inciso XXVII: “proteção em face da automação, na forma da lei”.

A proteção ao trabalhador fica explícita no momento que se assegura o seguro contra acidentes de trabalho e inibição de diferenciações salariais. Mas, por outro lado, a prescrição tratada é uma evidente demonstração de proteção e segurança jurídica, inclusive para o empregador.

- XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)
- XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

Por fim, outros pontos importantes decorrentes do artigo 7º da Constituição Federal, ressaltando que expressamente ele protege ao trabalhador, mas há determinados incisos que demonstram uma maior segurança ao obreiro, tem-se, ainda, que mensurar as proibições quanto a discriminação e distinção do trabalho manual, técnico, intelectual ou do desenvolvido pelo profissional liberal, dentre outros.

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013) (BRASIL, 1988).

Percebe-se que foi reproduzido artigos que regulam os Direitos do Trabalhador, dada a sua importância para a regulamentação das relações entre empregador e empregado, uma vez que todo o passado histórico se remete a casos de abusos e violações ao princípio da dignidade da pessoa humana no âmbito laboral.

É de se ressaltar que o artigo 6º da Constituição tutela todas as garantias a vida social, além do bem estar, das condições básicas a manutenção do bem jurídico maior.

Na maioria deles, o Estado exerce a função de assegurar a sua efetividade, como acontece, por exemplo, com a educação e saúde, e outros desses Direitos, contribuindo para que sejam preservados por todos.

Tais direitos que regulam as relações laborais, muitas vezes, não são colocados em prática diretamente pelo Estado.

Os índices de desemprego, o não acesso a justiça por parte do trabalhador e as formas de trabalho em condições degradantes, demonstram a não efetividade dos direitos



do trabalhador, o quê dentro de um Estado Democrático de Direito não pode ser aceito, pois afronta todos os princípios de Direito Positivo.

Mas por outro lado, nota-se que embora existam violações graves aos Direitos Fundamentais, o Estado tem o papel de assegurar a sua manutenção.

Se não bastasse, cada indivíduo social deve ter a aplicação de seus direitos de forma correta e justa, uma vez que cometido por qualquer indivíduo, pode colocar em risco a existência de todo o Estado Democrático vigente, o que feriria todas as normas consagradas na Constituição Federal, promulgada no ano de 1988.

### **1.3 A Constituição Federal em face da proteção ao trabalhador**

Quando todas as normas de proteção ao trabalhador são exercidas, fala-se na ocorrência do “Direito do Trabalho Preventivo”. Este direito se baseia na aplicação das normas de direito do trabalho de forma preliminar, de modo que nas relações laborais ocorra o real cumprimento da legislação positiva, evitando, consecutivamente, os litígios trabalhistas e qualquer transtorno que possa ocorrer para ambas às partes do contrato laborativo.

Neste sentido, pondera-se que a Constituição exerce um amplo papel na tutela dos direitos dos trabalhadores. Assim:

Face à extrema importância do trabalho, a Constituição Federal de 1988 deu-lhe a devida atenção: no artigo 1º, destaca que a República Federativa do Brasil se fundamenta nos valores sociais do trabalho na livre iniciativa; no artigo 170 e em seu inciso III, reafirma que a ordem econômica se fundamenta na valorização do trabalho, tendo como princípio a busca do pleno emprego; no artigo 193, enfatiza que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça social (COSTA; REIS, 2013, p.82).

Ainda no que dispõe os direitos dos trabalhadores, assim como a inserção de medidas que visem contribuir para a diminuição do número de demandas trabalhistas e proteção ao trabalhador, menciona-se a autora:

Havendo prevenção no Direito do Trabalho, com adoção de medidas estratégicas é possível diminuir o número de Reclamações Trabalhistas, aumentar as probabilidades de vitória nas ações e evitar multas administrativas, o que reflete diretamente na diminuição de custos, visto que inclusive ME e EPP estão sentindo o alto custo da manutenção com funcionários e ex-funcionários. Sob essa ótica, pode-se concluir, portanto, que o objetivo de agir de forma preventiva e estratégica é a redução dos

custos trabalhistas, havendo atualmente plena necessidade de tal medida, desde que as Empresas estejam bem assessoradas (ALLES, 2012).

As administrações das empresas na maioria das vezes são criticadas, tendo em vista que em diversas situações se preocupam em realizar planejamentos econômicos, societários, logísticos e tributários, não se atentando, porém, ao planejamento oriundo das relações trabalhistas, no bem-estar do trabalhador, de modo que possa prever, em suas metas, melhores condições de vida para quem exerce as atividades de forma diária e contínua.

Insta destacar que no que tange o planejamento trabalhista, destaca-se a ocorrência da diminuição do número de reclamações trabalhistas ou qualquer outro tipo de litígio de competência deste tribunal especial, evitando-se as perdas, causando, consecutivamente, um benefício para as partes e, também, para o Estado, pois a mesma sendo considerada célere, a Justiça do Trabalho é acarretada de inúmeros processos e litígios diariamente.

Há quem considera que este planejamento é absolutamente ineficaz para a empresa. Entretanto, a partir das modificações decorrentes da reforma as punições para aqueles que não agirem corretamente na sua atuação, atribuição de multas e honorários, outros defendem que tais medidas que possam ser adotadas pelas corporações, em geral, produzirão um maior efeito.

Evidente que a partir do texto da Reforma Trabalhista, o demandante deverá analisar friamente a necessidade de ajuizamento da ação, sob pena de ser condenado por litigância de má-fé, custas e honorários. Estas inovações visam trazer uma reflexão, sobre a necessidade de demandar, de modo que se criou um obstáculo para aquelas demandas despropositais e sem fundamentos, muito comuns na Justiça do Trabalho.

Quando ocorre a existência de um planejamento trabalhista, nota-se que há a segurança do gestor de modo que as relações laborais dentro de sua empresa se tornem mais seguras, fazendo assim, com que se pense neste setor da mesma forma que em todas as áreas, não deixando com que o direito do Trabalho seja invocado apenas no caso de abusos ou violações que possam ocorrer.

O direito do trabalho preventivo traz enormes ganhos à empresa, visto que se reduzem custas com litígios, melhora as condições laborais dos obreiros e contribui para a real efetivação da função social do trabalho.

Assim, o planejamento trabalhista é uma ferramenta de vital importância para o empresário que serve para aprimorar o desempenho de seu negócio, alinhando os contratos de trabalhos, regulamentos internos, procedimentos operacional e políticas de terceirização em torno dos objetivos e metas organizacionais visando a redução dos custos e passivos trabalhistas, de forma lícita, evitando-se, desta forma, o contencioso judicial, proporcionando maior segurança jurídica na tomada de decisões estratégicas (PAÇO, 2017).

Nota-se assim, que o principal motivo pelo qual as empresas devem agir de forma preventiva e estratégica é a redução dos custos trabalhistas, em consonância com a sua implementação de soluções, no sentido de que cabe aos gestores serem alimentados de informações trabalhistas pelas áreas operacionais de suas empresas.

Assim, há um melhoramento, tanto para as Empresas que diminuam custos inclusive com advogados, bem como dos trabalhadores, que terão todas as suas garantias respeitadas. Há de se falar, ainda, no Estado que não terá que atuar na solução de conflitos.

Nos dias atuais, toda a matéria que envolve a segurança, saúde e medicina das pessoas no ambiente laboral têm, cada vez mais, se tornado matéria de estudos e preocupações do direito positivo, uma vez que as condições básicas dos obreiros dispõem de matéria de ordem pública.

Por ser matéria de ordem Pública, o Estado e o Direito têm o dever jurídico de intervir nas normas que regulamentam tal assunto, objetivando a resolução dos conflitos e, conseqüentemente, a diminuições dos litígios.

Dados alarmantes no que se refere aos acidentes ocorridos no âmbito do trabalho são apontado pelas estatísticas, mesmo havendo a atual regulamentação jurídica. Segundo dados oficiais da Previdência Social, em 2011 foram registrados o total de 711.164 acidentes do Trabalho (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2011).

Destes acidentes, 538.480 houve expedição do chamado CAT, que significa Comunicação de Acidente de Trabalho, e que é realizado junto ao Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), tendo a sua finalidade social, previdenciária e trabalhista (PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2011, p.561)

Antes mesmo das estatísticas, a Constituição Federal se preocupou, por meio de seu artigo 7º, XXII, em constitucionalizar os Direitos que visem “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (BRASIL, 1988).

Assim, a Constituição Federal da República buscou atender à ocorrência de forma preferencial, atentando-se para os instrumentos que tratassem sobre a proteção dos riscos

produzidos no ambiente laboral, uma vez que são questões de saúde pública, matéria do Estado e interesse geral.

Neste sentido, este mesmo Estado se valeu da regulamentação e implantação de medidas que envolvesse normas de saúde, higiene e segurança no âmbito das relações de trabalho.

Mas há de se apontar, ainda, que as Constituições e normas jurídicas anteriores buscaram esboçar meios que protegessem o trabalhador no seu local de trabalho.

A Constituição Federal de 1934 tratou de regular as questões de assistência médica e sanitária (art. 121, §1º, *h*). Mais tarde, a Constituição de 1937 tratou da assistência médica e higiênica a ser dada ao trabalhador (art. 137, *l*). Anos depois, a Carta Magna Constitucional do ano de 1946, por meio do artigo 193, VIII, expôs que os trabalhadores teriam direito à higiene e segurança no ambiente do trabalho.

No ano de 1966, em razão do advento da Lei nº 5.161, criou-se a conhecida Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho. Mais tarde, em 1967, a Carta Constitucional Federal reconheceu este direito, por meio do art. 158, X.

A Lei nº 6.514 de 1977 foi a responsável pela nova redação dos artigos 154 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho, alterando o Capítulo V, sendo nomeado como “Da Segurança e da Medicina do Trabalho”.

A Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego de nº 3.214, do dia 08 de junho de 1978, no ano seguinte à lei que alterou a CLT, no que tange a segurança, saúde e medicina no trabalho, aprovou a criação de Normas Regulamentadoras, também conhecidas como NR, declarando as atividades insalubres e perigosas do Trabalhador no exercício de sua profissão.

A Constituição Federal, promulgada no ano de 1988, foi a responsável por direcionar para a implantação de caráter prioritário, que objetivassem a proteção contra riscos ambientais como medida de saúde pública.

O Direito Internacional também trata de tal assunto. Assim, ressalta-se que as maiores forças de proteção as condições de Trabalho se dá por meio da Organização Internacional do Trabalho, conhecida como OIT.

Dentre as Convenções pela realizadas pela OIT, destacam-se as de nº 12, 13, 115, 127, 155, 161 e a de 187.

A de nº 12 de 1921, que tratou dos acidentes de trabalho na agricultura; a de nº 13 de 1921, que versou sobre a proibição do emprego de menores de 18 anos; a Convenção de nº 115 de 1960, que dispôs sobre a proteção contra radiações; a de nº 127, que especificou

o peso máximo de cargas para transporte humano; a de nº 155 de 1981, que dispôs sobre regras para a segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho; a convenção de nº 161 de 1985, que versou sobre os serviços de saúde do trabalho; e em 2006, a Convenção de nº 187, que visa à promoção da melhoria contínua da segurança e da saúde no trabalho, de modo que se institua uma cultura de prevenção ininterrupta, visando reduzir as estatísticas acidentárias. Todas estas convenções foram ratificadas pelo Brasil.

Na literatura jurídica, as normas de Segurança e de Medicina do Trabalho estão dispostas no Capítulo V, Seção I, da CLT, compreendendo os artigos 154 a 159, conforme a seguir:

Art . 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Neste primeiro artigo transcrito, percebe-se que a legislação trabalhista atenta-se em garantir que os locais de exercício das atividades laborais, estejam em consonância ao cumprimento das normas de proteção, inclusive no que dispõe os regulamentos sanitários dos Estados e Municípios.

Há uma clara necessidade de aplicar-se a normatização protecionista quanto à integridade do empregado. Inclusive, pode-se ponderar que é interesse do próprio Estado a segurança do empregado.

Indo além, o artigo seguinte, abaixo reproduzido, transcreve sobre a competência no âmbito da segurança e medicina do trabalhador, que dentre suas atribuições, está a aplicação e efetivação das normas de proteção laboral, conforme a seguir.

Art . 155- Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;

II - coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

No tocante a competência das Delegacias Regionais do Trabalho, a competência se apresenta da seguinte forma:

Art . 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

- I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;
- III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

E ainda, dispõe o artigo seguinte:

Art . 157 - Cabe às empresas:

- I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;
- II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;
- IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

O trabalhador também exercerá um importante papel na efetivação dos direitos sociais. Tanto, que cabe a ele cumprir as normas de segurança e medicina, a seguir exposto:

Art . 158 - Cabe aos empregados:

- I - observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;
  - II - colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.
- Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:
- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
  - b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

Já os artigos anteriores, apontam para a atribuição de competência quanto às normas de proteção, saúde e segurança do trabalhador.

O artigo a seguir, a legislação traz a autorização do convênio entre o MTE com os órgãos federais, no que tange a fiscalização e proteção acerca das normas de proteção e segurança do trabalhador.

Art . 159 - Mediante convênio autorizado pelo Ministro do Trabalho, poderão ser delegadas a outros órgãos federais, estaduais ou municipais atribuições de fiscalização ou orientação às empresas quanto ao cumprimento das disposições constantes deste Capítulo (BRASIL, 1977).

A literatura jurídica tem entendido e apontado que diversas são as obrigações dos empregadores na execução do contrato de trabalho, pois eles tem o dever de cumprir e exigir o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.

Cabe, também, ao empregador expedir instruções que visam à precaução quanto aos acidentes; e ainda facilitar o exercício das fiscalizações, conforme demonstra a Consolidação das Leis do Trabalho.

Mas há que se ressaltar, que cabe aos trabalhadores cumprirem as normas de segurança e medicina e colaborarem com a aplicação, como forma de segurança, podendo, inclusive, ser dispensado por justa causa no eventual descumprimento de qualquer observância.

Nota-se que o cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho não são apenas um cumprimento legal, mas sim uma necessidade, uma vez que conforme dito no parágrafo anterior, o seu descumprimento caracteriza falta grave pela parte violadora, a ponto de que a rescisão do contrato laboral ocorra por justa causa, conforme explícito no artigo 158 da Consolidação e citado anteriormente.

A CLT dispõe ainda, sobre a função das Delegacias do Trabalho em promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, nos limites da jurisdição, adotando, inclusive, medidas que se tornem exigíveis, obrigando os empregadores repararem as necessidades para o bom ambiente de trabalho e impor penalidades no seu descumprimento (BRASIL, 1943).

Indo além, verifica-se que cabe a Constituição Federal, disposto pelo seu artigo 200, a necessidade do Sistema Único de Saúde (SUS), em colaborar com a proteção ao meio ambiente nele compreendendo o do trabalho, de acordo com o inciso VIII (BRASIL, 1988).

Há de se destacar que a análise do meio ambiente do trabalho é de suma importância dentro do estudo das relações laborais, razão pela qual é, inclusive, consagrado pelo texto constitucional, conforme será exposto no tópico seguinte.

Doravante, inegavelmente a Reforma Trabalhista deve ser citada na análise apresentada, visto que suas alterações questionam inclusive a necessidade de proteção ao trabalhador.

As alterações decorrentes da Lei nº 13.467 de 13 de Julho de 2017, explicitam uma quebra da tutela protecionista, de modo que o princípio da proteção que assegura a aplicação de condições mais benéficas ao trabalhador, foi desconsiderada na sua inteira prática.

Outro ponto de mensuração, que pode ser citado claramente, diz respeito a questão do ambiente insalubre e a gestante.

Há uma nítida informação, expressa no escopo legal, que a gestante poderá exercer suas atividades em local insalubre, desde que autorizado por médico de sua confiança, conforme extraído a seguir da lei nº13.467/2017:

Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II - atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 1o .....

§ 2o Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3o Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.

Conforme pode ser observado, a Reforma Trabalhista apresentou uma significativa transformação no que tange o trabalho em local insalubre e a gestante.

Expressamente a redação do texto legal possibilitou que a mulher gestante possa trabalhar em locais considerados como fontes de agentes insalubres, desde que apresente atestados médicos, emitidos por profissionais de sua confiança.



Portanto, é possível afirmar que para as gestantes, foi permitido o trabalho com insalubridade média ou mínima, desde que o médico não proíba o exercício das atividades e a afaste.

Chama-se a atenção que a gestante não poderá laborar em local com insalubridade máxima, diferente da lactante, que poderá em qualquer grau, desde que, o médico também não proíba o afastamento.

Uma vez demonstrado que o trabalho possa trazer efeitos prejudiciais, a empregada deverá ser afastada, conforme já exposto. Por outro lado, caso isso não seja possível, a hipótese será considerada como gravidez de risco, o que ensejará para a gestante a percepção de salário-maternidade, além da suspensão do contrato de trabalho, enquanto perdurar referida situação.

Ainda no tocante a gestante ou lactante que se afasta das suas atividades insalubre para uma localidade salubre, afirma-se, que mesmo diante desta situação, ela receberá o respectivo adicional de insalubridade, podendo o empregador realizar a compensação.

Diante destas considerações, é forçoso perceber que as modificações decorrentes da reforma trabalhista, muitas vezes supriram o caráter benéfico ao trabalhador. O trabalho da mulher é um exemplo polêmico, óbice que a coloca em situação gravosa durante um período da sua vida e do seu filho.

Tais modificações no âmbito do direito do trabalho acarretam num pontual questionamento sem fim: A reforma trabalhista foi benéfica ou não?

Diante de tais questionamentos, no próximo capítulo será discorrido acerca da dignidade humana e as jornadas de trabalho.

## **CAPÍTULO 2—PRESERVAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA**

### **2.1 Necessidade de redução da jornada de trabalho**

Diante de todo contexto apresentado ao longo do estudo, principalmente no sentido histórico, há que se notar que a jornada de trabalho, que será discutida na sua essência no terceiro capítulo, pode ser um importante instrumento de promoção da dignidade humana no cenário laboral.

A redução da jornada de trabalho no mundo, e especialmente no Brasil, só ocorre a partir da participação das classes sociais, tais como os movimentos sindicais.

Inúmeros estudos e teses de defesa se manifestam no sentido de que a jornada de trabalho de 40 horas é a que mais se adequa nas questões sociais, biológicas, sendo que esta última envolve a medicina do trabalho, assim como nos aspectos econômicos e principalmente políticos.

Por outro lado, importante destacar que o trabalho é essencial para o homem, de modo que os labores dentro das jornadas toleradas contribuem para o progresso e para o desenvolvimento humano.

É MEDIANTE O TRABALHO que o homem deve procurar-se o pão cotidiano e contribuir para o progresso contínuo das ciências e da técnica, e sobretudo para a incessante elevação cultural e moral da sociedade, na qual vive em comunidade com os próprios irmãos (PAPA JOÃO PAULO II, 1981).

Em relação à saúde, à segurança e à medicina do trabalho, nota-se que há um pleno desenvolvimento no sentido de que o preavalecimento da educação e convívio social do trabalhador são aspetos importantes que devem ser valorados pelo Direito, que estão relacionados à qualidade de vida, ante o meio ambiente laboral absolutamente salubre.

É evidente que as questões que envolvem a jornada de trabalho e seu período de duração, impactam na qualidade de vida do trabalhador.

A verificação de jornada mais ou menos extensas enseja diferentes condições físicas, mentais e de convivência humana aos indivíduos submetidos ao labor assalariado.

Invariavelmente, portanto, os argumentos relativos à redução da jornada de trabalho perpassam estes tais elementos sociais e biológicos, de modo que releva a sua análise no estudo que ora se desenvolve (FONSECA, 2012, p. 122).

Notória a percepção de que a redução da jornada de trabalho aponta-se como um elemento de críticas e controversas, principalmente no que diz respeito às questões econômicas e que se relacionam com a política.

No aspecto econômico e, também, no aspecto político, a redução da jornada de trabalho impacta nos efeitos do emprego e, até mesmo, na distribuição de renda que se sugere pela redução da jornada de trabalho. Ora, uma vez reduzindo a jornada de trabalho, seria possível a aplicação das diversas repartições de ganhos da produtividade e, também, da democratização dos inúmeros avanços tecnológicos que se espera.

Todavia, embora se discorra acerca deste efeito de cunho político e social, denota-se que a redução da jornada de trabalho se mostra como uma medida de importante inserção, ante a preservação até mesmo, da dignidade humana.

A redução da jornada de trabalho no Brasil está ligada às primeiras greves, que ocorreram em meados do século XX. Neste período, os movimentos operários se manifestavam no sentido de que as extensas cargas horárias de labor atrelavam-se aos acidentes e às inúmeras moléstias que acometiam com os trabalhadores (SILVA, 2002, p. 69-70).

Portanto, há que se apontar que, as durações excessivas da jornada de trabalho se manifestavam como um instrumento causador da saúde dos trabalhadores, ora que os mesmos ficavam expostos aos acidentes e moléstias.

Acerca do início da proteção da saúde dos trabalhadores, discorre-se a autora à seguir:

Não por outros motivos, as primeiras orientações legais voltadas à proteção da saúde dos trabalhadores, tanto na Europa quanto no Brasil, diziam respeito à definição de limites à carga horária laboral, eis que assunto presente á nas primeiras manifestações da classe trabalhadora. (...) a relação da jornada de trabalho com a saúde, se mostra como algo intrínseco, visto que desde as primeiras normas de proteção à saúde do trabalhador o pano de fundo dos debates sempre incluiu a fixação de limites de jornada de trabalho, especialmente nas categoriais mais fragilizadas de trabalhadores (FONSECA, 2012, p. 122-123).

Nos dias atuais, as transformações tecnológicas e, até mesmo, as mudanças culturais em relação às condições de trabalho, apontam para uma determinada diminuição do peso físico do trabalho.

Ocorre que a diminuição do peso físico do trabalho não se confunde com a diminuição da elasticidade da jornada, sendo que esta ocorre diariamente.

Não restam dúvidas de que a busca pela redução da jornada de trabalho se apresenta como um elemento capaz de preservar a saúde do trabalhador, pois, uma vez ocorrida tal preservação, é possível ponderar na busca pela efetividade da dignidade humana.

Evidente que as atividades laborais, por si só, causam um desgaste no trabalhador, que em diversas situações, chega à exaustão. O trabalhador que labora estafado, exausto, carregado do cansaço, fica à mercê de uma maior probabilidade de riscos quanto à ocorrência de acidente de trabalho. Assim, nota-se um nexo de causalidade entre ao excesso de jornada, à exaustão e os acidentes. Portanto, tais elementos ensejam a insatisfação pela necessidade de discorrer acerca do excesso de jornada.

Esta estafa de cansaço ocasionada pelo excesso de jornada de trabalho, tanto no aspecto físico, como também no aspecto mental, dá-se, em muitas situações, em razão da “liberação de leucomaínas no cérebro, aumento de ácido láctico nos músculos e creatinina no sangue e a diminuição da resistência nervosa conducentes a acidentes (BRANDÃO, 2009, p. 44)”.

Indo além, este mesmo autor acima mencionado discorre que tais situações decorrem do “do esforço continuado, que provoca a redução reversível da capacidade do organismo e uma degradação qualitativa desse trabalho, causada por um conjunto complexo de fatores, cujos efeitos são cumulativos (BRANDÃO, 2009, p. 44)”.

O problema que envolve as excessivas jornadas de trabalho, em muitos casos, compromete até mesmo o desenvolvimento permanente do trabalho do obreiro, pois que o mesmo acaba por si só enfraquecendo o seu sistema imunológico, assim como a diminuição da produtividade e exposição aos riscos acidentários.

Portanto, fica evidente a necessidade de uma maior observância e rigor na aplicação das normas de proteção ao trabalho, para que assim, tutele-se a vida e a integridade do obreiro, afim de que, o mesmo não esteja vulnerável à situações que marginalizem suas atividades na relação contratual em face do seu empregador.

Neste sentido, discorre a autora:

As normas sobre duração do trabalho têm por objetivo primordial tutelar a integridade física do obreiro, evitando-lhe a fadiga. Daí as sucessivas reivindicações de redução da carga horária de trabalho e alongamento dos descansos (BARROS, 2009, p. 661).

Com isso, reforça-se o entendimento de que as excessivas jornadas de trabalho são responsáveis como um fator, em muitos casos, determinante à ocorrência de estresse e, com isso, o desgaste no organismo.

Acerca do estresse, é uma doença que muitas vezes acarreta inúmeros outros problemas na saúde, tais como “enfermidades coronárias e úlceras, as quais estão relacionadas também com a natureza da atividade, com o ambiente de trabalho e com fatores genéricos (BARROS, 2009, p. 662)”.

Chama-se a atenção que num ambiente de trabalho cercado de trabalhadores saudáveis, em razão das boas condições que para eles são ofertadas, as fadigas e demais doenças reduzem de forma drástica.

Constata-se, assim, que a redução da jornada de trabalho é capaz de diminuir de modo significativo as ocorrências de doenças desenvolvidas ao longo do trabalho ou até mesmo os casos de acidentes, aqui tão abordado.

Assim:

Parece claro que a simples constatação de que a redução da jornada de trabalho resulta significativas melhorias à saúde do trabalhador e indica que nada mais há de se discutir a respeito da implementação da medida. O direito à saúde, garantido pelo art. 6º da Constituição Federal, cláusula pétrea, deve isentar de quaisquer dúvidas os partícipes do movimento pela redução da jornada de trabalho (FONSECA, 2012, p. 126).

A necessidade de reduzir a jornada de trabalho é uma medida que implica diretamente na segurança, na saúde e na medicina do trabalhador, de modo que a Constituição Federal, conforme art. 7º, XXII, trata da temática.

Indo além, no sentido constitucional, verifica-se que a Carta Magna, conforme redação do art. 196, se manifesta no sentido de que a saúde é um direito de todos e um dever do Estado, razão pela qual a ocorrência de qualquer ato omissivo ou negativo que possa limitar o acesso à saúde, se pautará como uma conduta contrária ao texto maior, devendo, portanto, ser vedado e repudiado.

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Art. 197. São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou

através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado (BRASIL, 1988).

Diante da leitura dos artigos Constitucionais, percebe-se que a existência de condições salubres ao trabalho, pauta-se como um direito de cada trabalhador, ao mesmo tempo que é um dever do empregador.

Tais medidas protetivas se pautarão, não apenas como um benefício ao trabalhador, mas também para toda a sociedade, vez que a redução do número de acidentes ou doenças significará economia aos empregadores, que deixarão de gastar valores com quantias indenizatórias que, muitas vezes, imputam-se em condenações trabalhistas.

Evidente que a Carta Magna Nacional responsabilizou o empregador acerca da responsabilidade, independente de dolo ou culpa, nas ocasiões onde o empregado é acometido de doença do trabalho, também denominada como doença profissional, ou até mesmo nos casos de acidente de trabalho e eventuais sequelas, de acordo com a redação do art. 7º, XXVIII:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

Ou seja, de acordo com o demonstrado pela Constituição Federal, a indenização é uma medida amparada pelo texto maior, visto que o trabalhador, que em via de regra figura como parte desproporcional no seu contrato de trabalho, não poderá se desamparar, no momento que ocorrer uma infortúnica em decorrência do desempenho do contrato de trabalho.

Indo além, a redução das problemáticas envolvendo o trabalhador no desempenho do seu contrato, mostra-se como uma desoneração dos cofres públicos, vez que a Previdência Social não arcará com o pagamento de benefícios previdenciários, conforme pontua a autora:

Aos cofres públicos a diminuição dos índices de acidentes e de doenças do trabalho representa também marcante economia, porquanto se desonera a Previdência Social diante da menor incidência de diminuições e perdas da capacidade laborativa pela classe operária. Mais de 2 milhões de trabalhadores morrem a cada ano em função de acidentes de trabalho, responsáveis também pela perda de 4% do Produto Interno Bruto mundial

em face “dos custos diretos e indiretos, paralisação no trabalho, indenizações aos trabalhadores afetados, interrupção do trabalho e despesas médicas (FONSECA, 2012, p. 127)”.

Chama-se a atenção para o fato de que, muitas vezes o trabalhador que diretamente não sofreu com uma doença do trabalho, envolve-se, ao longo do tempo, em doenças ocupacionais, ante o propiciamente fornecido pelo seu local de trabalho e em consequências as prolongadas jornadas.

Neste íterim, nota-se que a redução da jornada de trabalho acarreta no aumento e na melhoria da produtividade dos trabalhadores, sendo que o excesso de jornada ocasiona no cansaço excessivo, na fadiga, na penosidade, o que assim, modificará a qualidade e a quantidade daquilo que se busca produzir.

Importante mencionar a Convenção n. 155 da OIT, em que o Brasil é signatário e que trata acerca da segurança e da saúde dos trabalhadores e também das questões envolvendo o meio ambiente do trabalho.

Vale ponderar que a partir da leitura de referida Convenção, percebe-se que os equipamentos de proteção, assim como a duração do trabalho, a organização e os processos de produção, devem ser ajustados às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores. Ou seja, a própria Convenção tutela a proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, ante a iminência de precarização.

Diante da exposição aqui tratada, tão logo percebeu-se que a jornada excessiva desencadeia numa série de prejuízos ao trabalhador, de modo que a sua segurança, saúde e proteção ficam à mercê e expostas aos mais variados riscos, sendo, portanto, uma afronta aos direitos fundamentais do trabalhador.

## **2.2 A extensão da jornada de trabalho, ganhos e prejuízos ao trabalhador**

Muito embora a redação da Constituição limite a jornada do trabalhador em 44 horas semanais, na prática, a mesma não ocorre, ainda mais com a elasticidade ofertada pela reforma trabalhista.

Assim, fica evidente que o excesso de jornada de trabalho desencadeia nos efeitos da precarização, ou seja, no labor desenvolvido ausente de proteção normativa.

No atual contexto social, cujos índices de desemprego têm batido inúmeros recordes, é comum, cada vez mais, os trabalhadores se sujeitarem às práticas avessas de

proteção ao trabalho, muitas vezes respaldados pelo medo de desemprego, sujeitam-se a mais abusivas práticas patronais, verdadeiramente excessivas.

Vale ponderar que a redução da jornada de trabalho é importante não apenas no que dispõe à saúde e proteção do trabalhador, mas também em relação à geração de empregos.

Conforme discorre a autora a seguir, uma vez reduzindo a jornada de trabalho, o mercado necessita de outros trabalhadores para desempenhar as atividades, o que contribuiria para a denominada taxa de desocupação.

O que se espera das reduções da carga horária laboral é que, ainda que em proporção não equivalente, abram inúmeros postos de trabalho ou, no mínimo, obstaculizem o ritmo de avanço da taxa de desocupação do mercado. Ressalve-se, no entanto, que a redução da jornada de trabalho pode gerar efeitos abaixo dos esperados, em função das ferramentas às quais lançam mão as empresas, de maneira equivocada, como forma de evitar novas contratações (FONSENCA, 2012, p. 153).

Por outro lado, há que se apontar que a redução da jornada de trabalho, não enseja automaticamente, inúmeros empregos. É evidente que na realidade social, pois muitas vezes os detentores do poderio econômico buscam meios alternativos de resistir à criação de novos postos de trabalho, em razão dos encargos trabalhistas que se submetem.

Uma redução importante acerca da jornada de trabalho aconteceu com o advento da promulgação da atual Constituição Federal, sendo que na Constituição anterior a jornada semanal de trabalho era de 48 horas semanais e passou para 44 semanais. Com este evento, aponta-se que ocorreu a criação de inúmeras horas extraordinárias a serem remuneradas, bem como aconteceu a intensificação da jornada, não impactando significativamente na criação de postos de trabalho.

A maioria das empresas recorreu ao expediente das horas extras. As horas extras são a reposição direta do quantitativo de trabalho diminuído pelo acordo de greve, com a diferença de que são pagas em níveis salariais mais elevados. Essa medida só não pode ser empregada quando os operários já vem fazendo trabalho adicional e, portanto, uma carga a mais se torna inviável. Nesse caso, algumas empresas recorrem à contratação direta de mais trabalhadores, chamado efeito emprego (DAL ROSSO, 1996, p. 342).



Ou seja, há quem considere que nem sempre a redução da jornada de trabalho é sinônimo de criação de emprego, mas uma fonte de horas extraordinárias para serem praticadas.

Indo além, dispõe ainda o autor:

Vimos que o efeito emprego é sempre inferior proporcionalmente ao nível de redução do trabalho, uma vez que as empresas costumam também tomar outras medidas reativas, que substituem o trabalho não feito. Trata-se, por exemplo, da intensificação do processo de trabalho que acompanha a redistribuição das tarefas não executadas entre o mesmo número de trabalhadores. Esta medida leva, necessariamente, à intensificação do trabalho (DAL ROSSO, 1996, p. 342).

É certo, por outro lado, que a própria norma jurídica autorize as jornadas extraordinárias, de modo que a lei fala da jornada “cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta” (DELGADO, 2009, p. 826).

O art. 61 da CLT é outro disposto que fala da legislação extraordinária, que pode ser realizada em razão de força maior, atendimentos a serviços inadiáveis, cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifestos, assim como nos casos em que há a necessidade de reposição da paralisação empresarial, de forma ordinária, sendo que este último encontra-se previsto no art. 59, também da CLT, especialmente no *caput* e no parágrafo segundo.

Outra forma de extensão da jornada, costumeiramente ocorre em razão da prorrogação e da compensação, que permitem que o trabalho possa extrapolar a jornada além do horário normal, de forma comum, normal e absolutamente rotineira, tudo dentro dos limites legais.

Quando a lei fala em pagamento de hora extraordinária, o trabalhador receberá um adicional, diferente do caso de prorrogação ou compensação de jornada, que como o próprio nome diz, trata-se de uma compensação da jornada ou prorrogação, evidentemente.

A questão que envolve o acordo de prorrogação de jornada, a partir do viés abalizado pelo próprio texto constitucional.

O labor suplementar, por meio de acordo de prorrogação de jornada, possui seu embasamento a partir da redação do art. 7º, incisos XIII e XIV da Carta Magna, que autoriza a prorrogação por acordo de compensação e por fatores efetivamente excepcionais, respectivamente.

A questão que envolve o acordo de prorrogação de jornada é um ponto de bastante controversa no cenário jurídico. Doutrina e jurisprudência têm se manifestado no sentido

de atender a licitude da prorrogação suplementar, a partir da redação normativa exposta no art. 59 da CLT.

Pontua-se que a utilização de modo absolutamente abusivo da jornada de trabalho de forma extra pela empresa, é consequência da flexibilização e da precarização dos direitos do trabalhador.

A extensão da jornada de trabalho se mostra como uma forma de aumentar e massificar o labor, implicando na condução do trabalho, visando diminuir o tempo livre do empregado e aumentando o período que o mesmo passa à disposição do empregador.

Esta intensificação da jornada de trabalho tem se mostrado uma dura realidade em diversas empresas, tendo em vista que as corporações têm buscado atenuar os efeitos de uma eventual redução de jornada imposta pelo texto normativo.

As empresas lançam mão dessa estratégia quando se vêem confrontadas com reduções das horas de trabalho as quais não podem ser evitadas. O aumento da intensidade do trabalho é uma forma de compensar a empresa pela redução das horas trabalhadas. É, quando maior a intensidade do trabalho, menor a necessidade de mão de obra. Ou seja, além de não necessitarem de novas admissões, as empresas podem até mesmo realizar dispensas de pessoal, pois a intensidade do trabalho e emprego relacionam-se inversamente (MAÑAS, 2001, p. 170).

Neste cenário, figura num pólo a sociedade marcada pelo desemprego e, no outro, a sociedade cujos trabalhadores enfrentam exaustivas e abusivas jornadas de trabalho.

Criticando o excesso de jornada, menciona-se as palavras do autor, que é juiz do trabalho e se posiciona claramente em face dos direitos dos trabalhadores nas suas sentenças:

Assim, o empregador, que exige de seu empregado a prestação de serviços em regime de horas extras de forma ordinária, abusa de seu direito, agredindo o interesse social e mesmo econômico; comete, portanto, ato ilícito, cuja correção, evidentemente, não se dará pelo mero pagamento do adicional de horas extras. O dano ao trabalhador, aliás, não depende de prova, pois que se configura pelo próprio fato em si do trabalhador em horas extras de forma ordinária (ainda quando não remunerado devidamente), na medida em que a própria lei estabeleceu o limite de horas de trabalho para proteção da saúde do trabalhador (questão de ordem pública) e também para ampliar o acesso ao mercado de trabalho (também questão de ordem pública) (MAIOR, 2003, p. 19).

É evidente que a redução do tempo de trabalho deve estar, também, atrelada ao que se conhece como controle da efetiva carga do trabalho, para que assim a mesma seja

responsável na criação de novos postos de trabalho a serem preenchidos pela contratação de outros trabalhadores, mas não pelo estiramento excessivo do labor dos empregados já contratados.

No que tange a reforma trabalhista, antes mesmo de entrar em vigor, muitas críticas eram apresentadas, fatos estes que se consolidaram após a aprovação da referida normatização em julho de 2017.

Uma das principais alterações é a ampliação da jornada parcial, que na legislação atualmente em vigor não pode passar de 25 horas semanais. A reforma amplia em mais cinco horas o limite máximo dessa modalidade de jornada. Outro avanço é que ainda será permitida a realização de até seis horas-extras semanais na jornada parcial, com remuneração de 50% a mais que a hora normal de trabalho.

Também será regulamentada a jornada de 12 por 36 horas, que não é prevista na CLT (Consolidações das Leis do Trabalho), apesar de ser reconhecida pela Justiça trabalhista e praticada por diversas categorias, por exemplo, enfermeiros, vigias, socorristas, etc. Neste tipo de jornada, o trabalhador fica 12 horas no trabalho e descansa as 36 horas seguintes. Na proposta de reforma, a jornada de 12 por 36 horas terá regras para o descanso semanal remunerado e folgas em feriados (PORTAL R7, 2017, p. 01).

A atual reforma trabalhista defendida pelo Governo Federal foi motivo de grande embate na sociedade atual, principalmente no que diz respeito às centrais sindicais, movimentos operários e demais trabalhadores.

Tal temática, embora atual, não se mostra como objeto de estudo no presente momento. Exceto, caso a mesma venha ser modificada novamente e venha a impactar na análise da jornada de trabalho do empregado, que de fato, poderá ocorrer.

Assim, centralizando-se na ideia de redução da jornada de trabalho, cumpre apontar que, a eventual adoção de uma política que almeje a criação de empregos, exige, também, que sejam colocados em reflexão os diversos variáveis econômicos e, também, sociais, sendo uma delas, a temática das horas extras e a intensificação da jornada de trabalho, que já existe.

Considerando que tais fatores motivam, em algumas situações, a maior parte dos empregos existentes, pode-se afirmar, assim, que um país pode prosseguir com políticas de redução do tempo de trabalho, obtendo inúmeras vagas de emprego, desde que sejam planejados os efeitos sobre os setores empresariais que forem afetados pela mudança da jornada existente.

## 2.3 Jornada de trabalho excessiva e o direito ao Lazer do Trabalhador

A existência de um meio ambiente laboral saudável compreende o respeito de todos os direitos fundamentais humanos.

O trabalho saudável e o direito ao descanso é imperioso na vida humana, de modo que os momentos de ócio contribuem, inclusive, para o desenvolvimento de novos trabalhos.

Neste sentido, Domenico de Masi sustenta que “a civilização baseada no ócio faz com que vivam melhor até aqueles que trabalham: porque é mais agradável trabalhar entre pessoas que descansam ou se divertem. O trabalho é uma profissão e o ócio é uma arte” (2000, p. 320).

Assim, dentre várias vantagens constitucionalizadas, a proteção do direito ao lazer, conforme exposto no artigo 6º da Carta Magna Nacional, e também no artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, são destacadas.

O direito ao lazer refere-se a uma faculdade do ser humano que tem a opção de ocupar de seu tempo livre, anverso as atividades laborais, para dedicar-se à atividades que lhe proporcionam prazer e satisfação.

Trata-se de um direito social de todos os trabalhadores, sejam eles subordinados ou não. Todos os trabalhadores possuem a necessidade da limitação da duração do trabalho e o direito ao gozo do lazer.

Por exemplo, o empregado possui seus períodos de folga para praticar atividade física, viajar, ir ao cinema, ou até mesmo descansar, sem fazer nada.

É certo que tal direito encontra-se constitucionalizado na atual Carta Magna Brasileira, uma vez que se refere a uma garantia social que deve ser respeitada, uma vez que também se faz presente à sua classificação no rol de direitos fundamentais do homem, que também são indisponíveis, imprescritíveis e inalienáveis.

O direito ao lazer contribui à ocorrência de melhores condições básicas na vida das pessoas, atrelado ao desenvolvimento social, mental e psicológico.

É certo que o homem não pode ser equiparado a uma máquina, de modo que seu corpo depende de períodos de descanso, lazer e recreação, sendo estas as principais razões que justificam a existência do direito supramencionado em âmbito nacional e constitucional, além da esfera internacional.

Por tais razões, a todo trabalhador é assegurado o direito de possuir um determinado tempo livre para exercer suas atividades que achar necessário, para alívio de suas tensões diárias, de modo que o prazer e a satisfação prevaleçam, ocorrendo, também, além do ambiente laboral.

Todo trabalhador possui direito ao lazer e demais formas de recreação, de estar com a família e amigos, de descansar ou inclusive, o direito de não fazer nada. Ressalta-se que o homem não é igual a uma máquina, que basta ligar e desligar para que a mesma funcione ou pare de funcionar; nem se equipara quando se precisa de “reparos”, de troca de peças ou manutenção (CALVET, 2010).

Ou seja, o ser humano não pode ser comparado a uma máquina, e esta não necessita de direitos fundamentais no exercício da atividade laboral salubre para o gozo de uma vida social saudável. O direito exposto compreende, também, ao exercício da integridade física e psíquica do trabalhador, de forma que não se viole o Direito Fundamental a Dignidade da Pessoa Humana.

Em consonância à utilidade de se regular o direito ao lazer, está interligada a necessidade de limitação da duração do trabalho, para que haja o efetivo gozo do lazer. Assim, a Constituição Federal prevê o limite da jornada de trabalho, o direito a férias, descanso semanal remunerado, entre outros (BRASIL, 1988).

O direito ao lazer tem por objeto o equilíbrio entre a obrigação e o descanso do empregado, de forma que o obreiro não extrapole os limites ao lazer, assim como o empregador não pode abusar do trabalhador.

O direito ao lazer não pode ser comparado como sendo uma atividade de “luxo”, vez que se trata de necessidade básica do homem, já que se refere aos aspectos biológicos, sociais e existenciais, sendo fundamental para o Estado da pessoa.

Estudos e dados científicos asseguram que a violação do direito ao lazer traz consequências negativas, pois o trabalhador labora desmotivadamente, em determinadas situações com acúmulo de cansaço e estresse, reduzindo, conseqüentemente, sua carga de atenção, colaborando e dando causa à ocorrência de acidentes de trabalho.

E a sobrecarga de trabalho é um dos principais motivos causadores de acidente de trabalho em todo o mundo, como já discutido, quanto mais elevada a carga de trabalho por horas no dia, maiores os índices de acidentes laborais. O contrário também ocorre, quando se respeita a jornada de trabalho (COLETA, 1989, p.50).

O direito ao lazer traz consigo a necessidade do empregado se desconectar de seu ambiente laboral, para que possa usufruir e gozar de uma boa saúde física e mental.

Qualquer forma de supressão do direito fundamental ao lazer do trabalhador constitui causa para que se possa reivindicar mediante tutela judicial, por meio de indenização.

O direito ao lazer, indubitavelmente, se desdobra da conceituação de meio ambiente do trabalho salubre. É certo que tal disciplina jurídica tende a proteger todos os aspectos concernentes à saúde e ao bem estar do trabalhador, razões pelas quais deve ser respeitados, já que se tratam de uma previsão Constitucional.

A regulamentação do direito ao lazer como direito social, e também previsto na legislação trabalhista vigente, demonstra e comprova a necessidade de haver o descanso, ao mesmo tempo em que deve existir a atividade laborativa, razão esta pelo qual se tutela no Estado Democrático de Direito.

## **2.4 Meio Ambiente do Trabalho regulamentação jurídica e a função promocional do trabalhador**

A Constituição Federal promulgada no ano de 1988, por meio do teor disposto no artigo 225, consagra e constitucionaliza o direito da sociedade ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, além de uma efetiva qualidade de vida, bem como também, a devida proteção a todos os cidadãos.

Assim, o meio ambiente equilibrado compreende a tutela de todos os direitos difusos, englobando-se todos os aspectos do ecossistema (PADILHA, 2002, p.32), vez que este se remete a sujeitos indeterminados no tempo e no espaço, de modo que se garanta a proteção do *habitat* de todos os seres vivos, havendo, portanto, respeito à dignidade humana em face da degradação ecológica contra as apropriações indevidas ao patrimônio natural causado pela devastação, poluição e, também, a abalos psicológicos que englobem, até mesmo, o ambiente laboral.

Neste aspecto, a partir do momento em que há uma proteção legiferante que visa tutelar todas as formas de amparo ao meio ambiente, dentre ele as relações jurídicas que envolvem as figuras dos empregados e empregadores, uma vez que este compreende uma efetiva qualidade de vida social, ressalta-se a necessidade de se classificar o meio ambiente do trabalho como um ramo autônomo do direito, uma vez que dispõe de todas as formas pelo qual o trabalhador exerce as suas funções laborais, bem como passa grande parte de sua vida.

Porém, cumpre esclarecer que o conceito de meio ambiente de trabalho se desdobra em dois sentidos, sendo que no primeiro dispõe das relações laborais dos empregados, e o segundo refere-se ao ambiente externo, onde acontecem as atividades empresariais.

Ademais, há quem entenda que o meio ambiente do trabalho é responsável por reflexos diretos na sociedade: “o primeiro que é sentido já no meio de produção, e o segundo que se reflete no meio social do trabalhador, a transdisciplinaridade ocorrem em relação à sociologia” (ALMEIDA, 2010, p. 8886).

Não há que se confundir o objeto de estudo entre o Direito do Trabalho e o Direito Ambiental, visto que o bem jurídico a ser tutelado por cada um é distinto. O direito do Trabalho busca assistência às relações jurídicas existentes entre empregador e empregado, em face de uma relação contratual de natureza privada, diferentemente do que se tutela no Direito Ambiental, de interesse difuso, buscando as formas de preservação e proteção do homem trabalhador enquanto ser vivo, a fim de que se combata também a degradação e poluição ao meio ambiente externo em que se exerce o labor, essencial à manutenção da vida, conforme pode ser observado no entendimento a seguir abalizado:

Assim, é relevante destacar que o meio ambiente do trabalho embora se encontre numa seara comum ao Direito do Trabalho e ao Direito Ambiental, distintos serão os bens juridicamente tutelados por ambos, uma vez que, enquanto o primeiro se ocupa preponderantemente das relações jurídicas havidas entre empregado e empregador, nos limites de uma relação contratual privalística, o Direito Ambiental, por sua vez, irá buscar a proteção do ser humano trabalhador contra qualquer forma de degradação do ambiente onde exerce sua atividade laborativa (PADILHA, 2002, p. 33).

Portanto, é notória a distinção existente entre os dois ramos do Direito. Todavia, há de se expor que a união de ambos contribui à formação do conceito de meio ambiente do trabalho, que em tese, busca a proteção a saúde do trabalhador, permitindo, portanto, o desfrute de uma qualidade de vida benéfica dentro de seu ambiente laboral.

Acerca, ainda, desta conceituação doutrinária referente ao meio ambiente laboral que se desprende do conceito maior sobre o meio ambiente, este último refere-se ao conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas, conforme abalizado no artigo 3º da

Lei 6.938/1981<sup>2</sup> (BRASIL, 1981). É certo, porém, que as discussões acadêmicas ampliam, veemente, o entendimento mencionado.

Ademais, a Constituição Federal vigente, promulgada no ano de 1988, embora disponha exclusivamente do capítulo VI, que trata do meio ambiente, inserido no Título VIII, que regula a Ordem Social, não se atentou em trazer a baila uma definição sobre tal matéria, e que conforme trazido pela lei anteriormente mencionada, trata-se de um conceito aberto e amplo, o que incide em inúmeras discussões jurídicas (BRASIL, 1988).

Dado ao exposto fica evidenciada a necessidade legislativa em tutelar a vida, em todas as suas formas.

A Constituição Federal de 1988, por intermédio do previsto no artigo 1º, preceitua como um dos fundamentos da República a dignidade da pessoa humana. Já o artigo 5º atenta-se em dispor do direito à vida e à segurança; enquanto que o *caput*, do artigo 6º, qualifica como direito social o trabalho, o lazer e a segurança, fundamentais na relação laboral (BRASIL, 1988).

Nesta seara, evidencia-se a Carta Constitucional que, no atual ordenamento jurídico vigente, todas são as formas cabíveis de proteção ao trabalhador, inclusive o espaço denominado como sendo meio ambiente do trabalho, por vez que o teor do artigo 225, *caput*, preconiza a todos um meio ambiente ecologicamente equilibrado, além de se incumbir ao Poder Público o dever de controlar a produção, comercialização e o emprego de técnicas, métodos e substâncias que comportem risco à vida, à qualidade de vida e ao meio ambiente, conforme traz à baila o inciso V da mesma norma (BRASIL, 1988).

Assim, no ambiente laboral, o meio ambiente compreende ao complexo de bens imóveis e móveis de uma empresa e de uma sociedade, objeto de direito subjetivo privado, e de direitos invioláveis da saúde e da integridade física dos trabalhadores que frequentam (SILVA, 2003, p.05).

Nascimento (1999, p.584) adota um posicionamento mais abrangente no sentido de que o meio ambiente do trabalho é um complexo de máquinas-trabalho, edificações, estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção a fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentações, armazenagens e manuseio de materiais que formam o conjunto de trabalho.

---

<sup>2</sup>Lei nº 6.938, de 31 de Agosto de 1981 dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de formulação e aplicação, e dá outras providências.



O Poder Constituinte, assim como ocorre com o Poder Legislativo Brasileiro atual, preocupa-se em valorizar a dignidade da pessoa humana (direito este consagrado pela Declaração Universal dos Direitos do Homem - 1948), coibindo por meio de normas a prática de trabalhos que exponha em risco à vida, à integridade física e à segurança dos trabalhadores, o que de certa forma, tornam efetivos os modernos posicionamentos acerca da necessidade de se tutelar o meio ambiente do trabalho, tema tão discorrido na hermenêutica.

Para isso, de forma que haja um real cumprimento da lei maior brasileira, em consonância com a ocorrência de um meio ambiente laboral salubre, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe exclusivamente de seu Capítulo V, que busca regular a matéria atinente a segurança e medicina do trabalho<sup>3</sup>.

Indo além, é certo que esta mesma Consolidação das Leis do Trabalho traz ainda à tona, em seus artigos 189 a 197, as matérias que tutelam os adicionais de insalubridade e periculosidade, bem como explanando as formas de fiscalização e eliminação.

O texto do artigo 189 entende como “atividades insalubres” as que por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Já o artigo 192, dispõe que o exercício de atividade insalubre, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, garante o recebimento de adicional de quarenta por cento, vinte por cento e dez por cento do salário mínimo, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo (BRASIL, 1943).

Por vez, o artigo seguinte, de nº 193, entende que a periculosidade em contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado e que o trabalho nessas condições assegura a percepção de um adicional de trinta por cento sobre o salário (BRASIL, 1943).

Ocorre tal colisão entre a norma legal e a constitucional, devido ao fato do texto Constitucional garantir o direito à vida, à saúde, à segurança e à integridade física, e a legislação ordinária admitir a “monetarização da segurança e da saúde”, também chamada de troca, pois, nesta situação cabe ao legislador ordinário a propositura de regulamentação uma indenização ao trabalhador por sua exposição a riscos.

---

<sup>3</sup>A segurança e a medicina do trabalho são o segmento do Direito Tutelar do Trabalho incumbido de oferecer condições de proteção à saúde do trabalhador no local de trabalho, e da sua recuperação quando não estiver em condições de prestar serviços ao empregador. A segurança do trabalho terá por objetivo principal prevenir as doenças profissionais e os acidentes de trabalho no local laboral (MARTINS, 2008, p.180).

Em se tratando de proteção ao trabalhador, é sabido que o legislador não pode ignorar a realidade da sociedade em que desempenha seu papel legislativo, ora que ao mesmo tempo em que deve haver tutela à saúde do trabalhador, a exposição a riscos é indissociável e inerente a certas profissões, como por exemplo, o caso de trabalhadores de usina de álcool, ou de uma siderúrgica, em que, na maioria das vezes, haverá riscos inerentes à atividade por eles desenvolvidos, estando sujeitos a alguma espécie de ameaça de nível diferenciado daquelas a que se sujeita um trabalhador comum, que exerce atividade salubre.

Não há como dissociar o risco do exercício da atividade profissional escolhida pelo trabalhador, todavia, deve-se atentar ao exercício efetivo de todas as formas de proteção aos direitos fundamentais laborais, visto que cabe ao Direito ser eficaz em face do ordenamento social, promovendo, portanto, a tutela da saúde do empregado e respeitando a dignidade da pessoa humana, conforme a seguir transcrito:

O direito aplicado, visando uma função promocional, pode assegurar a justiça social, distributiva, comutativa e participativa na sociedade, estando-lhe reservada nesta perspectiva uma condição significativa no que diz respeito à realização do bem comum e, especialmente, no exercício pleno da cidadania (PADILHA, 2002, p. 33).

É certo que, a partir do momento em que o Direito visa assegurar proteção a todos os membros da sociedade, há o efetivo cumprimento da cidadania, bem como respeito aos objetivos da Constituição. Neste modo, a partir do momento em que o empregado desenvolve uma atividade de risco, mas que há uma plena busca pela sua proteção e integridade física, mental e psíquica, pode-se falar que o Direito foi aplicado por meio de sua função promocional.

Ainda referente acerca das condições ambientais, a CLT dispõe amplamente sobre a salubridade no espaço de trabalho, dos equipamentos de proteção, dos órgãos de fiscalização, e das providências legais obrigatórias que buscam a preservação da saúde e integridade do trabalhador, conforme se prevê no teor dos artigos 154 a 201, também sendo regulado pela Portaria nº 3.214/78, do Ministério do Trabalho, responsável por questões sobre a medicina e segurança do trabalho, insalubridade e periculosidade.

A norma legal acima mencionada, que altamente se enquadra nos conceitos de meio ambiente laboral, atribui ao empregador, geralmente figura hierarquicamente melhor posicionada em face da hipossuficiência obreira, uma série de obrigações que visam à tutela das normas de segurança e medicina do trabalho, onde cabe a este instruir seus

empregados acerca de medidas de precaução que busquem evitar acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com determinações do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), assim como demais órgãos de âmbito Estadual e Municipal, bem como a de fiscalizar o pleno funcionamento das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes, também chamada de CIPA, tendo estas as condições mínimas para o desempenho de suas atividades e finalidade, de acordo com o disposto de nº 163 e seguintes da CLT<sup>4</sup>.

Por outro lado, a legislação vigente, em especial pelo disposto no artigo 158 da CLT, assegura como obrigação do empregado, visando, inclusive, à manutenção do meio ambiente laboral salubre, a observação de todas as espécies de normas de medicina e segurança do trabalho, colaboração com o empregador quanto à efetividade dessas normas, e fazer uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa, assim como o seu eventual descumprimento ou recusa quanto às recomendações poderão gerar advertência, suspensão e, até mesmo, demissão por justa causa (BRASIL, 1943).

No âmbito internacional, destaca-se o papel atuante da Organização Internacional do Trabalho (OIT), visando promover o respeito ao meio ambiente do trabalho.

Dentre suas funções, aponta-se que a OIT sempre se atentou em atribuir relevância, entre todos os assuntos inerentes à sua missão no mundo atual, a todas as matérias referentes ao combate a acidentes de trabalho, se valendo de quatro principais estratégias de prevenção, quais sejam: eliminação dos riscos; eliminação da exposição do trabalhador aos riscos; isolamento do risco; e proteção da pessoa submetida à situação de risco, dado aos inúmeros índices de acidentes ocorridos no mundo atual decorrentes a acidentes de trabalho<sup>5</sup>.

Ademais, a OIT é responsável por diversas Convenções que, incansavelmente, em todos os momentos, buscaram e ainda buscam a promoção da dignidade da pessoa humana, a eliminação de riscos e perigos ao trabalhador, e todos os meios de garantir um espaço saudável para a ocorrência das atividades obreiras.

Dentre várias Convenções, vale expor acerca da Convenção número 155, sobre Segurança e saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, e que foi concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981; e posteriormente ratificada por meio do Decreto

---

<sup>4</sup> Art. 163 - Será obrigatória a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nelas especificadas. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977) (BRASIL, 1943)

<sup>5</sup>Segundo estimativas da OIT, a cada 15 segundos, um trabalhador morre no mundo em decorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho. De um total de 2,34 milhões de acidentes mortais de trabalho a cada ano, somente 321 mil se devem a acidentes. As restantes 2,02 milhões de mortes são causadas por diversos tipos de enfermidades relacionadas com o trabalho, o que equivale a uma média diária de mais de 5.500 mortes (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS- ONU, 2013).

Federal nº 1.254, de 29 de Setembro de 1994, que dispôs sobre a segurança, saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho, contribuindo também à ocorrência de um devido enquadramento acerca do apoio a uma cultura que objetivasse a segurança e a saúde no ambiente de trabalho. Referida Convenção é a principal manifestação do Direito Internacional acerca da tutela dos Direitos fundamentais do Trabalho.

A partir do que fora apresentado, é de se esclarecer mais uma vez, que o meio ambiente do trabalho envolve todas as relações de força do trabalho com os meios e técnicas de produção e sua afetação no ambiente em que ocorre. Assim, se o *habitat* laboral se demonstra inseguro ao empregado, emerge-se uma evidente lesão ao meio ambiente do trabalho salubre, fato este que deve ser combatido, conforme traz à baila a Constituição Federal e até mesmo as normas de Direito Internacional.

Por fim, insta mencionar que o meio ambiente do trabalho salubre engloba, também, diversos fatores psíquicos, emocionais e físicos do empregado, que vão muito além das atividades atinentes ao emprego. A Organização Mundial da Saúde afirma acerca dos riscos que a Sociedade se expõe:

Os seres humanos estão expostos tanto a influências físico-químicas, variações de clima, nutrição e saúde somática, como também a uma gama de fenômenos sociais, psicológicos e culturais, que influem no processo de aprendizagem e determinam a experiência, o caráter e as reações do indivíduo (1972, p. 173).

A saúde física e psíquica, assim como o direito ao lazer devem ser preservados nas relações trabalhistas, tendo em vista que o homem não se equipara a uma máquina, devendo preservar os seus direitos sociais, dentre eles o lazer, que constitui instrumento fundamental para a existência de uma vida digna e que enseja na promoção da dignidade humana do trabalhador.

### **CAPÍTULO 3 - ANÁLISE DA DURAÇÃO DO TRABALHO NO DIREITO POSITIVO ATUAL**

Percebe-se que a limitação da jornada de trabalho foi uma das principais garantias asseguradas ao trabalhador no decorrer da História.

Acerca da jornada de trabalho, a mesma é compreendida como um lapso temporal quando o empregado encontra-se à disposição do empregador, conforme se visualiza no trecho a seguir:

O lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. E, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula (DELGADO, 2003, p. 824).

No Direito brasileiro, conforme é de amplo e geral conhecimento, a duração máxima do trabalho é de oito horas diárias, e quarenta e quatro horas semanais, não fazendo nenhum tipo de distinção entre homens e mulheres.

Esta jornada, portanto, é conhecida como a jornada normal de trabalho, ou seja, aquela que respeita o limite imposto pelo texto normativo vigente. Além disso, consagra-se que tal previsão está respaldada na redação do art. 7º, XIII, da Constituição Federal de 1988, que assim dispõe:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Esta limitação de jornada encontra-se prevista, também, no art. 58 da CLT, que no seu *caput* discorre: “duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.

Embora a jornada de oito horas diárias seja aquela que prevalece no ordenamento jurídico, o TST em reiterados julgados, tem se manifestado no sentido de permitir a escala de revezamento, que fixa a jornada na modalidade de doze horas por trinta e seis horas

(12x36), desde que tal jornada seja estabelecida por convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou que a mesma jornada fixada seja autorizada por lei.

Nesse sentido, manifestou-se a Súmula do TST:

Súmula nº 444 do TST

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012

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 ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Diante de inúmeros julgados, a lei nº 13.467/2017, a lei da reforma trabalhista, inseriu na CLT o artigo 59-A, abalizando ser facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

No que diz respeito aos trabalhadores que laboram em turnos ininterruptos de revezamento, a Constituição Federal, conforme art. XIV disciplinou que a “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

Vale ressaltar que o artigo 7º da Constituição Federal, em alguns aspectos não se aplicava ao trabalhador doméstico.

Entretanto, após a nova redação dada ao art. 72, parágrafo único da Constituição, referida categoria de trabalhadores passou a ter assegurado o direito à jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Uma vez assegurado o direito ao doméstico a jornada limitada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, ocorrendo a extrapolação da referida limitação, evidentemente, aplicar-se-á a jornada de trabalho extraordinária, sendo devido o respectivo adicional de horas extras. Pondera-se, também, que a limitação da jornada possui efeito imediato ao trabalhador empregado doméstico.

A jornada de trabalho é de suma importância ao trabalhador, posto que no primeiro aspecto, a partir da sua fixação, aufere a quantidade do salário do empregado.

Em segundo lugar, esta fixação da jornada será importante no que diz respeito acerca da preservar a saúde do trabalhador, tendo em vista que o labor em excesso, conforme se demonstra em muitos estudos, é o fato gerador de doenças profissionais e de acidentes de trabalho.

Ainda no que se refere à jornada de trabalho, aponta-se que a mesma engloba todo o tempo em que o empregado está à disposição do empregador, executando serviços ou aguardando ordens, conforme expõe a seguir o artigo celetista:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Parágrafo único - Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar ... (VETADO) ... e por motivo de acidente do trabalho.

Acerca do tempo à disposição, a Consolidação das Leis do Trabalho traz três momentos de grande destaque, em que a própria lei em fomento indica a possibilidade de flexibilizar a norma, no que tange o recebimento integral do período no qual o trabalhador está aguardando, sendo o "tempo de espera do motorista", a "prontidão" e o "sobreviço".

Por outro lado, a Reforma Trabalhista assegurou que se tratando de tempo à disposição, não será considerado as situações onde o empregado está praticando atividades religiosas, descansando, realizando atividades de lazer, estudos pessoais, alimentação, atividades de relacionamento pessoal, higiene pessoal e troca de uniforme desde que não seja obrigatório, mesmo que todos esses casos ocorra dentro do ambiente laboral.

No que diz respeito ao mencionado tempo de espera do motorista, trata-se do período onde este profissional fica aguardando a carga e descarga do veículo, assim como o período gasto na fiscalização da mercadoria transportada. Trata-se de um período de trabalho não computado, que pode ser definido da seguinte forma:

O denominado tempo de espera do motorista corresponde ao período em que o motorista profissional ficar aguardando carga ou descarga do veículo bem como o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada. Esse período não é computado na jornada de trabalho e não será devido como horas extraordinárias. As horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal (CORREIA, 2016, p. 378).

Nota-se que o autor traz em sua obra, a indenização correspondente ao tempo de espera do motorista.

Indo além, no tocante ao outro momento flexibilizador previsto no texto celetista, fala-se da prontidão, que é o período onde o empregado encontra-se nas dependências da empresa, sob a espera de ordem. O mesmo não prestará serviços neste período, porém, receberá um respectivo adicional em razão do período que ficou aguardando determinada ordem.

Neste sentido, aduz o autor:

Na denominada horas de prontidão, o empregado permanece nas dependências da empresa aguardando ordens. Nesse caso, o trabalhador não prestará serviços, mas receberá 2/3 do horário normal em razão do tempo à disposição. Poderá permanecerem prontidão por, no máximo, 12 horas (CORREIA, 2016, p. 379).

Por fim, discorre-se acerca do sobreaviso, que se baseia na possibilidade do empregado permanecer diretamente da sua residência ou outro local, aguardando as ordens da empresa. Assim, o mesmo receberá apenas um adicional correspondente à um terço da hora normal, podendo ficar neste respectivo regime por no máximo 24 horas.

Ainda que inexista uma previsão legal, o TST se posicionou no sentido inovador, no que tange o deslocamento do trabalhador, entre a portaria da empresa e o local de trabalho, pode ser considerado tempo à disposição do empregador caso supere o limite de 10 minutos diários.

Nota-se que neste posicionamento, o Tribunal Superior do Trabalho aplicou o princípio da razoabilidade, que consiste na ideia de congruência lógica entre o que dispor para não afetar uma das partes na relação jurídica, não sendo prejudicial, assim, o pacto laborativo.

Portanto, o TST trouxe a tona, conforme súmula a seguir:

Súmula nº 429 do TST - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

Acerca do controle da jornada do trabalhador, é papel do empregador a fiscalização, sendo obrigatória a anotação de entrada e saída, em registro manual,



mecânico ou eletrônico, nas empresas com mais de dez empregados, conforme art. 74, §2º, da CLT.

Mais uma vez, destacando o trabalho do empregado doméstico, aponta o posicionamento advindo da LC nº 150/2015, que estabeleceu a obrigação do empregador na realização e na anotação de entrada e saída do respectivo empregado, em registro manual, mecânico ou eletrônico, independentemente do número de empregados, conforme redação do art. 12, da LC nº 150/2015.

Nos casos em que a empresa possuir mais de dez empregados, poderá haver a pré-assinalação do período de repouso, nos termos do art. 74, §2º, da CLT.

Entretanto, a Nova Lei dos Empregados Domésticos, conforme redação do art. 13, §2, dispõe a não permissão acerca da ocorrência de prenotação do intervalo intrajornada do doméstico que reside no local de trabalho, caso ocorra fracionamento desse período de descanso em dois períodos, conforme menciona a redação do art. 13, §1º da LC nº 150/2015, a seguir:

Art. 13, § 1º: Caso o empregado resida no local de trabalho, o período de intervalo poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia.

§ 2º Em caso de modificação do intervalo, na forma do §1º, é obrigatória a sua anotação no registro diário de horário, vedada sua prenotação.

No tocante ao ônus da prova em relação a existência do trabalho extraordinário, a norma jurídica e a interpretação jurisprudencial se posicionou no sentido de ser atribuído ao trabalhador.

Por vez, há situações em que se aplica a teoria da presunção relativa da veracidade nas declarações do empregado, conforme discorre o autor a seguir:

a) empresas com mais de dez empregados, que têm a obrigação de anotação do horário de entrada e saída, mas não apresentam os controles de frequência. Vale ressaltar que, na relação de trabalho doméstico, a anotação do horário de trabalho é obrigação do empregador independentemente do número de empregados domésticos. Assim, sempre terá a obrigação de apresentar os controles de frequência sob pena de presunção de veracidade nas declarações do empregado;

b) cartões de ponto que demonstrem horários de entrada e saída uniformes. Nesse caso, há "horário britânico", sem qualquer variação no horário da entrada e saída dos trabalhadores, levando à conclusão de que houve fraude, pois é praticamente impossível um trabalhador chegar exatamente às 8h e sair pontualmente às 17h durante anos que permaneceu na empresa (CORREIA, 2016, p. 379).

Assim, diante do apresentado, percebe-se que as empresas com mais de dez funcionários têm o dever de anotar o horário de entrada e saída, sob pena de presunção de veracidade das declarações do empregado, bem como nas situações onde os cartões de ponto demonstram os horários de entrada e saída uniformes, também conhecido como horário britânico, em razão da pontualidade ali empregada.

A súmula do TST se posiciona neste sentido:

Súmula nº 338 do TST

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário. (ex-Súmula nº 338 – alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário. (ex-OJ nº 234 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (ex-OJ nº 306 da SBDI-1- DJ 11.08.2003)

Uma vez demonstradas importantes considerações acerca da duração do trabalho, passa-se a analisar os aspectos que dispõem a hora in itinere, o sobreaviso, regime por tempo parcial, turno ininterrupto de revezamento, trabalho noturno, jornada do bancário, períodos de descanso e feriados.

### **3.1 Prorrogação da jornada**

A Constituição Federal estipula um parâmetro de jornada que assegura um labor de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, aplicando-se para trabalhadores urbanos e rurais, bem como a jornada de seis horas para os obreiros que laboram em turnos ininterruptos de revezamento.

Desta feita, qualquer jornada acima dos limites fixados pela Carta Magna, importará na prorrogação de jornada.

Acerca da prorrogação de jornada, aplicam-se as seguintes formas, conforme discorrido pelos autores:

Mediante acordo escrito, individual ou coletivo, em número não excedente a 2 horas, salvo no caso dos motoristas profissionais que pode chegar a 4 horas, com pagamento da remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento a do normal (CLT, art. 59) (SARAIVA; SOUTO, 2016, p. 195).

Conforme demonstrada pelos autores, a prorrogação da jornada acontecerá mediante acordo, respeitando todo o regramento advindo da redação do art. 59 do texto celetista, que prevê o acréscimo de jornada, “em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho”.

Além disso, o texto legal da Reforma Trabalhista expressou a possibilidade da negociação coletiva tratar acerca da jornada de trabalho, possibilitando as suas prorrogações e compensações.

É certo que, nas situações em que o empregado prestar serviços ou permanecer à disposição do empregador, uma vez esgotada a jornada normal de trabalho, aplica-se o regramento no que tange à jornada extraordinária, de modo que o obreiro deverá ser remunerado com o adicional de, no mínimo, 50% superior ao da hora normal, nos moldes do previsto na Constituição Federal, conforme art. 7.º, XVI, bem como no art. 59, § 1.º, da CLT.

De acordo com o apresentado, a redação do art. 59 da CLT, aduz que, mediante acordo escrito individual ou coletivo, a jornada do trabalhador poderá ser prorrogada em número não excedente a 2 (duas) horas, devendo ser paga a remuneração das horas extras com adicional, de no mínimo, 50% (cinquenta por cento).

Uma vez fixada a jornada diária de trabalho dos contratantes e a sua duração seja inferior à jornada máxima imposta pela redação da Constituição Federal de oito horas diárias, caso a jornada seja de seis horas, por exemplo, o labor após a sexta hora configuraria como jornada suplementar, devendo ser remunerada com o adicional de mínimo 50% sobre a hora normal.

Neste sentido, manifesta-se a jurisprudência unificada do TST, conforme redação sumulada:

Súmula nº 376 do TST

HORAS EXTRAS. LIMITAÇÃO. ART. 59 DA CLT. REFLEXOS (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 89 e 117 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. (ex-OJ nº 117 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997)

II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT. (ex-OJ nº 89 da SBDI-1 - inserida em 28.04.1997)

Ainda, sobre a aplicação da norma legal, o TST manifestou-se no sentido de que não é admitida a incorporação das horas extras prestadas de forma habitual ao salário do obreiro, de acordo com a Súmula 291, a seguir:

Súmula nº 291 do TST

HORAS EXTRAS. HABITUALIDADE. SUPRESSÃO. INDENIZAÇÃO. (nova redação em decorrência do julgamento do processo TST-IUJERR 10700-45.2007.5.22.0101) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A supressão total ou parcial, pelo empregador, de serviço suplementar prestado com habitualidade, durante pelo menos 1 (um) ano, assegura ao empregado o direito à indenização correspondente ao valor de 1 (um) mês das horas suprimidas, total ou parcialmente, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão.

Nota-se que a redação da súmula acima reproduzida traz a intenção do Tribunal Superior do Trabalho em proteger o trabalhador, para que de modo ideal, o trabalhador não labore em jornada suplementar, visto que esta, conforme será destacada no capítulo a seguir, prejudica a saúde do laborante, impedindo um maior contato do trabalhador com a sua vivência social, falando-se, até mesmo, em indícios de aumento do desemprego.

Havendo a incorporação das horas extras pagas no contrato de trabalho, é certo que o empregador manteria, de forma permanente, o labor do empregado na jornada suplementar, ocasionando, assim, inúmeros danos existenciais e, até mesmo, físicos para sua saúde.

De acordo com o apontado no tópico anterior, para as empresas que possuem mais de dez funcionários, sendo que imputa-se a obrigatoriedade de manutenção do controle dos obreiros em registro mecânico, manual ou eletrônico, nos moldes da redação do art. 74, § 2.º, da CLT.

Além disso, havendo a necessidade, o juiz determinará a exibição em juízo dos controles de frequência. Se a empresa não apresentar, importará na denominada presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho apontada pelo reclamante na sua petição inicial, conforme importa na redação da já mencionada Súmula 338 do TST.

Caso o empregado seja um trabalhador que recebe a sua remuneração por meio de comissão, o TST esclarece, conforme redação da Súmula 340, que o empregado que se encontrar sujeito ao controle de horário e remunerado por base de comissão, terá o direito de receber o adicional de, no mínimo 50% (cinquenta por cento) em razão do exercício do trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas durante o mês.

Neste caso mencionado aplica-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas.

Ainda no que tange o trabalhador comissionista, o valor por este recebido a título de comissão pelas vendas realizadas no período extraordinário já remunera a hora normal, devendo-se, apenas, o adicional de 50%.

A orientação jurisprudencial da Subseção Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-I) do TST se manifestou no seguinte sentido, acerca do comissionista, conforme a seguir:

OJ 397 SDI-I – TST. COMMISSIONISTA MISTO. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 340 DO TST. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010). O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST.

Em caso de compensação da jornada, também denominado como banco de horas, mas desde que celebrado por convenção ou acordo coletivo, à luz da legislação atual, as horas suplementares laboradas não serão remuneradas.

No caso de rescisão contratual, sem que se tenha ocorrido à compensação integral da jornada extraordinária, de acordo com a redação do art. 59, §3º, da CLT, fará jus o trabalhador ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas a partir do valor da remuneração da data da rescisão.

Já a redação do art. 7º, incisos XIII, da Constituição Federal, permite a jornada de trabalho compensada ou reduzida, mediante acordo ou por meio da convenção coletiva de trabalho.

O TST se posicionou acerca da possibilidade de estabelecimento do sistema de compensação de jornada, conforme prescrito na redação do texto sumulado de nº 85, abaixo:

Súmula nº 85 do TST

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

A doutrina e a jurisprudência têm se posicionado no sentido de que a compensação de jornada só é admitida por meio de acordo individual à compensação semanal.

Entendemos que a compensação de jornada admitida por meio de acordo individual escrito seria apenas a relacionada com a compensação semanal, quando, em geral, o trabalhador labora uma hora a mais de segunda a quinta-feira, não laborando aos sábados, perfazendo, assim, a jornada de 44 horas semanais, haja vista que nesse caso a compensação seria benéfica ao empregado, que não prestaria serviços aos sábados.

Nessa esteira, as demais hipóteses de compensação de jornada, em especial a denominada "banco de horas" (previsto no art 59, § 2.º,

daCLT), em que a compensação pode ser feita num período de até um ano, depende de intervenção sindical, por meio da assinatura de convenção ou acordo coletivo de trabalho, evitando-se, assim, qualquer pressão patronal no sentido de compelir o obreiro a se submeter à compensação de jornada (SARAIVA; SOUTO, 2016, p. 198).

Além disso, cediço destacar que a reforma trabalhista, decorrente da Lei nº 13.467/2017 foi enfática, neste sentido, atribuindo que o negociado via convenção ou acordo coletivo possa se sobrepuser em face do legislado.

Denota-se que o banco de horas é uma espécie de compensação da jornada aleatória, sem a presença de critérios determinados.

Com o advento da Reforma Trabalhista, o legislador autorizou o ajuste escrito ou tácito acerca da compensação que ocorre dentro do mesmo mês.

Com isso, se é possível a existência do acordo tácito, também será admitido o pacto verbal de compensação, desde que também ocorra dentro do mesmo mês.

Diante destas considerações transcritas, percebe-se que a redação da Súmula nº 85, V, do TST, que foi acrescentada pela Resolução 174 de 24/05/2011, dispõe acerca da não aplicação da modalidade de banco de horas, em que a compensação possa ser feita no prazo de até um ano, vez que neste caso, só poderá ser instituído diante da existência de negociação coletiva.

A orientação jurisprudencial da Subseção Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-I) do TST de nº 323 trouxe a possibilidade de aplicação do sistema de compensação da jornada de trabalho, denominado como “semana espanhola”, onde há a alternância da prestação de quarenta e oito horas semanais, em uma semana, e quarenta horas semanais, na outra.

Sempre que houver força maior, a prorrogação da jornada será sem limite de horas, estendendo-se pelo número necessário, remunerando o empregado pelo exercício das horas suplementares, com o respectivo adicional de no mínimo 50%, nos moldes do art. 61 da CLT.

A Reforma Trabalhista inseriu no artigo 61, o parágrafo primeiro que dispôs que a jornada excessiva poderá ser exigida independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Também em relação à compensação de jornada, destaca-se o teor da Súmula 431 do TST, que se posiciona no sentido de que empregado sujeito ao regime geral de trabalho

previsto no art. 58, *caput*, da CLT, cuja jornada é de quarenta horas semanais, aplica-se o divisor de 200 (duzentos).

Para os empregados mencionados neste respectivo art. de nº 58 da CLT, quando sujeitos a quarenta horas semanais de trabalho, aplicando-se o divisor de 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora, a OJ nº 415 da SDI-I do TST se manifestou no sentido de reconhecimento em juízo, dos critérios de dedução/abatimento dos valores comprovadamente pagos no curso do contrato de trabalho.

Assim, no sentido de aplicação desta súmula, a dedução das horas extras que comprovadamente foram pagas em face das horas reconhecidas em juízo, não poderá ser limitada ao mês de apuração, devendo ser integral e aferida pelo total de horas extraordinárias quitadas durante o período imprescrito do contrato de trabalho.

Exclui-se do controle de jornada os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação do horário de trabalho, assim como no caso dos gerentes e diretores que exercem cargo de confiança, de mando, comando ou gestão, dentro da empresa, conforme dispõe o art. 62 da CLT:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Diante deste contexto, em face dos trabalhadores que realizam atividade externa incompatível com a fixação da jornada, deverá o empregador proceder com anotação na CTPS e no livro ou ficha de registro de empregados.

É cediço destacar que, o simples fato de realizar serviço externo não quer dizer que o empregado não possua uma jornada de trabalho.

Havendo controle dos horários de entrada e saída, mesmo que o empregado desempenhe atividade externa, estará sujeito à jornada normal de trabalho, assim como ao pagamento de horas suplementares em razão do excesso de labor.



Outro ponto que merece atenção, a partir da redação celetista acima reproduzida, diz respeito aos trabalhadores que exerçam cargo de confiança ou gerência, mas que possuem poderes de mando, comando e gestão, percebendo um padrão mais elevado de vencimentos em face dos demais obreiros, nunca inferior a 40% do seu salário efetivo, estarão excluídos do controle de jornada, não se falando, portanto, nas horas extras eventualmente prestadas.

Por fim, importante mencionar que a Reforma Trabalhista conceituou e regulamentou o teletrabalho no ordenamento jurídico, sendo certo que o artigo 62 da CLT recebeu a inclusão do inciso III, excluindo os mencionados profissionais acerca da possibilidade de controlar a jornada.

### **3.2 Das horas *in itinere***

Acerca do estudo da jornada de trabalho, uma importante jornada que deve ser estudada pontualmente e que, na prática da advocacia trabalhista é objeto de inúmeros debates, diz respeito à denominada hora “*in itinere*”.

Em regra, o período de tempo despendido entre o local de trabalho e seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, conforme abalizado pela redação do art. 58, §2º, da CLT.

Ocorre que esta regra aplicava-se até o advento da Reforma Trabalhista. Antes disso, essas horas de percurso, denominada como horas *in itinere*, não ocorreria, em regra, inseridas no período à disposição do empregador, desde que, não esteja preenchido os requisitos imputados pela redação normativa.

Conforme discorreu o autor, tais requisitos eram: local de difícil acesso e que a condução seja fornecida pelo empregador:

- a) local de difícil acesso. A lei considera local de difícil acesso onde não houver transporte público disponível' aos trabalhadores.
- b) Condução fornecida pelo empregador. O transporte é concedido como uma ferramenta indispensável ao trabalho, beneficiando o próprio empreendimento, pois, sem o fornecimento desse transporte, dificilmente o empregador iria conseguir mão de obra para prestação dos serviços (CORREIA, 2016, p. 379-380).

Portanto, tratava-se de requisitos cumulativos que deveriam ser preenchidos, para que o trabalhador faça jus ao recebimento de horas extraordinárias.

Assim, desde que fossem preenchidos os mencionados requisitos, o tempo gasto pelo empregado seria computado na sua jornada de trabalho, e se, excedesse às oito horas diárias, haverá remuneração como hora extraordinária, assim como o pagamento do adicional de, no mínimo, cinquenta por cento.

A Súmula nº 90 do TST<sup>6</sup> destacava claramente a questão da hora “*in itinere*” no direito brasileiro, trazendo no seu teor a sua definição, esclarecendo acerca do tempo despendido, da incompatibilidade de horários, da insuficiência de transporte público e seus efeitos, a parcialidade do trajeto e a aplicação da respectiva hora em face da jornada de trabalho.

A questão que envolvia o transporte público, que era mencionado no requisito local de difícil acesso, era tema de inúmeros debates na seara trabalhista.

Muitos apontavam três pontos de reflexão sobre o transporte público e eventual cumprimento do requisito para que o empregado faça jus ao recebimento de horas extraordinárias. Primeiramente, dizia respeito à incompatibilidade de horários, a insuficiência do transporte público e o trajeto realizado.

No tocante ao transporte público, há três observações importantes. A primeira acerca da incompatibilidade de horários de início e término da jornada e os do transporte público, o que gera o direito às horas *in itinere*. Exemplo: empregado inicia a jornada às 3h da manhã, mas o transporte público somente começa a funcionar às 5h. A segunda observação consiste na insuficiência do transporte público. Nesse caso, como a precariedade do transporte público não pode ser repassada ao empregador, não enseja, portanto, o pagamento de horas *in itinere*. E por fim, se apenas em parte do trajeto não houver o transporte público, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público (CORREIA, 2016, p. 380).

---

<sup>6</sup> Súmula nº 90 do TST

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995)

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

Assim, é importante esclarecer que o local é de difícil acesso em razão da incompatibilidade de horários de “ônibus”, por exemplo, com os horários de início e término da jornada, assim como a ocorrência de insuficiência de transporte público, ou que o trajeto não fosse contemplado com transporte público em parte ou na sua totalidade.

Uma vez estando presentes os requisitos mencionados no art. 58, §2º da CLT, anteriormente a reforma, sendo o local de difícil acesso e transporte fornecido pelo empregador, o TST se posicionou no sentido de que o trajeto seria computado como tempo à disposição do empregador, independente deste cobrar ou não pelo transporte.

Súmula nº 320 do TST

HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

A norma trabalhista aplicada se manifestava no sentido de possibilitar que a microempresa e a empresa de pequeno porte pudessem fixar, a partir de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio das horas *in itinere*, assim como a natureza da sua remuneração, conforme art. 58, §3º.

Quanto à questão da fixação das horas *in itinere* em face do tempo médio, o TST se posicionava no sentido de que era permitida a referida fixação, mesmo se não fossem enquadradas como micro e pequenas empresas, onde as normas coletivas não teriam o poder de conferir quitação retroativa das horas *in itinere* que não fossem pagas durante a vigência do acordo coletivo.

O tempo médio fixado no instrumento coletivo deveria ser considerado como o próximo tempo efetivamente gasto no trajeto ao trabalho. No sentido contrário, a cláusula normativa representava uma renúncia aos direitos trabalhistas, tornando-a nula.

Ocorre que a reforma trabalhista ponderou-se de modo bastante radical no tocante as horas *in itinere*.

Assim, o tempo gasto pelo empregado com o percurso casa-trabalho e trabalho-casa, foi desconsiderado como tempo à disposição e, assim, como tempo de serviço.

Alterou-se a redação do art. 58, §2º, da CLT, de modo que passou-se a adotar o posicionamento contrário ao anterior, e com isso, deverá ocorrer o cancelamento das Súmulas 90 e 320 do TST.

Se não bastasse, o §2º do artigo 58 da CLT excluiu da jornada de trabalho o tempo despendido pelo empregado desde sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho.

Portanto, o tempo gasto pelo trabalhador do portão da empresa até o local de trabalho não será contado, revogando o entendimento da Súmula nº 429 do TST.

### **3.3 Sobreaviso, prontidão e instrumentos telemáticos ou informatizados**

Na atual normatização trabalhista, percebe-se que a jornada de trabalho é considerada como o tempo em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, nos moldes do art. 4º, da CLT.

Todavia, a própria CLT flexibiliza as hipóteses de tempo à disposição, sendo nas hipóteses de prontidão e do sobreaviso.

No caso da prontidão, o empregado permanece nas dependências da empresa aguardando ordens. Assim, o trabalhador não prestará serviços, mas em razão da espera, receberá dois terços do horário normal, podendo ficar em prontidão por no máximo doze horas (CORREIA, 2016, p. 382).

Se tratando do sobreaviso, consiste na possibilidade do empregado permanecer em sua residência ou outro local combinado, aguardando ordens da empresa, recebendo apenas um terço da hora normal, podendo ficar neste regime, por no máximo vinte e quatro horas (CORREIA, 2016, p. 382).

Neste aspecto, diferencia-se a prontidão do sobreaviso, acerca do local onde o trabalhador aguarda as ordens do empregador:

A diferença fundamental do sobreaviso para a prontidão é que no primeiro o empregado permanece em casa aguardando o chamado para o trabalho a qualquer momento, enquanto na prontidão o obreiro permanece no trabalho aguardando ordens (SARAIVA; SOUTO, 2016, p. 209).

Neste caso de sobreaviso, vale ponderar que a utilização de aparelhos eletrônicos, tais como celular, *Pager*, bip, etc., não configurará, por si só, tal instituto.

Por outro lado, configurará horas de sobreaviso, se tais equipamentos informatizados mantiverem o empregado sob o controle do empregador, ou deixarem o obreiro conectado e ligado à empresa, respondendo emails durante a noite, por exemplo, ou

submeterem o trabalhador ao regime de plantão, podendo ser acionado pelo empregador durante qualquer período.

Sobre o sobreaviso, o TST pacificou-se sobre a temática:

Súmula nº 428 do TST

SOBREAVISO APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 244, § 2º DA CLT (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso.

II - Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Durante o período em que o empregado estiver considerado de sobreaviso, não receberá os adicionais de periculosidade ou insalubridade, por exemplo, tendo em vista não estar submetido ao risco ou agente nocivo à sua saúde.

Recentemente, a CLT alterou a redação do art. 6º, possibilitando a inserção dos meios informatizados no contrato de trabalho:

Assim, há que se notar para a alteração da redação do artigo 6º da CLT, que se deu por meio da Lei 12.551/2011, que proporcionou a mudança, assegurando o trabalho efetuado fora do estabelecimento do empregador com a presença de meios de comunicação telemáticos ou informatizados. Tal modificação na CLT reflete a modernização da norma jurídica em face da nova realidade social, absolutamente inserida nos meios tecnológicos (LUCA, 2017, p. 165).

A nova redação do art. 6º da CLT equiparou, para fins de subordinação jurídica e aos meios pessoais e direito de comando, todos os equipamentos informatizados que possam controlar o empregado. O trabalho realizado à distância passou a ser considerado como tempo de serviço para todos os fins.

Indo além, “tal modificação na CLT reflete a modernização da norma jurídica em face da nova realidade social, absolutamente inserida nos meios tecnológicos” (LUCA; NORONHA, 2015, p. 227).

Tanto na hipótese de sobreaviso, como também na hipótese de prontidão, uma vez o trabalhador convocado para trabalhar, haverá o pagamento da hora normal, ajustadas no contrato.

Tanto o regime de prontidão, como também o regime de sobreaviso, foram criados, voltados inicialmente, para o trabalho do ferroviário, que permanecia aguardando ordens. Entretanto, ao longo dos anos, bem como no desuso da profissão de ferroviário, a norma atualizou-se e aplicou-se por analogia, aos demais trabalhadores.

Por fim, ainda no tocante aos períodos de tempo à disposição, não serão considerados, conforme §2º, do art. 4º, inserido pela reforma trabalhista, o tempo computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no §1º do art. 58 da CLT, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; e a troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

### **3.4 Do trabalho em regime de tempo parcial**

Acerca do trabalho em regime de tempo parcial, a CLT se manifestou acerca da sua possibilidade.

Todavia, antes mesmo de apontar à redação celetista, cumpre mencionar que tal regime já existia desde o ano de 1944, conforme adoção realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), de acordo com a Convenção nº 175, completada pela Recomendação 182, objetivando ampliar o número de empregos (CORREIA, 2016, p. 210).

Atualmente, cabe ao artigo 58-A da CLT, tratar da jornada de trabalho em regime de tempo parcial, conforme a seguir, em consonância com as recentes modificações decorrentes da reforma trabalhista:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

Nota-se que a Reforma Trabalhista modificou o *caput* do artigo 58-A, bem como, incluiu os seguintes incisos:

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

O trabalhador em regime de tempo parcial, antes da reforma, era aquele que não excedia a jornada de trabalho de vinte e cinco horas semanais, com salário proporcional à jornada laborada. Com o advento da Lei nº 13.467/2017, passou-se a considerar como regime em tempo parcial a jornada que não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

A adoção de referida jornada para empregados já contratados pelo regime integral, somente ocorrerá mediante autorização em convenção ou acordo coletivo de trabalho, assim como na opção manifestada pelo empregado do determinado estabelecimento.

Os empregados contratados no regime de tempo parcial, antes da reforma, não poderiam desempenhar horas extras, de acordo com a exposição contida no art. 59, §4º, da CLT, assim como não poderiam converter um terço de férias em abono pecuniário, nos moldes do art. 143, §3º, também da CLT, sendo que tal disposto foi revogado. Além disso, revogou-se, também, os direitos relacionados às férias dos trabalhadores contratados neste regime, que seriam diferenciadas dos trabalhadores em regime integral, conforme previsão do art. 130-A da CLT, sendo no mínimo de oito dias (para duração de trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas) e no máximo de dezoito dias (para duração do trabalho semanal superior a 22 horas, até 25 horas, o que atualmente perdeu a eficácia.

Ademais, frisa-se que estes empregados não teriam direito ao abono pecuniário de férias, também conhecido como “vender férias”. Todavia, após a reforma trabalhista, inseriu-se o disposto na legislação que passou a permitir a conversão de um terço do direito de férias em dinheiro.

Em relação ao piso salarial, a OJ nº 358 da SBDI-I do TST se posicionou em que, havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado; bem como na Administração Pública direta, autárquica e fundacional não é válida remuneração de empregado público inferior ao salário mínimo, ainda que cumpra jornada de trabalho reduzida.

A LC nº 150/2015, conforme art. 3º possibilitou a contratação de empregados em regime por tempo parcial.

E esta mesma LC inovou em face da CLT, possibilitando a realização de uma hora extra, desde que não ultrapasse seis horas diárias, bastando a existência de acordo escrito entre as partes.

### **3.5 Turnos ininterruptos de revezamento**

Acerca dos turnos ininterruptos de revezamento, cumpre destacar se tratar de uma prática de jornada comum em usinas de cana de açúcar, siderúrgicas e grandes indústrias, em face do trabalhador operário. Tendo em vista que nestas empresas o desligamento de maquinário poderá acarretar grandes prejuízos financeiros, há necessidade de que os trabalhadores estejam presentes durante vinte e quatro horas, ou durante grande parte deste período.

Nessa situação, poderá ocorrer turno ininterrupto de revezamento, ou seja, a alternância de horários dos empregados. Exemplo: trabalhador presta serviços no horário diurno durante os primeiros quinze dias do mês de abril. Nos outros quinze dias é transferido para o período noturno. Veja que não há obrigatoriedade de esse empregado laborar em todos os períodos disponíveis na empresa; a mera alternância- noturno e diurno -já caracteriza o turno ininterrupto (CORREIA, 2016, p. 387).

Importante mensurar que a atividade ininterrupta é a desempenhada pela empresa e não pelo empregado.



Portanto, a concessão de intervalo para descanso e refeição não descaracteriza, por si só, a jornada especial, nos moldes da súmula 360 do TST, que prevê que a “interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988”.

Se o trabalho for realizado no período noturno, o trabalhador em regime de turno ininterrupto de revezamento terá direito à jornada reduzida de seis horas, assim como a hora reduzida de cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Assim, é possível demonstrar, à luz da redação constitucional, que são compatíveis à jornada reduzida de seis horas com a hora noturna reduzida de cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

A razão pela qual se justifica a redução da jornada de trabalho em turno ininterrupto de revezamento se deve ao fato do trabalhador adquirir um desgaste biológico maior, assim como no aspecto psicológico, ser privado de um maior convívio social e familiar, ante as alternâncias de horário.

Com isso, a Constituição Federal estipulou a redução para seis horas a jornada, nos moldes do art. 7º, XIV<sup>7</sup>. A jornada superior à sexta hora será considerada como jornada extraordinária, devendo ser remunerado o empregado como hora extra.

Por outro lado, a própria Constituição Federal autoriza que, a partir de negociação coletiva por meio de acordo ou convenção, essa jornada possa ser aumentada. Neste aspecto, o TST se manifesta no sentido de que havendo negociação, há possibilidade de jornada de oito horas para empregados que trabalhem em turnos ininterruptos de revezamento.

O informativo nº 42 do TST trouxe à tona que o empregado submetido ao turno ininterrupto de revezamento, cuja jornada seja de oito horas a partir da ocorrência de negociação coletiva, não poderá prestar serviços após essa jornada, para efeitos de compensação. Com isso, torna-se inválida a cláusula de instrumento normativo que assegura uma jornada superior a oito horas.

Por fim, a partir da redação da OJ nº 420 da SDI-I do TST, mostra-se inválido o instrumento normativo que regularize as situações pretéritas, estabelecendo jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

---

<sup>7</sup> São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

### 3.6 Trabalho noturno

Acerca do trabalho noturno, é aquele considerado como o executado no período da noite, evidentemente, onde o obreiro fará jus ao respectivo adicional, conforme previsão da Constituição, por meio do art. 7º, IX, da CF/88.

Já a CLT, conforme redação do art. 73 estabelece que o horário dos trabalhadores urbanos seja regido no período compreendido entre 22h e 5h, sendo devido o adicional noturno de 20% em face da hora diurna.

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

Nota-se que o adicional noturno é uma forma de salário-condição, sendo certo que o empregado receberá apenas quando estiver prestando serviços no horário noturno.

Desta forma, ocorrendo à transferência do empregado para o horário noturno, muito embora possa desencadear na redução salarial ante a ausência do adicional, não configurará alteração ilícita do contrato de trabalho, tendo em vista que esta modificação na jornada será mais benéfica à saúde do trabalhador.

Acerca da hora noturna, o §1º do art. 73, acima mencionado, discorre que à hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos, sendo que cada hora trabalhada no horário noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos, e não como 1 hora, tratando-se de um benefício importante à saúde do trabalhador.

No que tange ao horário noturno do trabalhador rural, a Constituição Federal, conforme *caput* do art. 7º, assim como parágrafo único, combinado com a Lei nº 5.889/1973, determinam:

adicional noturno do trabalhador rural: 25%;  
 hora noturna do trabalhador rural da lavoura (agricultura): 21h às 5h;  
 hora noturna do trabalhador rural da pecuária: 20h às 4h;  
 hora noturna do trabalhador rural: 60 minutos (SARAIVA; SOUTO, 2016, p. 212).

No caso dos advogados, a Lei 8.906/1994, também conhecida como Estatuto da Advocacia, por meio do art. 20, §3º, fixa o horário noturno do advogado como aquele compreendido entre 20h e 5h do dia seguinte, sendo devido o adicional noturno de 25% (vinte e cinco por cento).

Em relação ao vigia noturno, o TST se posicionou, conforme súmula nº 65, que terá este profissional o direito à hora reduzida de cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Para os empregados que trabalham nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, não se falará na redução da jornada noturna, visto que a Lei nº 5.811/1972 trata da sua regulamentação específica, não se aplicando, portanto, o regramento existente no art. 73, §3º, da CLT.

Acerca da jornada de trabalho, reproduz a seguir, a imagem que resume a jornada de trabalho dos variados empregados, em face da hora noturna, seu respectivo adicional, a sua hora noturna e a fundamentação jurídica:

Imagem 1 – Trabalho noturno

empregado	horário noturno	adicional noturno	tempo de 1 hora noturna	fundamento legal
Urbano	22 às 5 horas	20%	52 minutos e 30 segundos	Art. 73 da CLT
Rural – agricultura	21 às 5 horas	25%	60 minutos	Lei 5.889/1973, Art. 7º
Rural – pecuária	20 às 4 horas	25%	60 minutos	Lei 5.889/1973, Art. 7º
Advogado	20 às 5 horas	25%	60 minutos	Lei 8.906/1994, Art. 20, §3º

Fonte: (SARAIVA; SOUTO, 2016, p. 212)

Em relação à prorrogação da jornada noturna, o TST se posicionou no sentido de que uma vez cumprida de forma integral a referida jornada e uma vez prorrogada, será devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas no período noturno, conforme §5º do art. 73, em consonância com a redação da Súmula nº 60.

Importante frisar que a mesma súmula nº 60 do TST aduz que o adicional noturno pago com habitualidade integra o salário do empregado para todos os efeitos.

Por fim, se tratando de jornada de trabalho mista, que compreenda a totalidade do período noturno, a OJ nº 388 da SDI-I do TST, se posicionou ser devido o adicional, quando o empregado for submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã, a seguir reproduzida na integralidade:

OJ nº 388 da SDI-I do TST. JORNADA 12X36. JORNADA MISTA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DO PERÍODO NOTURNO. ADICIONAL NOTURNO. DEVIDO. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.

Uma vez demonstrados os principais aspectos acerca da jornada noturna e adicionais, passa-se a apontar relevantes informações sobre a jornada de trabalho do bancário, uma vez que representam uma grande parcela de trabalhadores brasileiros.

### **3.7 Jornada diferenciada**

Tendo em vista a verificação de jornadas de trabalho, aponta-se no presente tópico, para a jornada especial do bancário.

Trata-se de uma atividade bastante peculiar, principalmente no que diz respeito à atribuição de responsabilidade, que é inerente da função, obrigando o empregado a prestar constante atenção no exercício de suas atividades.

O empregado bancário conquistou ao longo do tempo o direito à jornada reduzida de 6 horas diárias e 30 horas semanais, conforme previsto no art. 224 da CLT. A duração normal do trabalho ficará compreendida entre 7 e 22 horas, assegurando-se ao empregado um intervalo de 15 minutos para

alimentação. O bancário ocupante de cargo de confiança específica, ou seja, que exerça função de gerência, chefia, ou ainda cargo de confiança não terá direito à jornada reduzida de 6 horas e 30 horas semanais (CORREIA, 2016, p. 391).

Percebe-se ao longo da transcrição acima, que o empregado bancário possui uma jornada diferenciada de seis horas diárias e trinta horas semanais, sendo que tal período encontra-se estipulado no próprio texto celetista, considerando a peculiaridade da função em questão.

Esta jornada de trabalho que poderá acontecer entre sete da manhã e vinte e duas horas permite, ainda, que o empregado possa gozar de quinze minutos para intervalo, referente à alimentação.

Para os empregados que exercem cargo de confiança, não se fala na jornada reduzida em fomento. Ocorre que, para configurar esta jornada, o gerente deverá preencher dois requisitos de forma cumulativa, sendo eles: exercício de função de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou desempenhar cargo de confiança e receber gratificação não inferior a um terço do salário do cargo efetivo (SARAIVA. SOUTO, 2016, p. 383).

Desta forma, estando preenchidos os requisitos em questão, o gerente terá jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, de acordo com a redação do art. 224, §2º, da CLT.

Tendo em vista se tratar do gerente geral de agência bancária, onde os poderes equiparam-se ao de próprio empregador, visto que o mesmo é encarregado na tomada de importantes decisões para a empresa, tais como contratação e dispensa de outros empregados, não há que se falar na limitação de jornada, aplicando-se o teor do art. 62, II, da CLT.

Cabe frisar que, tanto o bancário em geral como o gerente não trabalham aos sábados, conforme previsto no art. 224 da CLT, o sábado é considerado dia útil não trabalhado<sup>9</sup>, de acordo com o posicionamento do TST (CORREIA, 2016, p. 392).

Vale ponderar que, o TST equipara como funcionário bancário, para fins de jornada reduzida, os empregados de empresa de processamento de dados que pertencem ao mesmo grupo econômico e prestam serviços exclusivos ao banco, nos termos da Súmula nº 239 do TST, bem como os empregados de financeiras, conforme súmula 55 do TST e

empregados contratados diretamente pelo banco para prestar serviços de limpeza e portaria, nos termos do art. 226 da CLT.

### 3.8 Dos períodos de descanso do trabalhador

Tendo em vista que o labor exige a força do trabalhador, seja ela física ou mental, os períodos de descanso se apresentam como importante instrumento de recuperação das referidas energias. A finalidade dos períodos de descanso é justamente de evitar o cansaço excessivo do empregado, tanto que são consideradas normas destinadas à tutela da proteção e da saúde do trabalhador.

Dentre os períodos de descanso, aponta-se para os intervalos, os descansos semanais remunerados e feriados, bem como as férias.

Acerca dos intervalos, primeiramente analisa-se o intervalo intrajornada, sendo que este é o que ocorre durante a jornada de trabalho, destinado para refeição e descanso do trabalhador (DELGADO, 2003, p; 541).

Segundo regramento jurídico atual, os períodos de intervalo destinados para descanso e refeição não são computados na jornada de trabalho, logo, não serão remunerados pelo empregador.

Acerca do período de descanso, assevera o autor:

- a) jornada de até 4 horas: não há previsão em lei de intervalo intrajornada.
- b) jornada que excede 4 horas, com limite de 6 horas: intervalo de 15 minutos. Se o empregador exigir horas extras habituais, excedendo a jornada de 6 horas diárias, deverá conceder intervalo mínimo de 1 hora.
- c) jornada que excede 6 horas: mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas. Existe previsão no art. 71 da CLT de intervalo superior a 2 horas, mas haverá necessidade de prévia negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva).
- d) Intervalos não previstos em lei: serão considerados como tempo efetivo à disposição do empregador. Nesse caso, se a empresa conceder intervalo de 15 minutos no período da manhã, e mais 15 minutos no período da tarde, e extrapolar as 8 horas em que o trabalhador está à disposição do empregador, o tempo referente aos intervalos concedidos, 30 minutos, deverá ser remunerado como hora extraordinária, acrescido do pagamento de adicional de, no mínimo, 50% sobre a hora normal (CORREIA, 2016, p. 401-402).

Diante da referida exposição, cumpre demonstrar que o TST se posicionou contra a validade de cláusula de instrumento coletivo de trabalho que estabeleça a concessão de

intervalo intrajornada apenas ao final da jornada de trabalho, para que assim, o trabalhador pudesse retornar à sua casa mais cedo.

O TST compreende de forma unânime que o período destinado para descanso e alimentação constitui-se como norma de higiene, saúde e proteção do trabalhador. Logo, o intervalo equivale ao período de reparação do desgaste físico e intelectual do trabalhador durante a prestação da atividade laborativa.

Outro ponto de destaque diz respeito à redução ou supressão do intervalo, que antes do advento da Reforma era vedado pelo ordenamento jurídico, tanto que nem mesmo uma negociação coletiva, respaldada por uma convenção ou acordo, tornava possível a redução do referido intervalo. Era inválida a cláusula ou acordo e convenção coletiva que suprimia ou reduzia o intervalo para descanso e alimentação.

Ocorre que a partir da Reforma Trabalhista, o intervalo concedido parcialmente passou a ser autorizado, dando o direito do empregado receber apenas o período não gozado, e não a totalidade do período previsto para gozo.

Este entendimento contraria veemente a posição da súmula nº 437 do TST.

Se não bastasse, a reforma trabalhista apontou para a natureza indenizatória do pagamento do intervalo que fora suprimido, em posição oposta ao que fora adotada pelos julgados do TST, conforme exposto na mencionada súmula do parágrafo anterior.

Haverá autorização à redução da jornada, mostrando-se como exceção na regra geral, nos casos de motoristas do setor de transporte coletivo de passageiros, que autorizou o fracionamento do intervalo, bem como na hipótese de autorização do MTE, ou se tratando no intervalo do empregado doméstico (SARAIVA; SOUTO, 2016, p. 377).

Demonstrou-se ao longo do texto, que os intervalos para refeição e descanso são desprovidos de remuneração, salvo nos casos de serviço de mecanografia e digitação, conforme art. 72 da CLT, para os trabalhadores de frigoríficos e câmaras frias, de acordo com o art. 253 da CLT, para os trabalhadores de minas de subsolo, conforme art. 298, também da CLT e no caso de amamentação, art. 396 da CLT.

Outro intervalo que merece ser pontuado é o denominado “interjornada”, que é o período correspondente a onze horas consecutivas, entre duas jornadas de trabalho, de acordo com a redação do art. 66 da CLT: “entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso”.

Este período de intervalo entre o término de uma jornada e o início da outra jornada não é remunerado, logo, não será computado como jornada de trabalho. Entretanto, uma vez não usufruído pelo trabalhador, acarretará no pagamento das horas subtraídas

como horas extraordinárias, possibilitando multa administrativa, a ser aplicada pela fiscalização.

Ademais, pondera-se que, uma vez por semana, o empregado terá direito de descansar trinta e cinco horas consecutivas, tendo em vista que serão onze horas referentes aos intervalos interjornadas, somando ao descanso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas.

Acerca do descanso semanal remunerado, também denominado como DSR, bem como o feriado, encontram-se garantidos no art. 7º, XV da Carta Magna, assegurados tanto aos trabalhadores urbanos, como rurais e, também, aos avulsos. O DSR deve ocorrer, preferencialmente, aos domingos.

Esse período é de, no mínimo, vinte e quatro horas consecutivas, e será concedido pelo menos uma vez por semana, preferencialmente aos domingos. Independentemente da jornada do empregado (mesmo que trabalhe seis horas por dia), terá direito ao descanso de vinte e quatro horas consecutivas. Esse período de descanso corresponde a uma interrupção<sup>5</sup> do contrato de trabalho, pois, embora não tenha prestação de serviços, há pagamento de salário (CORREIA, 2016, p. 408).

Para que o empregado faça jus ao período de descanso semanal, é necessário que ele possua frequência no trabalho e pontualidade. Assim, a frequência será compreendida como aquela ausente de faltas injustificadas. É certo que, independentemente da jornada de trabalho, o empregado terá direito ao descanso semanal remunerado.

No que tange à pontualidade, a legislação trabalhista permite que os atrasos injustificados pelo trabalhador enseje ao não pagamento de DSR.

Para os trabalhadores que exercem suas atividades em turno ininterrupto de revezamento, o descanso semanal remunerado, conforme redação constitucional, também será devido, sem que o repouso descaracterize o sistema de turno ininterrupto.

Em se tratando das hipóteses de trabalho aos domingos, destaca-se a diferença entre previsão legal para o empregado do comércio em geral e os demais empregados, a seguir:

As atividades de comércio em geral tem autorização legal para funcionar no domingo, desde que: a) observada a legislação municipal e b) o DSR coincida, pelo menos uma vez no período máximo de 3 semanas, com o domingo. Esse período de 3 semanas poderá ser modificado desde que haja instrumento coletivo (convenção ou acordo, coletivo) (CORREIA, 2016, p. 409).



Se tratando dos demais empregados, a Portaria de nº 471/66 do MTE traz que deve haver a necessidade de autorização individualizada do Ministério do Trabalho para se realizar trabalho aos domingos, que pode ser permanente ou transitório, ou quando o DSR coincida, pelo menos, uma vez no período máximo de sete semanas com o domingo.

Para que ocorra trabalho em feriados no comércio, é necessário que a convenção coletiva traga referida previsão. Por vez, cumpre demonstrar que o TST se manifestou no sentido de que o acordo coletivo não se pode autorizar a ocorrência de feriado.

Havendo trabalho no período que era destinado ao descanso, há a necessidade de folga compensatória ao trabalhador durante outro dia da semana (SARAIVA; SOUTO, 2016, p. 381).

Mas se não for concedida a folga compensatória, o empregador é obrigado a pagar remuneração em dobro. Assim, além da remuneração normal, que já é aquela contratada, deverá pagar à hora trabalhada, atrelada ao adicional de cem por cento.

O art. 7º da Lei nº 605/1949, traz a remuneração do DSR, sendo que para os empregados que recebem o salário de forma mensal ou quinzenal, já há a remuneração dos dias do DSR.

Outro ponto de destaque, diz respeito às horas extras, que habitualmente prestadas, refletirão no valor do DSR.

Se o trabalhador presta horas suplementares, terá acrescido na sua remuneração o valor do descanso. Esse valor de DSR, acrescido da hora extra, não repercute nas férias, décimo terceiro, aviso e FGTS.

No caso dos trabalhadores que desempenham a atividade por tarefa ou peça, também conhecido como salário produção, o DSR corresponde ao salário recebido durante a semana, ante as peças e tarefas pelo obreiro então executadas, no horário normal, dividindo-se pelos dias efetivamente prestados ao empregador.

No caso dos feriados, a Constituição Federal não faz nenhuma menção expressa. Todavia, pondera-se a regulamentação existente na lei do DSR, de nº 605/1949, assim como a previsão do art. 70 da CLT.

Os feriados poderão ser conceituados como período de vinte e quatro horas, em que não ocorre a prestação de serviços, mas o empregador é obrigado a pagar ao empregado a remuneração.

Os feriados consistem na interrupção temporal do contrato de trabalho, previstos no calendário anual, indicados pela legislação vigente,

objetivando comemorar datas cívicas ou religiosas específicas, ocorrendo a sustação pelo prazo de 24 horas da prestação de serviços pelo obreiro, sem prejuízo de sua remuneração e demais vantagens (SARAIVA; SOUTO, 2016, p. 213).

Em via de regra, a CLT, conforme redação do mencionado art. 70, veda o trabalho nos feriados nacionais e, também, nos feriados religiosos.

Se tratando de remuneração, a regra aplicada aos feriados assemelha-se com as regras aplicadas ao DSR. Havendo trabalho no feriado, sem a ocorrência de folga compensatória, será necessário o pagamento em dobro do período ao obreiro, sem prejuízo da remuneração do feriado.

Diante de todo o contexto apresentado, nota-se que o real cumprimento da jornada de trabalho contribui para que a dignidade humana seja de fato, preservada.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do que foi apresentado ao longo do estudo, traz a tona as seguintes conclusões:

As transformações tecnológicas foram tão densas nas atividades humanas, inclusive no âmbito do Direito do Trabalho, que é evidente que todas as alterações normativas refletem a evolução humana e a sua necessidade de regulamentação.

O trabalho está diretamente relacionado à ação transformadora, em que o homem encontra momentos de satisfações e realizações dos seus projetos e perspectivas, mesmo que junto a isso esteja gerando também novas ansiedades.

O trabalho exerce um papel muito além de mero contrassenso financeiro, como instrumento capaz de proporcionar papel decisivo no sentimento humano, uma vez que dele, na maioria das vezes, advém a convivência em sociedade, participação e capacidade criativa, interação no espaço e comunidade.

O trabalho é essencial à promoção da dignidade da pessoa humana, sendo essencial à vida, cabendo ao Estado promover as condições mínimas que assegurem o pleno emprego na Democracia.

A partir dos conceitos existentes no direito, pondera-se como a ciência do Direito do Trabalho, todo o conjunto de todas as normas jurídicas existentes, capazes de regular as relações viventes, entre a figura do empregado para com seu empregador, em consonâncias aos conceitos e princípios que se encontram vigentes.

A definição de Direito do Trabalho se dá a partir de determinações que partem não das pessoas a que se aplicam as normas trabalhistas, mas pelas matérias que elas são capazes de regular.

No momento em que há efetivação das normas de proteção ao trabalhador, fala-se na ocorrência do “Direito do Trabalho Preventivo”, que se fundamenta na aplicação das normas de direito do trabalho de forma preliminar, de modo que nas relações laborais ocorra o real cumprimento da legislação positiva, evitando, consecutivamente, os litígios trabalhistas e qualquer transtorno que possa ocorrer para ambas às partes do contrato laborativo.

Quanto à jornada de trabalho, nota-se que o labor é essencial para o homem, de modo que os exercícios dentro das jornadas toleradas contribuem para o progresso e para o desenvolvimento humano.

Notória a percepção de que a redução da jornada de trabalho aponta-se como um elemento de críticas e controvérsias, principalmente no que diz respeito às questões econômicas e que se relacionam com a política, sendo que os seus efeitos impactam nos efeitos do emprego e, até mesmo, na distribuição de renda que se sugere pela redução da jornada de trabalho.

Uma vez reduzindo a jornada de trabalho, seria possível a aplicação das diversas repartições de ganhos da produtividade e, também, da democratização dos inúmeros avanços tecnológicos que se espera.

A redução da jornada de trabalho se apresenta como um elemento capaz de preservar a saúde do trabalhador, pois, uma vez ocorrida tal preservação, é possível ponderar na busca pela efetividade da dignidade humana. Além disso, as atividades laborais, por si só, causam um desgaste no trabalhador, que em diversas situações, chega à exaustão. Desse modo, fica evidente a necessidade de uma maior observância e rigor na aplicação das normas de proteção ao trabalho, para que assim, tutele-se a vida e a integridade do obreiro, afim de que, o mesmo não esteja vulnerável à situações que marginalizem suas atividades na relação contratual em face do seu empregador.

É certo que a jornada excessiva desencadeia numa série de prejuízos ao trabalhador, de modo que a sua segurança, saúde e proteção ficam à mercê e expostas aos mais variados riscos, sendo, portanto, uma afronta aos direitos fundamentais do trabalhador.

A redução da jornada de trabalho é importante não apenas no que dispõe à saúde e proteção do trabalhador, mas também em relação à geração de empregos, visto que haverá a necessidade imperiosa de se contratar novos colaboradores para suprirem a demanda existente.

Outro ponto de destaque, diz respeito a relação entre o trabalho saudável e o direito ao descanso é imperioso na vida humana, de modo que os momentos de ócio contribuem, inclusive, para o desenvolvimento de novos trabalhos.

O direito ao lazer refere-se a uma faculdade do ser humano que tem a opção de ocupar de seu tempo livre, anverso as atividades laborais, para dedicar-se à atividades que lhe proporcionam prazer e satisfação.

Trata-se de um direito social de todos os trabalhadores, sejam eles subordinados ou não. Todos os trabalhadores possuem a necessidade da limitação da duração do trabalho e o direito ao gozo do lazer.

O ser humano não pode ser comparado a uma máquina, e esta não necessita de direitos fundamentais no exercício da atividade laboral salubre para o gozo de uma vida social saudável. O direito exposto compreende, também, ao exercício da integridade física e psíquica do trabalhador, de forma que não se viole o Direito Fundamental a Dignidade da Pessoa Humana.

O meio ambiente do trabalho salubre contribui para que a dignidade humana seja preservada na esfera laboral.

A saúde física e psíquica, assim como o direito ao lazer devem ser preservados nas relações trabalhistas, tendo em vista que o homem não se equipara a uma máquina, devendo preservar os seus direitos sociais, dentre eles o lazer, que constitui instrumento fundamental para a existência de uma vida digna e que enseja na promoção da dignidade humana do trabalhador.

O trabalho atentou-se em analisar as principais jornadas de trabalho e suas variações existentes, ambas em consonância com as alterações decorrentes da reforma trabalhista.

A limitação da jornada de trabalho foi uma das principais garantias asseguradas ao trabalhador no decorrer da História.

Acerca da jornada de trabalho, a mesma é compreendida como um lapso temporal quando o empregado encontra-se à disposição do empregador, sendo certo que a fixação da jornada será importante no que diz respeito acerca da preservar a saúde do trabalhador, tendo em vista que o labor em excesso, conforme se demonstra em muitos estudos, é o fato gerador de doenças profissionais e de acidentes de trabalho.

Assim como o cumprimento da jornada deverá ser observado, implica ainda em dizer que, os períodos de descanso do trabalhador constituem matéria de saúde do trabalhador.

A finalidade dos períodos de descanso é justamente de evitar o cansaço excessivo do empregado, tanto que são consideradas normas destinadas à tutela da proteção e da saúde do trabalhador.

Dentre os períodos de descanso, aponta-se para os intervalos, os descansos semanais remunerados e feriados, bem como as férias.

Por fim, importante afirmar que o cumprimento da jornada de trabalho assegura que a dignidade humana seja respeitada no âmbito do direito do trabalho. Não se trata meramente de um direito, mas de uma qualidade intrínseca do trabalhador, onde o real cumprimento e observância por parte do empregador não significa meramente um

benefício por ele praticado, mas uma obrigatoriedade imposta pelo texto normativo, dado o seu caráter cogente.

## REFERÊNCIAS

AGNEIS, Paulo Henrique Balbo. **Meio Ambiente do Trabalho Salubre: Um Direito Fundamental e Constitucional**. 2013. 129 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro Universitário Eurípedes de Marília, Marília, 2013.

ALLES, Thais Engelmann Teixeira. **A importância do direito trabalhista preventivo**. Disponível em: <[thaisadvocacia.com.br/2012/07/a-importancia-do-direito-trabalhista.html](http://thaisadvocacia.com.br/2012/07/a-importancia-do-direito-trabalhista.html)>. Acesso em: 10 out. 2017.

ALMEIDA, Ronald Silka de. **A transdisciplinaridade e o meio ambiente do trabalho**. In: XIX Encontro Nacional do CONPEDI - Fortaleza, 2010, Fortaleza. Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI - Fortaleza. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2010.

ANTUNES, Ricardo. O sentido do trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.  
BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do Trabalho**. Tradução de Miguel Reale. São Paulo: Saraiva, 1958.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. Ed. ver. e amp. São Paulo: LTr, 2009.

BRANDÃO, Claudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Porto Alegre, v. 75, n. 2, abr/jun. 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm)>. Acesso em: 10 abr .2017.

BRASIL. **Decreto-lei n. 1.254, de 29 de setembro de 1994**. Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente do Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 abr .2017.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 abr .2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo dias. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy Batista. **A flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil: Desregulação ou Regulação Anética do Mercado?**. São Paulo: LTr, 2008.

COLETA, José Augusto Dela. **Acidentes de trabalho: fator humano, contribuições da psicologia do trabalho, atividades de prevenção**. São Paulo: Atlas, 1989.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2016.

COSTA, Ilton Garcia; REIS, Junio Barreto. **Direito ao trabalho como fator de inclusão social: proibição da despedida arbitrária e discriminatória**. Revista Jurídica (FIC), v. 1, p. 78-96, 2014.

DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu**. São Paulo: LTr, 1996.

DEGENSZAJN, Raquel Raichelis. **Proteção Social e Trabalho do Assistente Social: tendências e disputas na conjuntura de crise mundial**. Serviço Social & Sociedade, v. 116, p. 609-635, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 2 ed. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 8 ed. São Paulo: LTr, 2009.

DRUCKER, Peter. **Sociedade pós-capitalismo**. Coimbra: Conjuntura Actual Editora, 1993.

FERENCZY, Marina Andrea Von Harbach; MEIRELLES, Jussara Maria Leal de. **Meio Ambiente e Saúde Mental: Uma Reflexão Interdisciplinar à Luz do Direito Ambiental**. Disponível em: <  
<http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/florianopolis/Integra.pdf>>. Acesso em: 10 abr .2017.



FONSECA, Maíra S. Marques da. **Redução da jornada de trabalho: fundamentos interdisciplinares**. São Paulo: LTr, 2012.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito das coisas**. volume 3, Série Sinopses Jurídicas. Editora Saraiva. São Paulo, 2014.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Filosofia do Direito: Linhas Fundamentais da Filosofia do Direito ou Direito Natural e Ciência do Estado em Compêndio**. Trad. Paulo Meneses et al. São Leopoldo, RS, Ed. Unisinos/Unicap/Loyola, 2010.

JOÃO PAULO II, Papa. **Carta Encíclica Laborem exercens** (Sobre o trabalho humano, por ocasião do nonagésimo aniversário da Rerum Novarum). São Paulo: Loyola, 1981.

KREIN, José Dari. WEISHAUPT PRONI, Marcelo. **Economia informal: aspectos conceituais e teóricos**. Escritório da OIT no Brasil. - Brasília: OIT, 2010.

LUCA, Guilherme Domingos de. **Flexibilização do contrato de trabalho e crise econômica: análise do papel da internet nas relações juslaborais**. 1. ed. Curitiba: CRV, 2017. v. 1. 204p .

LUCA, Guilherme Domingos de; NORONHA, Alessandra Renata Rasquel. **Do teletrabalho à subordinação estrutural**. Revista Em Tempo. Marília: Letras Jurídicas, v. 14, 2015.

LUCA, Guilherme Domingos de; POZZOLI, Lafayette. **Valores éticos na sociedade atual: Fraternidade e Sustentabilidade**. In: Clarissa Chagas Sanches Monassa, Lafayette Pozzoli, Luana Pereira Lacerda. (Org.). Fraternidade e Sustentabilidade no Direito. 1ed.Curitiba: Instituto Memória, 2015.

LUCA, Guilherme Domingos; AMARAL, Antonio Carlos Ferreira do. **Direitos Fundamentais Efetivos na Relação de Trabalho**. In: Damian Rodrigo Pizarro; José Marcos MinéVanzella; Marcia Cristina de S. Alvim; Maria Aparecida Alkimin. (Org.). Democracia, Ética e Efetivação dos Direitos. 1 ed.Lorena: Unisal, 2015.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Do direito à desconexão do trabalho**. Justiça do Trabalho. São Paulo, v. 20, n. 238, out, 2003.

MAÑAS, Christian Marcello. **Redução da jornada de trabalho e sua (in)viabilidade no combate ao desemprego**. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná. Curitiba: Síntese, v. 35, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: Dialética, 2005.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política**, Livro Primeiro Tomo 1. Trad. Regis Barbosa & Flávio R. Kothe, São Paulo, Nova Cultural, 1996.

MONTEIRO, Renata Alves de Paula. **A transição para a vida adulta no contemporâneo: Um estudo com jovens cariocas e quebequenses**. 2011. 224 f. Tese (Doutorado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Centro de Filosofia e Ciências Humanas (Instituto de Psicologia), 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A defesa processual do meio ambiente do trabalho. **Revista LTr**, São Paulo: LTr, vol. 63, n. 05, 1999.

NORONHA NETO, Francisco Tavares. **Noções fundamentais de Direito do Trabalho**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 10, n. 904, 24 dez. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/7686>>. Acesso em: 4 nov. 2017.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenizações por acidentes de trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS NO BRASIL. **OIT: um trabalhador morre a cada 15 segundos por acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho**. Disponível em: <[www.onu.org.br/oit-um-trabalhador-morre-a-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doencas-relacionadas-ao-trabalho/](http://www.onu.org.br/oit-um-trabalhador-morre-a-cada-15-segundos-por-acidentes-ou-doencas-relacionadas-ao-trabalho/)>. Acesso em: 10 abr .2017.

PAÇO, Tatiane Gonini. **A importância do planejamento trabalhista**. Disponível em: <[www.dino.com.br/releases/a-importancia-do-planejamento-trabalhista-dino8903629131/pdf](http://www.dino.com.br/releases/a-importancia-do-planejamento-trabalhista-dino8903629131/pdf)>. Acesso em: 10 out. 2017.

PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado**. São Paulo: Ltr, 2002.

PREVIDÊNCIA SOCIAL. **Anuário Estatístico da Previdência Social 2011**. Disponível em: <[www.mpas.gov.br/arquivos/office/1\\_121023-162858-947.pdf](http://www.mpas.gov.br/arquivos/office/1_121023-162858-947.pdf)>. Acesso em 15 abr. 2017.

PORTAL R7. **Reforma trabalhista vai ampliar as opções de jornada nas empresas**. Disponível em: <[noticias.r7.com/brasil/reforma-trabalhista-vai-ampliar-as-opcoes-de-jornada-nas-empresas-17042017](http://noticias.r7.com/brasil/reforma-trabalhista-vai-ampliar-as-opcoes-de-jornada-nas-empresas-17042017)>. Acesso em: 17 abr. 2017.

POZZOLI, Lafayette; ANTICO, Andrea. **A Função Promocional do Direito ao Trabalho Digno sob a Ótica dos Direitos Humanos**. Tutela dos Direitos Humanos e Fundamentais. Birigui: Boreal, 2011

QUEIROZ, Patrícia Ferreira Ramos de. **A Fisioterapia do Trabalho e a Ergonomia**. Disponível em: <[ortoffisio.webnode.com.br/news/a-fisioterapia-do-trabalho-e-a-ergonomia/](http://ortoffisio.webnode.com.br/news/a-fisioterapia-do-trabalho-e-a-ergonomia/)>. Publicado em: ago. 2011. Acesso em: 10 abr. 2017.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. Tradução: Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: Makron Books, 1996.

SALAMA, Pierre. **Pobreza e Exploração do Trabalho na América Latina**. Tradução: Emir Sader. São Paulo: Boitempo, 1999.

SANCHES, Raquel Cristina Ferraroni. **O educador é um trabalhador**. Ciência Geográfica, Bauru/SP, v. II, n.nº 07, p. 33-36, 1997.

SARAIVA, Renata; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2016.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 2 ed., São Paulo, Ed. Malheiros, 2003.

SILVA, Josué Pereira da. **André Gorz: trabalho e política**. São Paulo: Annablume, Fapesp, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TRINDADE, Analuísa Macedo. **Do Direito ao Lazer nas Relações de Trabalho. Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 2867, 8 maio 2011. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/19062>>. Acesso em: 10 abr .2017.

VIOLA, Ricardo Rocha. **Efetividade dos direitos fundamentais e densidade normativa?** Um falso problema. Revista Ideia, Uberlândia, v. 1, p. 1-17, 2009.