

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**  
**Departamento de Pós-Graduação da Faculdade de Direito**

**SISARA CRISTINA BECKER**

**JORNADA EXCESSIVA:**

Prejuízos na empregabilidade, na saúde e na segurança do trabalhador

**Porto Alegre**

**2013**

**SISARA CRISTINA BECKER**

**JORNADA EXCESSIVA:**

Prejuízos na empregabilidade, na saúde e na segurança do trabalhador

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Pós-Graduação da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho.

**Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral D. de Dorneles**

**Porto Alegre**

**2013**

## **AGRADECIMENTOS**

A minha filha, Nathalia Becker, agradeço por estar sempre ao meu lado, sendo fonte inesgotável de amor e companheirismo.

A minha irmã, Dra. Ana Gladis Dieter Becker, agradeço por todo apoio, amor e cumplicidade destes últimos anos, os quais nos uniram de forma tão fraterna, bela e carinhosa.

Agradeço aos meus amigos, Benjamin Heimberg Filho, Elisabeth Beskow, Flávio Cavalli e Neiss Felix Santin, que mais uma vez se fizeram presentes na minha vida de forma construtiva.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Leandro do Amaral D. de Dorneles, agradeço a atitude de compartilhar seu conhecimento, com dedicação e incentivo.

Agradeço, por fim, ao querido Anderson, secretário do Departamento de Pós-Graduação da Faculdade de Direito, pela presteza e atenção.

*“[...] Oh! que saudades que tenho  
Da aurora da minha vida,  
Da minha infância querida  
Que os anos não trazem mais!  
— Que amor, que sonhos, que flores,  
Naquelas tardes fagueiras  
A sombra das bananeiras  
Debaixo dos laranjais!”  
(fragmentos da poesia  
“Meus oito anos”,  
Casimiro de Abreu)*

## RESUMO

A partir do estudo da aplicabilidade dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador, o presente trabalho analisa a problemática da falta de políticas públicas em relação à jornada excessiva de trabalho e seus efeitos maléficos na empregabilidade, na saúde e na segurança do trabalhador, haja vista o que se pretende em matéria de trabalho decente. O método de pesquisa utilizado foi o hipotético-dedutivo, por meio de consulta a fontes legislativas, doutrinárias e jurisprudenciais. Considera-se que a atual preocupação com a redução da jornada normal de trabalho, deve ser acompanhada da criação de mecanismos inibitórios às jornadas extraordinárias realizadas, de forma indiscriminada, no mundo do trabalho, a fim de evitar os graves prejuízos decorrentes da jornada excessiva de trabalho.

**Palavras-chave:** Dignidade e Proteção. Jornada excessiva. Karoshi.

## ABSTRACT

From the study of the applicability of the principles of human dignity and the protection of the worker, this paper analyzes the problem of lack of public policies related to the amount of excessive work and its harmful effects on employment, health and safety worker, given what is intended in terms of decent work. The research method used was the hypothetical-deductive method, by querying the sources of legislation, doctrine and jurisprudence. It is considered that the current preoccupation with the reduction of normal working hours, shall be accompanied by the creation of inhibitory mechanisms to extraordinary journeys performed indiscriminately, the world of work in order to avoid the devastating effects of excessive journey job.

**Keywords:** Dignity and Protection. Journey excessive. Karoshi.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>2 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR</b> .....	<b>9</b>
2.1. Conceito, classificação e funções dos princípios jurídicos constitucionais e dos peculiares ao Direito do Trabalho .....	9
2.2 A dignidade da pessoa humana, um princípio geral .....	12
2.2.1 Dos outros princípios gerais – o da não discriminação e o da razoabilidade e boa-fé.....	14
2.3 Proteção do trabalhador .....	17
2.3.1 Princípio da norma mais favorável ao trabalhador .....	19
2.3.2 Princípio da interpretação mais favorável ao trabalhador .....	20
2.3.3 Princípio da manutenção da condição mais favorável ao trabalhador ....	21
2.3.4 Princípio da imperatividade das normas trabalhistas .....	21
2.3.5 Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas .....	22
2.3.6 Princípio da intangibilidade salarial .....	23
2.3.7 Princípio da primazia da realidade .....	23
2.3.8 Princípio da continuidade da relação de emprego .....	24
2.4 Promoção da melhoria da condição social do trabalhador como medida protetiva .....	24
2.5 Proteção do trabalhador e limitação aos tempos de trabalho .....	25
<b>3 CONTROLE DOS TEMPOS DO TRABALHADOR</b> .....	<b>28</b>
3.1 A intervenção do Estado e o controle do tempo do trabalhador.....	29
3.2 O sistema de produção capitalista, a jornada excessiva e a geração de riquezas.....	36
3.3 “Banco de horas”: a autorização infraconstitucional da “ordinarização das horas extras” .....	41
3.4 Empresas: instituições fechadas .....	44
<b>4 SISTEMA NORMATIVO DE LIMITAÇÕES AOS TEMPOS DE TRABALHO</b>	<b>46</b>
4.1 Jornada de trabalho .....	49
4.2 Trabalho prestado em jornada ordinária.....	50

4.2.1 Jornada em regime de tempo parcial de trabalho (art. 58-A da CLT) ....	52
4.3 Trabalho prestado em jornada extraordinária.....	53
4.3.1 Hora extra, contagem minuto a minuto.....	56
4.3.2 Compensação de horas e “banco de horas” .....	57
4.3.3 Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (inciso XIV, art. 7º, CF/88) .....	59
4.4 Regime de sobreaviso.....	61
4.5 Jornada noturna (art. 73, CLT e art. 7º. da Lei nº. 5.889/73) .....	61
4.6 Jornada <i>in itinere</i> .....	65
4.7 Intervalos e repouso semanal remunerado .....	66
4.7.1 Intervalos interjornadas (entre as jornadas) e intrajornadas.....	66
4.7.2 Repouso semanal remunerado .....	68
4.8 Férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (inciso XVI, art. 7º, CF/88) .....	69
<b>5 A JORNADA EXCESSIVA E SEUS EFEITOS MALÉFICOS .....</b>	<b>71</b>
5.1 Jornada excessiva e seus prejuízos no efeito emprego.....	71
5.2 Jornada excessiva e a saúde do trabalhador .....	75
5.3 Jornada excessiva e a segurança no trabalho .....	84
5.4. Trabalho decente e jornada excessiva de trabalho .....	89
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>93</b>
<b>7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>95</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata, em especial, do estudo realizado sobre a jornada excessiva e seus efeitos maléficos na empregabilidade, na saúde e na segurança do trabalhador, em razão da falta de políticas públicas eficientes para sua inibição, tanto que instaurado no mundo do trabalho o fenômeno da “ordinarização das horas extras”.

Os objetivos da pesquisa estão, intrinsecamente, relacionados à percepção da importância da observância dos princípios gerais e especiais aplicáveis no Direito do Trabalho e a limitação dos tempos de trabalho, a fim de promover uma jornada digna ao trabalho decente.

A metodologia aplicada foi o método hipotético-dedutivo. Para tanto, realizou-se pesquisa legislativa, doutrinária e jurisprudencial.

Assim, encontramos no primeiro capítulo, intitulado “A dignidade da pessoa humana e a proteção do trabalhador”, um entrelaçamento entre a questão da dignidade da pessoa humana e a importância do princípio máximo do Direito do Trabalho, qual seja, o princípio da proteção do trabalhador, com ênfase nos direitos sociais preconizados pela Constituição Federal de 1988.

No capítulo a seguir, denominado “Controle dos tempos do trabalhador” foi historicizado, brevemente, a luta dos trabalhadores pela limitação da jornada da trabalho, com a intervenção do Estado sendo a resposta do conflito de interesses entre o trabalho e o capital, a fim de garantir a continuidade da produção capitalista.

Mais adiante, no capítulo nominado “Sistema normativo de limitações aos tempos de trabalho” há estudo sobre a jornada normal e a extraordinária, o “banco de horas”, os turnos de revezamento, o regime de sobreaviso, a jornada noturna e a *in itinere*, os intervalos, os repousos e as férias.

Por fim, no último capítulo chamado “A jornada excessiva e seus efeitos maléficos” analisou-se o fenômeno da “ordinarização das horas extras” e seus efeitos no efeito emprego, na saúde e na segurança do trabalhador, com enfoque final do trabalho decente e a jornada excessiva de trabalho.



## **2 A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR**

A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da nossa República, conforme insculpido no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal; em outras palavras, a dignidade da pessoa humana é, constitucionalmente, um dos direitos previstos como fundamentais, constitui cláusula pétrea, inviolável e inalienável.

Nesta linha de raciocínio, a dignidade da pessoa humana é direito oponível pelo indivíduo ao Estado, que está obrigado a protegê-lo e a preservá-lo, não só no âmbito das suas relações com o próprio Estado, mas também no âmbito das relações privadas, interindividuais.

Tem-se, pois, que a dignidade humana é o fundamento reitor da intervenção estatal nas relações de trabalho, as quais se aplica como princípio nuclear o da proteção do trabalhador.

Aliás, parte da doutrina aventa a proteção do trabalhador como sendo o único verdadeiro princípio peculiar do Direito do Trabalho, do qual os demais seriam meros consectários<sup>1</sup>.

Para melhor entendimento da aplicabilidade destes princípios no Direito do Trabalho, faz-se necessário um breve estudo sobre conceito, classificação e funções dos princípios jurídicos constitucionais e daqueles que são peculiares a este ramo do Direito.

### **2.1 Conceito, classificação e funções dos princípios jurídicos constitucionais e dos peculiares ao Direito do Trabalho**

Quando se fala em um *princípio*, imagina-se a causa primária de algo ou de algum campo do saber ou a respectiva proposição que lhe serve de

---

<sup>1</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de e DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 29.

base – é, em síntese, um começo, um fundamento, a essência de onde algo procede.

Princípios são, assim, as essências fundamentais das coisas, os pressupostos de validade das demais asserções que compõem determinado campo do saber.

Os princípios, no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro, são aplicados de forma subsidiária, consistindo em meios auxiliares à interpretação e à aplicação da lei quando essa for omissa, preenchendo lacunas e determinando o seu verdadeiro sentido, com reconhecida função integradora e interpretativa tanto na doutrina quanto nos tribunais.

No Direito, os princípios cumprem papel fundamental, compondo-o ao lado das regras e dos institutos jurídicos, eis que fazem parte da estrutura do ordenamento jurídico, com funções múltiplas e concorrentes, com dimensão valorativa acentuada, concentrando valores de maior perenidade na história social e naqueles que alcancem maior consistência e legitimidade cultural em um dado momento histórico.

Tem-se, ainda, que princípios “[...] são proposições gerais inferidas da cultura e ordenamentos jurídicos que conformam a criação, revelação, interpretação e aplicação do Direito”<sup>2</sup>.

Definem-se os princípios jurídicos como:

[...] normas imediatamente finalísticas, primariamente prospectivas e com pretensão de complementariedade e de parcialidade, para cuja aplicação se demanda uma avaliação da correlação entre o estado de coisas a ser promovido e os efeitos decorrentes da conduta havida como necessária à sua promoção<sup>3</sup>.

Os princípios classificam-se como comuns e especiais, a saber:

[...] comuns a todo o fenômeno jurídico ou especiais a um ou alguns de seus seguimentos particularizados. Desse modo, os princípios jurídicos gerais são proposições gerais informadoras da noção, estrutura e dinâmica essenciais ao Direito ao passo que os princípios especiais de determinado ramo do Direito são proposições informadoras da noção, estrutura e dinâmica essencial de certo ramo jurídico<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 104.

<sup>3</sup> AVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios – da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2012, p. 85.

<sup>4</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Os Princípios na Estrutura do Direito**. Porto Alegre: Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário, v. 38, p. 26-42, set-out/2010, p. 27.

No Direito do Trabalho, os princípios jurídicos especiais à espécie estão previstos no art. 8º. da Consolidação das Leis do Trabalho e no art. 7º. da Constituição Federal do Brasil.

É possível, também, a aplicabilidade de princípios jurídicos do direito comum às relações de trabalho, desde que compatíveis com os princípios específicos do Direito do Trabalho, como o próprio art. 8º. da CLT, em seu parágrafo único preconiza: “O direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”<sup>5</sup>.

A Constituição Federal de 1988 elegeu como modelo estatal e societário o Estado Democrático de Direito, consolidando uma proposta em que o Estado tem como fundamento e finalidade o ser humano, fundamentando-se nos princípios da valorização e proteção do trabalho, da livre iniciativa e da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III e IV).

Porém, antes mesmo da Consolidação das Leis do Trabalho e da Justiça do Trabalho, os princípios gerais e específicos já fundamentavam boa parte das decisões proferidas pelas antigas Juntas de Conciliação e Julgamento e demais órgãos, como BIAVASCHI melhor esclarece:

Esses princípios [gerais e específicos], antes mesmo da CLT e da Justiça do Trabalho, fundamentavam boa parte das decisões proferidas pelas antigas Juntas de Conciliação e Julgamento e pelos conselhos do Trabalho às reclamações em que trabalhadores, pessoalmente ou por seus sindicatos, postulavam “Justiça”. Nesses pleitos estampavam-se o anseio e a esperança de estabilidade. É que, se com a abolição da escravidão, introduzira-se a tutela ao direito de ir embora, naquele momento, em especial com a recente Lei n. 62/35, introduzia-se a tutela ao direito de ficar, de pertencer. Construções relacionadas com o direito de ir e vir e com a concretização dos princípios da continuidade da relação de emprego e da dignidade humana, pontos de partida e fundamentos desse novo Direito<sup>6</sup>.

Nessa esteira, infere-se uma das funções mais importantes – se não a mais – dos princípios constitucionais alude-se à “[...] função atualizadora das normas fundamentais. Enfim, é por meio dos princípios e de seus conceitos

---

<sup>5</sup> SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito do Trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007, p. 10.

<sup>6</sup> BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil**. 1.ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 66.

abertos que se permite a adequação do ordenamento jurídico em face das situações e complexidades do mundo contemporâneo”<sup>7</sup>.

Para a constituição harmônica dos princípios jurídicos do Direito do Trabalho é importante que o intérprete busque a conciliação possível mesmo entre proposições aparentemente antagônicas, cuidando de jamais anular integralmente uma em favor da outra.

E nesta tarefa, deve ser levado em conta que o Direito do Trabalho tem como fonte material um fato social, ou seja:

[...] a correlação de forças sociais inerentes ao processo de acumulação capitalista e á luta de classes, gênese do Direito do Trabalho. O Direito do Trabalho responde a uma necessidade específica de tutela do trabalho humano [...], porém prestado de forma subordinada e por conta alheia <sup>8</sup>.

Assim, o Direito do Trabalho não corresponde a um simples conjunto de normas justapostas, mas sim a um sistema normativo ideologicamente fundado num núcleo irreduzível, sendo o princípio da dignidade da pessoa humana um dos princípios gerais aplicáveis e o da proteção do trabalhador, o princípio peculiar nuclear.

## 2.2 A dignidade da pessoa humana, um princípio geral

Nas palavras de SARLET, a dignidade humana constitui:

[...] qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e responsável nos sentidos nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador.** Disponível em < [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6646&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=25)>. Acesso em: 30-07-2013.

<sup>8</sup> MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Os princípios constitucionais do trabalho.** São Paulo: Revista LTr, ano 74, 2010, p. 585-593, p. 586.

<sup>9</sup> SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 62.

Neste sentido, entende-se que para melhor compreender a ideia de “dignidade da pessoa humana”, praticamente, impõe-se um breve estudo sobre os direitos humanos, os quais são, constantemente, construídos e reconstruídos, como resultados de constantes reivindicações motivadas pela própria e inegável desigualdade cultural e socioeconômica existente na humanidade em todos os lugares do mundo.

Portanto, conforme a sociedade avança como organismo vivo em plena e constante modificação, surge a necessidade de maior ou menor intensidade de garantia de aplicabilidade dos direitos humanos contemporâneos positivados e de outros em processo de construção que eclodem na medida em que evoluem.

Neste sentido, “[...] considerando-se a historicidade dos direitos humanos, destaca-se a chamada concepção contemporânea de direitos humanos, que veio a ser introduzida pela Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993, marcada pela universalidade e indivisibilidade desses direitos”<sup>10</sup>.

Na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 encontramos em seu primeiro artigo que “Todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotadas de razão e consciência e devem agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”<sup>11</sup>.

A Conferência Mundial sobre os Direitos Humanos, dentre as considerações iniciais à Declaração de Viena e Programa de Ação (1993), reconhece e sedimenta o seguinte entendimento:

**[...] todos os direitos do homem derivam da dignidade e do valor inerente à pessoa humana, e que a pessoa humana é o tema central dos direitos do homem** e das liberdades fundamentais, devendo, conseqüentemente, ser o seu principal beneficiário e participar ativamente na concretização de tais direitos e liberdades<sup>12</sup>. (negritei)

Portanto, se todos os direitos do homem derivam da dignidade e do valor inerente à pessoa humana, temos que a dignidade da pessoa humana está no âmago dos direitos humanos.

---

<sup>10</sup> PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 6. ed., São Paulo: Saraiva, 2013, p. 499.

<sup>11</sup> **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em <[http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)>. Acesso em: 31-07-2013.

<sup>12</sup> **Conferência de Direitos Humanos, em Viena, em 1993**. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/viena/viena.html>>. Acesso em: 31-07-2013.

Para PIOVESAN e VIEIRA no atual panorama do Direito Constitucional Brasileiro, a dignidade da pessoa humana: “[...] simboliza um verdadeiro superprincípio constitucional, a norma maior a orientar o constitucionalismo contemporâneo, dotando-lhe especial racionalidade, unidade e sentido<sup>13</sup>.”

No âmbito do Direito do Trabalho temos que “A essência do valor-trabalho é o homem, e é o trabalho que está em função do indivíduo e não o inverso<sup>14</sup>”.

A pessoa humana, nesse ponto em especial, é o homem trabalhador – “ pilar estruturante” do sistema jurídico social de proteção -, de modo que a concretização do valor-trabalho é elemento imprescindível para a consolidação e efetivação da própria dignidade humana.

Antes de concluir este tópico, destaca-se também os princípios gerais da não discriminação e o da razoabilidade e boa-fé, para se compreender a dinâmica do sistema jurídico como um todo, sobretudo no que diz respeito ao Direito do Trabalho, a fim de ampliar o campo de visão relativo à proteção do trabalhador.

### **2.2.1 Dos outros princípios gerais – o da não discriminação e o da razoabilidade e boa-fé**

O princípio da não discriminação está previsto nos artigos constitucionais 3º., inciso IV e o 5º, *caput* e seu inciso I, os quais garantem a todos os cidadãos brasileiros e aos estrangeiros que residem em nosso país a igualdade de tratamento, estendendo a todos os indivíduos o direito a um tratamento formalmente igualitário, desde que se encontrem em situações semelhantes, aproximando as condições pessoais, sociais e econômicas.

O princípio da não discriminação, também, chamado princípio da igualdade, está presente na gênese do Direito do Trabalho, pois ao reconhecer

---

<sup>13</sup> PIOVESAN, Flávia e VIEIRA, Renato Stanzola. A força normativa dos princípios constitucionais fundamentais: a dignidade da pessoa humana *in* PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 501.

<sup>14</sup> RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995, p. 104.

uma desigualdade ponderável, sobretudo de uma natureza econômica entre os trabalhadores e aqueles que lucram com os frutos do trabalho alheio – os donos do capital, o Direito do Trabalho age sobre tal realidade, buscando corrigir, assim, ao menos em parte, as distorções do sistema capitalista.

O Direito do Trabalho reporta-se ao princípio da igualdade – como, por exemplo, ao proibir a diferença salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, ou ao proibir a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, incisos XXX e XXXI, da Constituição).

A Organização Internacional do Trabalho, ao abordar o tema, num artigo intitulado “A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho”, aduz que desde sua formação, em 1919, adota e supervisiona a aplicação das normas internacionais do trabalho para garantir um trabalho decente para homens e mulheres<sup>15</sup>.

Diz mais, que a OIT busca promover a igualdade entre homens e mulheres e que até a década de 1950 teve como estratégia focar a proteção da mulher em função da maternidade, criando meios de neutralizar as diferenças entre homens e mulheres em razão do papel desenvolvido pela mulher na reprodução humana.

A partir de 1951, a OIT se concentra na noção de igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres no mundo do trabalho, o que resta espelhado nas Convenções 110 e 111 da OIT, a primeira que trata da Igualdade de Remuneração entre Homens e Mulheres (1951) e a segunda da Discriminação em Matéria de Emprego e na Ocupação (1958).

Uma das prioridades do escritório da OIT no Brasil é a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento no mundo do trabalho, sendo que as desigualdades existentes centram-se, basicamente, em gênero e raça. Ou seja, a matriz das discriminações e da exclusão social presentes na sociedade brasileira é o preconceito de gênero e raça. Não por outro motivo, a mulher

---

15 OIT. **A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho.** Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho\\_domestico\\_nota\\_1\\_561\\_735.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_1_561_735.pdf)>. Acesso em: 22-09-2013.

negra é a mais mal remunerada dentre todos os trabalhadores brasileiros, compreendendo, também, a grande massa de desempregados e sub-empregados<sup>16</sup>.

A OIT aborda a igualdade entre trabalhadores e trabalhadoras, sob o princípio das responsabilidades familiares que lhes são atribuídas, sendo o ponto fulcral para a promoção das igualdades de oportunidades e tratamento de homens e mulheres no mundo do trabalho. Em outras palavras, a OIT concentra-se no fato de que os modelos tradicionais baseados em homem/provedor e mulher/cuidadora não espelham a realidade do cenário atual, frente à maciça inserção das mulheres no mundo do trabalho.

A OIT, para garantir às mulheres a igualdade de oportunidades e tratamentos no trabalho atenta-se para as transformações nos papéis tradicionais de gênero e um fortalecimento da ideia de que os cuidados são uma responsabilidade social, e não apenas familiar ou feminina.

Já o princípio da razoabilidade e da boa-fé observa a forte intervenção estatal nas relações de trabalho, regulamentando o pacto de atividade que corresponde à relação de emprego.

Assim, os contratos trabalhistas para serem considerados razoáveis e de boa-fé devem observar as restrições que o Estado impõe através do disposto no artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>17</sup>, com cláusulas que observem as peculiaridades do comportamento humano e a tendência de continuidade da atividade, devendo-se atentar para o que é razoável, ou seja, para o que é moderado e sensato, na execução da atividade.

Por outro lado, as relações de trabalho, em sendo contratos-fáticos geram obrigações recíprocas entre o trabalhador e ao dono do capital e, deste modo, devem privilegiar a boa-fé das partes contratantes no desenvolvimento da atividade, que se reveste, por sua natureza, de determinadas características especiais, exigindo-se a manutenção de uma confiança recíproca, incompatível com atos ou condutas inidôneas.

---

16 OIT. **A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho.** Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho\\_domestico\\_nota\\_1\\_561\\_735.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_1_561_735.pdf)>. Acesso em: 22-09-2013.

<sup>17</sup> Art. 444 da CLT: *As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.*



Neste passo, os princípios gerais do Direito do Trabalho são norteadores para a proteção do trabalhador, eis que visam a dignidade da pessoa humana, a não discriminação e a razoabilidade e boa-fé.

### 2.3 Proteção do trabalhador

A proteção do trabalhador, como expressão da dignidade da pessoa humana, está consagrada num dos mais importantes diplomas que tratam dos direitos humanos (artigos XXIII e XXIV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948)<sup>18</sup>.

Em 1919, já havia sido criada a Organização Internacional do Trabalho que, em última instância, foi uma resposta do capitalismo à pressão dos avanços, em todo o mundo, da ideologia marxista. Independente dos reais motivos que determinaram a criação da OIT, o fato é que a Organização preocupou-se, em âmbito internacional, com a proteção do trabalhador.

A positivação da dignidade da pessoa humana e da proteção do trabalhador surgiu como uma reação dos povos ao terror causado pelas guerras do século XX. Para LEDUR “[...] a ideia de se proteger a dignidade da pessoa humana nasceu [...] da violação de direitos de primeira geração, especialmente a igualdade” e, nesta linha de pensamento, conclui:

Os povos da Europa, que conheceram a tragédia da questão social e as atrocidades das duas guerras mundiais e da guerra civil espanhola da primeira metade deste século, perceberam que a pessoa humana estava à mercê da violência e do preconceito sem limites. Diante disso, o próprio futuro do convívio das pessoas impunha atitude apropriada para

---

<sup>18</sup> Artigo XXIII

1. *Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.*
2. *Toda pessoa, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.*
3. *Toda pessoa que trabalhe tem direito a uma 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.*
4. *Toda pessoa tem direito a organizar sindicatos e neles ingressar para proteção de seus interesses.*

Artigo XXIV

*Toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.*

salvaguardar a humanidade das investidas e riscos que contra ela se levantaram<sup>19</sup>.

A ideia de que o mundo do trabalho, historicamente, impõe uma grande desvantagem para o lado da oferta (trabalhadores, empregados) em relação à demanda (donos do capital, empregadores), faz com que a proteção do trabalhador esteja na gênese do Direito do Trabalho. Neste sentido, o princípio da proteção do trabalhador assume caráter universal e dinâmico, eis que capaz de tutelar todo trabalho livre e digno.

Segundo OFFE, essa posição desfavorável dos trabalhadores no mundo do trabalho é estrutural ao sistema capitalista, decorre, entre outros, dos seguintes fatores:

- 1) Apesar de ser normalmente tratada como mercadoria, a força de trabalho possui determinadas especificidades que não permitem a sua integração ao mercado como verdadeira mercadoria, como a impossibilidade de regular-se a sua oferta em face de uma determinada demanda potencial, pois não há como limitar o número de pessoas que vão ao mercado oferecer a sua força de trabalho;
- 2) A força de trabalho, no processo de industrialização capitalista, tornou-se completamente dependente dos meios de subsistência oferecidos no mercado, que só podem ser adquiridos se a força de trabalho for vendida, do que resulta que os trabalhadores não podem esperar uma oportunidade mais adequada ou favorável para oferecer o seu produto ao mercado, razão pela qual a força de trabalho é estruturalmente compelida a abdicar de quaisquer opções estratégicas para submeter-se às condições unilateralmente impostas pela demanda no momento e aceitar o salário corrente oferecido.
- 3) As necessidades da oferta são muito mais rígidas do que as da demanda, pois, enquanto os trabalhadores dependem para a manutenção de um padrão mínimo de vida, determinado material e culturalmente, da constante venda da sua força de trabalho, os capitalistas podem manter a produção em patamares regulares, mesmo com a queda da utilização da mão-de-obra, a partir do incremento da tecnologia.
- 4) O capital possui uma maior liquidez do que a força de trabalho, pois o capitalista pode, ao final de um ciclo, renovar sua unidade produtiva, adequando-se às novas tecnologias, ou mesmo mudar ou expandir a sua área de atuação, ao passo que o trabalhador, ao contrário, somente pode variar a qualidade de sua oferta em grau bastante reduzido, e ainda assim de forma condicionada a alguma espécie de apoio externo, como educação e treinamento<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> LEDUR, JOSÉ FELIPE. **A realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1998, p. 83.

<sup>20</sup> OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado: Transformações contemporâneas do trabalho e da política**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

Como o trabalhador não tem a opção de não participar do mundo do trabalho em virtude de suas necessidades de econômicas para sobrevivência, acaso não houvesse a intervenção estatal, ainda que mínima, esta contingência acarretaria uma exploração cada vez mais violenta da mão-de-obra, tornando insustentável a própria mecânica do “mercado”.

Aliás, por este motivo, é que temos no Direito do Trabalho adota-se, de regra, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, fato que determina a adoção generalizada do princípio da proteção do trabalhador.

BIAVASCHI aduz que o Direito do Trabalho passou a disciplinar as relações de trabalho, protegendo os mais desiguais, rompendo, assim, com a lógica liberal da igualdade das partes e contrapondo-se ao primado da autonomia das vontades<sup>21</sup>.

Tal raciocínio explica porque a proteção do trabalhador é o princípio nuclear do Direito do Trabalho, sendo forma de limitação das estipulações contratuais trabalhistas, conforme previsto no artigo 444 da CLT<sup>22</sup> e, ainda, dele decorre a adoção dos princípios peculiares do Direito do Trabalho analisados, brevemente, a seguir.

### **2.3.1 Princípio da norma mais favorável ao trabalhador**

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador traduz a aplicação, no caso concreto, da norma mais favorável aplicável caso haja a razoável possibilidade de aplicação de mais de uma norma, sempre se atentando aos ditames da Carta Magna.

Em relação à aplicação prática do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, há duas teorias divergentes, consagradas pela doutrina, conhecidas por *teoria da acumulação* e *teoria do conglobamento*.

A teoria da acumulação autoriza a aplicação de mais de duas normas caso haja a possibilidade razoável de aplicação ao mesmo caso

---

<sup>21</sup> BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil**. 1.ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 66.

<sup>22</sup> Art. 444 da CLT: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhe sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

concreto, extraindo-se de cada uma delas o quê for de mais benéfico ao trabalhador, sem anular uma em desfavor de outra. Já, a teoria do conglobamento trata a aplicação de mais de duas normas cabíveis ao mesmo caso de forma que cada norma seja examinada em sua totalidade, aplicando-se, no somatório, a norma mais vantajosa, de forma que o intérprete anula integralmente a menos benéfica.

SCHWARZ aduz que:

Ordinariamente, a doutrina e a jurisprudência têm privilegiado a aplicação da teoria do conglobamento, tecendo severas críticas à teoria da acumulação, especialmente porque, nessa, cuidando o intérprete de não anular integralmente uma norma em favor de outra, mas retirando casuisticamente de cada uma das normas as cláusulas que se apresentem mais favoráveis ao trabalhador, acaba por concretizar uma terceira norma, sequer posta, resultante do somatório das cláusulas benéficas de uma ou outra norma.

A teoria da acumulação, todavia, é adotada quando uma das normas em conflito diz respeito a uma convenção internacional, observado o princípio da universalização uniforme das normas internacionais do trabalho, conhecido por *favor laboris*, consagrado no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, de forma que a inserção de uma norma oriunda da Organização Internacional do Trabalho no ordenamento jurídico interno de um país não acarretará, necessariamente, a revogação total da legislação com ela incompatível, devendo ser mantidas todas as cláusulas mais benéficas aos trabalhadores em vigor no âmbito de cada Estado-Membro.<sup>23</sup>

Portanto, como ocorre com todos os demais princípios abaixo, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador desponta como um desdobramento do princípio da proteção.

### **2.3.2 Princípio da interpretação mais favorável ao trabalhador**

O princípio da interpretação mais favorável ao trabalhador diz respeito à aplicação das normas no Direito do Trabalho segundo a forma interpretativa mais favorável ao trabalhador.

Ou seja, na hipótese de consistente dúvida quanto ao alcance de uma determinada norma, impõe-se ao seu intérprete, sempre que se colocar

---

<sup>23</sup> SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito do Trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007, p. 18.

diante de duas ou mais alternativas possíveis e razoáveis de interpretação de uma norma trabalhista, a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador – *in dubio pro misero*.

### **2.3.3 Princípio da manutenção da condição mais favorável ao trabalhador**

O princípio da manutenção da condição mais favorável ao trabalhador traduz a ideia de que devem ser mantidas as condições mais benéficas adquiridas pelo trabalhador na vigência da norma anterior.

Em observância a este princípio, as alterações promovidas pelo empregador, unilateralmente ou não, nas cláusulas e condições gerais de trabalho, expressas ou tácitas, decorrentes dos usos e costumes vigentes no local de trabalho, no curso do pacto de atividade, quando desfavoráveis ao trabalhador, só atingem os trabalhadores admitidos após o advento da nova regulamentação.

Por outro lado, tratando-se de vantagem transitória e dependente de evento específico, como a obtenção de remuneração decorrente da prestação de trabalho insalubre, noturno ou extraordinário, é lícita a alteração patronal, do que decorre que, suprimido o trabalho insalubre, noturno ou extraordinário, pode o empregador suprimir a respectiva remuneração. Da mesma forma, as cláusulas e condições pactuadas através de acordo coletivo de trabalho ou de convenção coletiva de trabalho têm eficácia transitória e limitada à vigência da norma coletiva instituidora da referida vantagem. Por fim, a Constituição admite alteração de cláusulas e condições gerais do contrato de trabalho em situações especiais, mediante negociação coletiva (incisos VI e XIII, do art. 7º, da Constituição).

### **2.3.4 Princípio da imperatividade das normas trabalhistas**

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas ocorre em razão da necessidade de restringir o campo de autonomia da vontade das

partes no âmbito da relação de trabalho, buscando assegurar garantias fundamentais ao trabalhador, parte hipossuficiente, eis que reconhecida a assimetria dessa relação.

Portanto, o Direito do Trabalho não se limita à regulação supletiva das relações trabalhistas privadas, interindividuais, mas sim, trata-se de um direito manifestamente tutelar e intervencionista, que decorre da necessidade de intervenção estatal na ordem econômica e no mundo do trabalho, tendo a função histórica de limitar a exploração exercida sobre os trabalhadores.

Desta forma, no âmbito do Direito do Trabalho, as normas são, essencialmente, imperativas, fixadas em detrimento da vontade das partes, criando os parâmetros mínimos aos quais o pacto deve estar adstrito.

### **2.3.5 Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas**

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas diz respeito à indisponibilidade que os trabalhadores têm em relação aos seus direitos trabalhistas. Em outras palavras, durante todo curso do contrato de trabalho, o trabalhador não pode renunciar ou transigir seus direitos trabalhistas, haja vista a imperatividade das normas de Direito do Trabalho.

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas é uma das mais fortes manifestações protecionistas do Direito do Trabalho, traduzindo o reconhecimento de que o trabalhador coloca-se, de fato, sempre em uma posição desfavorável, em relação ao dono do capital.

Todavia, a indisponibilidade dos direitos trabalhistas não é absoluta, eis que diz respeito aos direitos considerados de interesse público, como, por exemplo, anotação do contrato de trabalho na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado e a observância das normas especiais de proteção à saúde e à segurança do trabalhador.

Porém, será relativizada a indisponibilidade dos direitos trabalhistas quando prevalecer o interesse privado, sendo sempre, o trabalhador, em tais casos, assistido pelo respectivo sindicato ou por uma autoridade pública, desde que a norma autorize expressamente a disponibilidade daquele direito.

### **2.3.6 Princípio da intangibilidade salarial**

O salário tem natureza alimentar e, por este motivo, é objeto de diversas garantias no Direito do Trabalho. Tais garantias são oponíveis ao empregador e aos credores do trabalhador, de forma a assegurar a esse o valor, a integralidade e a livre disponibilidade do seu salário.

O princípio da integralidade salarial objetiva, assim, proteger o salário de retenções ou descontos indevidos e/ou abusivos, sendo, inclusive, impenhorável.

Todavia, o salário não está livre da defasagem advinda da desvalorização monetária, tampouco da possibilidade de redução do salário, quando ocorre na forma autorizada pelo art. 7º, inciso IV, da Constituição, via negociação coletiva.

### **2.3.7 Princípio da primazia da realidade**

O princípio da primazia da realidade prima pela realidade dos fatos que permeiam a contratação trabalhista, independente das formalidades redigidas entre as partes da relação.

Deste modo, documentos, ainda que bilaterais, têm valor relativizado no Direito do Trabalho, sendo considerados os fatos em detrimento dos assentos documentados, eis que por vezes os trabalhadores são forçados a produzir documentos que destoam da realidade fática para manter o emprego frente à exigência do empregador (cartões ponto, registros e outros), o qual visa escapular das ações fiscais e trabalhistas, sem de fato cumpri-las.

### 2.3.8 Princípio da continuidade da relação de emprego

O princípio da continuidade da relação de emprego expressa a tendência do Direito do Trabalho de atribuir a mais ampla duração à relação de emprego.

Trata-se de um benefício para o trabalhador, mas também para o empregador, que o integra na empresa, com um certo intuito de permanência, maior confiança e produtividade e menor tensão nas relações entre as partes.

São inúmeros os reflexos práticos deste preceito, entre os quais destacamos a sucessão de empregadores, nos termos dos artigos 10 e 448 da CLT<sup>24</sup>.

### 2.4 Promoção da melhoria da condição social do trabalhador como medida protetiva

A promoção da melhoria da condição social do trabalhador, na abordagem de OLIVEIRA e DORNELES, é um princípio fundamental e autônomo, segundo o qual, no âmbito do direito individual do trabalho, “em regra, o contrato de trabalho não admite alteração nas condições de trabalho que consagrem prejuízos ao trabalhador, o que se apreende, por exemplo, do art. 468 da CLT e da Súmula 51 do TST”<sup>25</sup>.

Os autores referem que a observância do princípio da promoção da melhoria da condição social do trabalhador no plano individual parte do pressuposto de vulnerabilidade do trabalhador enquanto que no plano coletivo, o pressuposto é o do equilíbrio negocial entre os sujeitos<sup>26</sup>, sendo nesta última hipótese relativizada a vulnerabilidade dos trabalhadores envolvidos, mas

---

<sup>24</sup> Art. 10 da CLT: *Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.*

Art. 448 da CLT: *A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.*

<sup>25</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de e DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 30-31.

<sup>26</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de e DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 32.



jamais afastada, pois consabida a condição de debilidade econômica, cultural, intelectual, social, técnica e negocial do trabalho *versus* o capital.

De qualquer sorte, temos que a **promoção da melhoria da condição social do trabalhador como medida protetiva** visa, dentre outras melhorias, a promover a saúde do trabalhador, sendo de suma importância visualizar a limitação de jornada de trabalho, como uma das formas de preservação da integridade humana – física, moral, psíquica, social – do trabalhador, em razão do tema proposto no presente trabalho.

## 2.5 Proteção do trabalhador e limitação aos tempos de trabalho

Portanto, uma das propriedades da proteção do trabalhador diz respeito à expansão do Direito do Trabalho, o que implicitamente consagra a ideia de não retrocesso, sendo inaceitável, por exemplo, a ordinarização das jornadas excessivas, eis que se trata de retrocesso histórico-trabalhista, quando considerada a limitação de jornada um direito consagrado no Século XIX.

BARROS alerta sobre a mitigação do princípio da proteção do trabalhador:

O princípio da proteção, entretanto, vem sofrendo recortes pela própria lei, com vista a não onerar demais o empregador e impedir o progresso no campo das conquistas sociais. Isso é também uma consequência do fenômeno da chamada flexibilização "normatizada"<sup>27</sup>.

PINTO E SILVA ressalta que "o Direito do Trabalho encontra-se diante de um momento de redefinição, pois foi concebido para regular uma modalidade de relação jurídica - o emprego - que aos poucos deixa de ser hegemônica"<sup>28</sup>.

No mesmo sentido, complementa ROBORTELLA (2005) que:

[...] o novo protecionismo deve atender a fenômenos complexos como precarização, trabalho informal,

---

<sup>27</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 171.

<sup>28</sup> PINTO E SILVA, Otávio. **A Nova Face do Direito do Trabalho: Tecnologia, desemprego, Trabalho Autônomo e Trabalho Informal**. Revista do Advogado, Ano XXV, nº 82. São Paulo: AASP - Associação dos Advogados de São Paulo, 2005, p. 95.

cooperativismo, tecnologia, desemprego estrutural, trabalho infantil, discriminação, migração de mão-de-obra etc. O Direito do Trabalho precisa ampliar seus horizontes, ocupando-se de proteger o trabalhador e, ao mesmo tempo, estimular o investimento produtivo<sup>29</sup>.

VAZ DA SILVA, com propriedade, conclui que:

[...] é a necessidade de proteção social aos trabalhadores que constitui a raiz sociológica do Direito do Trabalho e tem sido a base de todo o seu sistema jurídico. Essa raiz, apesar das mudanças da sociedade atual e da flexibilização das normas trabalhistas, não pode e não deve ser destruída, sob pena de assistirmos ao fim do Direito do Trabalho. Essa constatação não impede, entretanto, que se aceite e até se promova a necessária adaptação das suas normas às circunstâncias econômicas e sociais de cada país, em cada época, o que, aliás, tem sido uma constante na história do Direito do Trabalho<sup>30</sup>.

Sob prisma diverso, o eminente jurista ROMITA critica a ideologia da irrenunciabilidade dos direitos outorgados por lei imperativa ao trabalhador, divagando que o Princípio da Proteção poderia ser afastado, sem afetar a autonomia científica do Direito do Trabalho:

A resposta é simples: o Direito do Trabalho, considerado como disciplina jurídica, assenta sobre um só princípio, o da liberdade de trabalho. E, no caso do Direito do Trabalho vigente no Brasil, seria acrescentado o princípio da democracia<sup>31</sup>.

Ora, evidente que o ideal de compensação da superioridade econômica pela superioridade jurídica, no embate capital e trabalho, fundamenta o Direito do Trabalho como um direito social por excelência, portanto, quedar-se à flexibilização das normas protetivas é forma potencializadora de gerar distúrbios na própria ordem social, afetando a organização do modelo produtivo e a sociedade como um todo, em razão do poder exercido pela fortaleza exploratória que representa o capital em relação ao trabalho, única fonte de sobrevivência dos trabalhadores.

Não por outro motivo, o princípio da proteção do trabalho está em constante e necessária adequação em resposta às novas e velhas condições de trabalho, atentando-se à desigualdade, vulnerabilidade, precarização e

---

<sup>29</sup> ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Ideias para a Reforma da Legislação do Trabalho**. Revista do Advogado, Ano XXV, n. 82. São Paulo: AASP - Associação dos Advogados de São Paulo, 2005, p. 94.

<sup>30</sup> VAZ DA SILVA, Floriano. **Os Princípios do Direito do Trabalho e a Sociedade Moderna**. In SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). Os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho: Homenagem a Valentim Carrion. São Paulo: Saraiva, 2001, p. 145.

<sup>31</sup> ROMITA, Arion Sayon. **O Princípio da Proteção em Xeque** in Revista Jurídica Virtual, Vol. 4, n. 36, maio/2002. Disponível em: <[www.presidencia.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_36/artigos/Art\\_Arion.htm](http://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_36/artigos/Art_Arion.htm)>. Acesso em: 31-1-2012.

hipossuficiência constatáveis nas relações de trabalho *lato sensu* em concreto<sup>32</sup>.

De sorte que, dentre outras questões, a ordinarização das horas excessivas de trabalho motivam urgente resposta do sistema protetivo do Direito do Trabalho, sob pena de prosseguimento dos prejuízos experimentados ao efeito trabalho, saúde e segurança do trabalhador, pois se percebe que na mesma proporção que os trabalhadores conquistam a limitação da jornada ordinária, são extirpadas suas horas ociosas pelo dono do capital.

Considerando que o valor do trabalho é medido pelo tempo despendido pelo trabalhador, faz-se necessário analisar a invasão no tempo de não trabalho como afronta à dignidade da pessoa humana inerente à qualidade de todos os trabalhadores, como veremos no próximo capítulo.

---

<sup>32</sup> TAMADA, Marcio Yukio. **O Princípio da proteção no direito do trabalho contemporâneo**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11114](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11114)>. Acesso em: 30-07-2013.

### 3 CONTROLE DOS TEMPOS DO TRABALHADOR

Inicialmente, trataremos algumas reflexões doutrinárias sobre a globalização da economia e seus efeitos no mundo do trabalho, pois, entendemos que a globalização ao romper as barreiras sociais, políticas, culturais e geográficas das nações, acaba por fortalecer o capital por meio de especulações financeiras, fiscais e econômicas, que por vezes acabam por trazer prejuízos às forças de trabalho.

Neste sentido, a primeira reflexão destacada é a de MARX, o qual, em 1845, antevendo a tendência natural globalizante do capital, prognosticou:

A tendência para criar o mercado mundial existe imediatamente na noção de capital. Qualquer limite lhe aparece como um obstáculo a vencer. Começará por submeter cada elemento da produção de valores de uso imediato que não entram na troca. [...] o capital sente qualquer limite como um entrave, e supera-o idealmente, mas não na realidade: como cada um desses limites está em oposição com a sua produção entra em contradições constantemente superadas, mas igualmente constantemente criadas de novo.

Mas mais do que isso. A universalidade para a qual tende incansavelmente encontra limites na sua própria natureza que, a um certo nível da sua evolução, revelam que ele próprio é o principal entrave a esta tendência, e o empurram portanto para a sua própria abolição<sup>33</sup>.

Em 2001, consolidada a globalização econômica, ANTUNES aduz que, em sua opinião, o cenário da globalização produtiva apresentaria a lógica do sistema produtor de mercadorias, o qual converteria a concorrência e a busca da produtividade num processo *destrutivo* e gerador de uma imensa massa de mão de obra de *excluídos e de precarizados*, como passamos a transcrever:

Da Rússia à Argentina, da Inglaterra ao México, da Itália a Portugal, passando pelo Brasil, os exemplos são crescentes e acarretam repercussões profundas no enorme contingente de força humana de trabalho presente nestes países. O que dizer de uma forma de sociabilidade que desemprega ou precariza mais de 1 bilhão e 200 milhões de pessoas, algo em torno de

---

<sup>33</sup> *Apud* MÉSZARÓS, István. **Marx, nosso contemporâneo, e o seu conceito de globalização**. Disponível em: <[http://resistir.info/serpa/comunicacoes/meszaros\\_globalizacao.html#notas](http://resistir.info/serpa/comunicacoes/meszaros_globalizacao.html#notas)>. Acesso em: 22/08/2013.

um terço da força humana mundial que trabalha, conforme dados recentes da OIT [...] <sup>34</sup>.

Assim, temos que o quadro progressivo de exploração das forças de trabalho pode ocasionar a submissão dos trabalhadores às extrapolações exigidas pelos detentores do capital, pois à mercê de sua própria vulnerabilidade jurídica, estão amordaçados à irremediável dependência econômica para sobrevivência sua e a de sua família. Com estas considerações preliminares, podemos afirmar que a “ordinarização das horas extras” é mais um dos reflexos do sistema produtivo vigente.

### **3.1 A intervenção do Estado e o controle do tempo do trabalhador**

Uma das razões pelas quais os trabalhadores passaram a ser submetidos a longos tempos nas linhas de produção do capital foi o surgimento da energia elétrica, pois o sol e a lua deixaram de delimitar as jornadas de trabalho. Por outro lado, como na gênese do capitalismo, não havia leis para regular a proteção dos trabalhadores, as jornadas variavam de doze a dezesseis horas na Europa.

Nesta realidade, os trabalhadores ficavam sujeitos a longas jornadas de trabalho, exercendo atividades perigosas, penosas e insalubres, em ambientes nocivos à saúde, desprovidos de condições sanitárias e de higiene. Trabalhavam em minas de subsolo, fábricas metalúrgicas, fábricas de cerâmica e fábricas de tecelagem, sem qualquer limite ou proteção social.

Portanto, retrocedendo ao século XIX, na Europa, tem-se que a irresignação dos trabalhadores e a absorção das ideologias que contrapunham o capitalismo, bem como, as péssimas condições de trabalho e as baixíssimas remunerações nas fábricas, minas e outros meios de produção, evidenciaram seu diminuto poder de barganha.

---

<sup>34</sup> ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. Disponível em: <[http://www.galizacig.com/actualidade/200206/clacso\\_traballo\\_e\\_precarizacao.htm](http://www.galizacig.com/actualidade/200206/clacso_traballo_e_precarizacao.htm)>. Acesso em 03-08-2013.

Afasta-se a até então defendida tese de que as relações de trabalho eram mera contratação entre particulares, sendo o Estado compelido a interferir, em razão da desigualdade e da dependência econômica existente entre as partes envolvidas – empregadores e empregados, buscando afastar os confrontos das frentes de fábrica, até mesmo para garantir a produção capitalista. Conseqüentemente, os trabalhadores têm as primeiras vitórias protecionistas como limites de jornadas, implantação de normas de higiene, de saúde e de segurança no ambiente de trabalho.

Neste sentido, em 1802, na Inglaterra, berço da 1ª. Revolução Industrial surgiu a Lei de Saúde e Moral dos Aprendizes (*Moral and Health Act*), a qual é:

[...] a primeira lei de proteção aos trabalhadores, que previa a limitação em doze horas do trabalho diário e vedação do trabalho noturno, além de tornar obrigatório ao empregador lavar a fábrica duas vezes por ano e adotar medidas relativas à ventilação no local de trabalho [...]<sup>35</sup>.

Em 1847, na Inglaterra foi fixada a jornada de trabalho de 10 (dez) horas. Em 1848, na França foi estabelecido o mesmo limite e, em 1849, em Paris, foi limitada a jornada de trabalho em 11 (onze) horas. Em 1866, o Congresso Geral dos Trabalhadores Norte-Americanos, em Baltimore, aprovou uma resolução no sentido de que "a primeira e grande exigência para libertar o trabalhador da escravidão capitalista, nos Estados Unidos, era a promulgação de uma lei pela qual a jornada normal, em todos os Estados da União Americana, fosse de 08 horas"<sup>36</sup>. Em 1868, foi limitada a jornada de trabalho no serviço público federal dos Estados Unidos em 8 (oito) horas, a qual foi estendida a todos os trabalhadores norte-americanos em 1890.

Mais adiante, em 1912, um cartaz sindical da CGT (Confederação Geral dos Trabalhadores da França) mostrava os ponteiros de um despertador dividido em três. Lê-se: "Nós exigimos os 'três oitos' – oito horas de trabalho, oito horas de lazer e oito horas de descanso". O slogan logo ganhou popularidade. E, em 1919, em França é limitada a jornada de trabalho em 8

---

<sup>35</sup> BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>>. Acesso em: 2-9-2013.

<sup>36</sup> RODRIGUES, Marluce de Oliveira. **A redução da jornada de trabalho: da luta pela saúde à luta pelo emprego**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20807/a-reducao-da-jornada-de-trabalho-da-luta-pela-saude-a-luta-pelo-emprego#ixzz2daSvkQBU>>. Acesso em: 30-08-2013.

(oito) horas por força legal, em resposta às reiteradas reivindicações operárias<sup>37</sup>.

No Brasil, a limitação da duração do trabalho é recente, eis que nossa economia foi alicerçada no trabalho escravo, pois dos nossos 5 (cinco) séculos de existência, os primeiros 4 (quatro) são marcados pela escravidão da mão de obra<sup>38</sup>. Tanto é assim que apenas com o projeto político de Getúlio Vargas foram promulgados os Decretos-lei 21.186, de 22/03/1932 e o Decreto nº. 21.364, de 04/05/1932, os quais limitaram em 8 (oito) horas a jornada normal de trabalho, respectivamente, no comércio e na indústria, com autorização para extensão da jornada em 10 (dez) horas, mediante remuneração e acordo entre trabalhadores e empregadores. Portanto, a limitação de jornada no Brasil ocorreu apenas 64 (sessenta e quatro) anos após a lei norte-americana que tratava do mesmo assunto<sup>39</sup>.

Em 1º. de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho adotou o instituído no Decreto nº. 2.308, de 13/06/1904, sendo estabelecida, como regra geral, a jornada normal de 8 (oito) horas e, certas profissões (ferroviário, jornalista, portuário, etc) tiveram suas jornadas fixadas de forma diferenciada, em razão do inerente esforço e desgaste que as envolve. As Constituições Brasileiras de 1934, 1937, 1946 e 1967 limitaram a jornada em oito horas, porém com a ressalva *de* “prorrogáveis nos casos previstos em lei”.

Por fim, a Constituição Federal de 1988 modificou a orientação que vinha sendo seguida pelas constituições anteriores, estabelecendo em seu artigo 7º:

[...] 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 (XIII), jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação em contrário (XIV).

Para o nosso estudo é importante lembrar que temos os fundamentos da limitação da jornada, primeiramente, no caráter sinalagmático

---

<sup>37</sup> ALTMAN, Max. **Hoje na História: 1919 - França aprova jornada de trabalho de oito horas diárias.** Disponível em: < <http://operamundi.uol.com.br/conteudo/historia/28509/hoje+na+historia+1919+-+franca+aprova+jornada+de+trabalho+de+oito+horas+diarias.shtml>>. Acesso em: 14-09-2013.

<sup>38</sup> WIKIPÉDIA. **Escravidão no Brasil.** Disponível em: < [http://pt.wikipedia.org/wiki/Escravid%C3%A3o\\_no\\_Brasil](http://pt.wikipedia.org/wiki/Escravid%C3%A3o_no_Brasil)>. Acesso em: 26-08-2013.

<sup>39</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho.** Vol. II, 21. ed., São Paulo: LTr, 2004, p.798.

do contrato de trabalho, ou seja, há obrigações recíprocas a serem cumpridas pelas partes contratantes. Partindo desta premissa, temos que a principal obrigação do empregado é prestar serviços e a do empregador é a de pagar salário. Por esta razão, criou-se um sistema legal que impusesse limites à duração da jornada de trabalho, pois o tempo é a medida de trabalho a ser remunerada.

Depois, a limitação dos tempos de trabalho vislumbra os tempos de labor, de descanso e de repouso, sendo de suma importância suas observações para garantir os tempos de não trabalho, em função dos aspectos físicos (relacionados com a necessidade do trabalhador se restabelecer da fadiga e do cansaço do trabalho), aspectos sociais (relacionados com a necessidade do trabalhador ter uma vida social, em companhia da família, desfrutando de lazer e descontração) e aspectos econômicos (relacionados com a necessidade de impor um gravame pecuniário ao empregador como forma de evitar o excesso na jornada de trabalho).

MARTINS sustenta que os fundamentos que balizam a limitação da jornada de trabalho são pelo menos três: a) biológicos: que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga; b) sociais: o empregado precisa conviver e se relacionar com outras pessoas, dedicar-se à família, dispor de horas de lazer; c) econômicos: no período em que o empregado presta serviços cansado ou quando faz horas extras, ocorre o maior índice de acidentes<sup>40</sup>.

No entanto, de significância ímpar compreender a vulnerabilidade jurídica inerente à condição do trabalhador para perceber que todos os direitos trabalhistas positivados no decorrer dos tempos, não são suficientes para afastar o poder operado pelo capital e, até por este motivo, para alguns autores<sup>41</sup>, a “flexibilização” das normas trabalhistas apresenta-se como uma forma de mitigar direitos já conquistados.

DORNELES ao tratar da condição de vulnerabilidade do trabalhador nas relações de trabalho, destaca os seguintes aspectos: negocial (o trabalhador tem menos poder de barganha, pois conta apenas com o trabalho, enquanto que o dono do capital é quem paga seu salário); hierárquica (o

---

<sup>40</sup> MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: Atlas, 2002, p. 454.

<sup>41</sup> Everaldo Gaspar Lopes de Andrade e Alberto Rimoldi.



trabalhador está sob o comando do dono do capital e dele depende); econômica (o trabalhador depende do salário para sobreviver, em contrapartida, o dono do capital pode substituir o trabalhador, em geral, apenas pagando as verbas rescisórias e trabalhistas); técnica (o trabalhador não dispõe dos conhecimentos técnicos e do maquinário para trabalhar, portanto, depende do dono do capital para empregar seu trabalho) e informacional (o trabalhador detém menos informações e acesso às existentes, sejam de que natureza for, se comparados com os donos do capital, sobretudo, àquelas que dizem respeito diretamente ao próprio contrato de trabalho existente)<sup>42</sup>.

Nesta análise, DORNELES traz ao direito do trabalho o conhecimento já absorvido pelo direito do consumidor em relação à vulnerabilidade do consumidor nas relações de consumo, indo além da questão da hipossuficiência do trabalhador, ou seja, destaca que a desigualdade do trabalhador em relação ao dono do capital não diz respeito apenas à condição de ter nenhum ou quase nenhum patrimônio, como até então tratado o tema nos manuais clássicos.

Considera-se, também, que o tempo *encerra conceito* cuja importância altera-se com o passar dos anos, sem, contudo, perder seu significado histórico de expressão de consciência da finitude humana<sup>43</sup>. Neste sentido, a jornada de trabalho é parte do tempo de vida do trabalhador despendido na produção de bens e serviços.

Nos resultados das investigações no campo da economia política de MARX, em “O Capital”, encontramos entre suas conclusões, a de que o tempo despendido pelo trabalhador na produção é o elemento essencial de valor do produto ou do serviço desenvolvido, como se transcreve a seguir:

Vimos que um valor-de-uso ou um artigo qualquer só tem valor na medida em que nele está [objectivizado] materializado trabalho humano [abstracto]. Ora, como medir a grandeza do seu valor? Pela quantidade da substância "criadora de valor" nele contida, isto é, pela quantidade de trabalho. Por sua vez, a quantidade de trabalho tem por medida a sua duração, e o

---

<sup>42</sup> DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do direito do trabalho contemporânea**. São Paulo: Rev. LTr, vol. 77, n. 3, mar. 2013, p. 293.

<sup>43</sup> SEVERO, Valdete Souto. **Crise de Paradigma no Direito do Trabalho Moderno: Jornada**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2009, p. 68.

tempo de trabalho mede-se em unidades de tempo, tais como a hora, o dia, etc<sup>44</sup>.

Portanto, segundo RAMOS FILHO, o principal instrumento de desenvolvimento do capitalismo surge com o controle do tempo do trabalhador pelo detentor do capital e, não, com a invenção da máquina a vapor<sup>45</sup>. Na verdade, entendemos que os eventos – invenção da máquina a vapor e controle dos tempos do trabalhador – estão coordenados entre si, na medida em que a invenção da máquina a vapor contingencia o abandono das oficinas pelos trabalhadores e os introduz no chão de fábrica, momento em que passam a sofrer a intervenção direta em seus tempos de labor pelos donos do capital.

Nesta perspectiva, RAMOS FILHO afirma que “o controle do tempo alheio consiste [...] na primeira e mais importante manifestação de poder”<sup>46</sup> do dono do capital e lança a seguinte assertiva:

No capitalismo, o empregador se apropria do tempo de vida de seus empregados, durante parte da cada dia (jornada de trabalho), e condiciona o tempo em que o empregado não está sob seu controle direto mediante a imposição de um determinado modo de vida segundo determina ética, absorvendo tanto quanto possível as mais distintas potencialidades do fator de produção (força de trabalho) que subordina, degradando a condição humana<sup>47</sup>.

Deste modo, remontamos o processo anunciado por MARX sobre a “bestificação” do operariado:

[...] um homem que não dispõe de qualquer passatempo, cuja vida inteira, à parte de meras interrupções puramente físicas para o sono, alimentação, etc, se acha totalmente absorvido pelo seu trabalho para o capitalista, ainda é menos que uma besta de carga. Constitui uma simples máquina de produzir riqueza para outrem esmagado fisicamente e embrutecido intelectualmente. E, não obstante, toda a história da indústria moderna revela que o capital, se não lhe erguem obstáculos, procura sempre, implacavelmente e sem piedade, reduzir toda a classe operária a esse nível da mais baixa degradação<sup>48</sup>.

LAFARGUE analisa as proposituras do ensaio anônimo *Essay on Trade*<sup>49</sup>, as quais demonstram quão feroz foi a extirpação dos tempos do

---

<sup>44</sup> MARX, Karl. O Capital. vol. 1. Parte I, p. 5. Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/marx/1867/ocapital-v1/vol1cap01.htm>>. Acesso em: 10-08-2013.

<sup>45</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012, p. 20.

<sup>46</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012, p. 21.

<sup>47</sup> RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012, p. 21.

<sup>48</sup> MARX, Karl. **Salário, Preço e Lucro**. São Paulo: Global, 1987, p. 74.

<sup>49</sup> Um ensaio sobre o negócio e o comércio in LAFARGUE.

operariado na Revolução Industrial (Europa, séculos XVIII e XIX), em razão da substituição do trabalho artesanal pelo assalariado e pelo uso de máquinas:

Para extirpar a preguiça e curvar os sentimentos de orgulho e de independência que esta gera, o autor de *Essay on Trade* propunha encarcerar os pobres nas casas ideais do trabalho (ideal *workhouses*) que se tornariam "casas de terror onde se fariam trabalhar 14 horas por dia, de tal maneira que, subtraído o tempo das refeições, ficariam 12 horas de trabalho completas".

Doze horas de trabalho por dia, eis o ideal dos filantropos e moralistas do século XVIII. Como ultrapassamos esse *nec plus ultra*! As oficinas modernas tornaram-se casas ideais de correção onde se encerram as massas operárias, onde se condena a trabalhos forçados, durante 12 e 14 horas, não só os homens, como também as mulheres e as crianças.

E dizer que os filhos dos heróis do Terror se deixaram degradar pela religião do trabalho ao ponto de aceitarem depois de 1848, como uma conquista revolucionária, a lei que limitava o trabalho nas fábricas a doze horas; proclamavam, como um princípio revolucionário, o direito ao trabalho. Que vergonha para o proletariado francês! Só escravos teriam sido capazes de uma tal baixez. Seriam necessários vinte anos de civilização capitalista a um grego dos tempos heróicos para conceber um tal aviltamento.

E se as dores do trabalho forçado, se as torturas da fome se abateram sobre o proletariado, mais numerosas do que os gafanhotos da Bíblia, foi ele que as chamou<sup>50</sup>.

Independente das visões doutrinárias trazidas, certo é que para a lógica capitalista é importante que o trabalho ocorra de forma continuada e permanente, muito pouco se ocupando com a jornada legal. Segundo DWYER, a forma mais simples observada para ampliação do trabalho é aquela que ocorre quando longas horas são trabalhadas em um mesmo local de trabalho<sup>51</sup>. Portanto, a partir desta lógica, quanto mais tempo o trabalhador ficar condicionado a uma tarefa e no mesmo local, maior será sua produtividade; o que não autoriza, em contrapartida, a exploração indiscriminada das forças de trabalho.

Concluimos, pois, que a) o controle do tempo do trabalhador é essencial para o funcionamento do sistema produtivo vigente, uma vez que a mecânica do desenvolvimento capitalista está diretamente relacionada à apreensão da utilização dos tempos para o desdobramento das forças de

---

<sup>50</sup> LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça.** Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/lafargue/1883/preg/cap01.htm#i1>>. Acesso em: 10-08-2013.

<sup>51</sup> DWYER, T. P. *Vida e morte no trabalho: acidentes do trabalho e a produção social do erro.* Rio de Janeiro: Multiação Editorial, 2006, p. 156.

trabalho em bens e serviços e; por outro lado, considerando que a força de trabalho, em si, não é mercadoria e, sim, a única fonte de subsistência do trabalhador; b) é a necessidade imperiosa do trabalho que faz com que os trabalhadores se submetam à ordinarização de horas extras, inclusive, por meio de cláusulas autorizadoras em convenções coletivas<sup>52</sup>.

### **3.2 O sistema de produção capitalista, a jornada excessiva e a geração de riquezas**

A percepção de que o controle dos tempos do trabalhador é essencial para o funcionamento do sistema produtivo vigente, também, remete-nos aos limites do poder patronal, o qual autoriza os empregadores a organizar, dirigir e fiscalizar a atividade laboral (CLT, art. 2º, *caput*). Para compreender melhor os liames entre a produção capitalista e o exercício do poder patronal, analisaremos algumas questões histórico-trabalhistas sobre como o sistema produtivo foi se aprimorando desde o advento do capitalismo.

Para tanto, voltaremos um pouco no tempo até chegarmos ao final do século XIX, quando Frederick Taylor vislumbra a aplicação dos princípios científicos (Administração Científica) na organização do trabalho, buscando maior racionalização do processo produtivo.

Taylor, através deste método, criou um ritmo uniformizante de produção, neutralizando aquilo que tratava como “*vadiagem no local de trabalho*”, pois entendia que o maior problema para o desenvolvimento do capital não estaria nos tempos de repouso dos trabalhadores, mas no ritmo menor que a maioria deles empregava em relação àquele que poderiam ou

---

<sup>52</sup>“PRÉ-CONTRATAÇÃO - HORAS EXTRAS - NULIDADE. A celebração de suposto acordo de prorrogação de jornada do bancário para oito horas, com o pagamento habitual de um número invariável de horas extras por praticamente toda a vigência do pacto laboral, descaracteriza a natureza extraordinária da prestação do trabalho em sobrejornada autorizada no artigo 225 da CLT. Como corolário, configura-se a hipótese de pré-contratação de horas extras, o que é defeso no âmbito desta Especializada, consoante a inteligência da Súmula 199 do Colendo TST. Sendo nula tal modalidade de contratação de serviço suplementar, os valores pagos a tal título remuneram apenas a jornada normal do empregado, sendo que o simples fato de a prorrogação de jornada ter sido formalizada um mês após a admissão da reclamante não tem o condão de descaracterizar a conduta fraudulenta perpetrada pelo Banco reclamado, incidindo à espécie a exegese do artigo 9º da CLT e o princípio da primazia da realidade.” (RO 00627-2009-103-03-00-8; Rel. Conv. Dr. Cleber Lucio de Almeida; 8ª Turma do TRT da 3ª. Região, em 17-11-2009).

deveriam adotar na realização de suas tarefas nas linhas de produção das fábricas.

Contudo, Taylor enfrentou como principal obstáculo, os mecanismos de defesa individual dos trabalhadores no sentido de fazer valer seu *know-how* técnico, pois de vantagem indiscutível do “operário-artesão” sobre o empregador na discussão dos tempos e dos ritmos de trabalho. Isso porque, o conhecimento da tarefa e do modo operatório faz parte do campo de conhecimento do operário e traem cruelmente a argumentação de Taylor.

Então, a solução encontrada pelo sistema taylorista foi a desapropriação do *know-how* coletivo pela organização científica do trabalho (O.C.T), “engendrando mais divisões entre os indivíduos do que pontos de união e, apesar de compartilharem o mesmo local de trabalho, os trabalhadores são confrontados um por um, individualmente e na solidão, às violências da produtividade”<sup>53</sup>.

Taylor cria, pois, o “operário-macaco”<sup>54</sup>, homem contaminado pela lógica da dominação, “condicionado ao comportamento produtivo pela organização do trabalho, e fora da fábrica, ele conserva a mesma pele e a mesma cabeça”<sup>55</sup>. A organização do “trabalho taylorizado [...] é tão rígida que domina não somente a vida durante as horas de trabalho, mas invade igualmente [...] o tempo fora do trabalho”<sup>56</sup>, sendo, pois, a anulação do homem livre, muda e invisível e acontece por meio da dominação e da ocultação, criando o “operário-massa”<sup>57</sup>.

Neste sistema, cada trabalhador realizava apenas um movimento na linha de montagem, não sendo necessário que possuísse habilidades ou pensasse, bastava obedecer às ordens. E, assim, esta forma de organização

---

<sup>53</sup> DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo da psicopatia do trabalho**; tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez Oboré, 1992, pp. 37-39.

<sup>54</sup> “[...] é conhecida a famosa resposta de Taylor à Corte Suprema dos Estados Unidos quando ele teve que prestar contas, frente às juízes, do seu sistema, considerado desumano na época. E para justificar suas inovações, o próprio Taylor comparou o novo operário ao chimpanzé como argumento convincente para conseguir a adesão do júri.” in DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo da psicopatia do trabalho**; tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez Oboré, 1992, p. 42.

<sup>55</sup> DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo da psicopatia do trabalho**; tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez Oboré, 1992, p. 46.

<sup>56</sup> DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo da psicopatia do trabalho**; tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez Oboré, 1992, p. 37.

<sup>57</sup> DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo da psicopatia do trabalho**; tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez Oboré, 1992, p. 26.

do trabalho trouxe resultados surpreendentemente positivos para a produção, mas, por outro lado, para alguns autores<sup>58</sup>, alienou os trabalhadores, subtraindo-lhes a consciência da própria realidade.

Esta subtração de consciência, segundo DEJOURS, explicaria a razão pela qual os trabalhadores se submetem às invasões patronais em seu tempo de não trabalho. Vejamos:

Os médicos do trabalho, na prática da fábrica, encontram às vezes este fenômeno [da alienação do trabalhador] que não é excepcional e que se traduz pela recusa de certos operários em aceitar as paralisações de trabalho prescritas pelo médico que o está tratando. Este “presenteísmo” pode ter outras origens (de ordem salarial), mas há casos em que a causa é a luta individual para preservar um condicionamento produtivo arduamente adquirido<sup>59</sup>.

DEJOURS elucida, talvez, o motivo para aquilo que LAFARGUE denomina “culto ao trabalho”<sup>60</sup>, aduzindo:

[...] este comportamento [a recusa de certos operários em aceitar as paralisações de trabalho prescritas pelo médico do trabalho] demonstra um círculo vicioso sinistro de alienação pelo sistema Taylor, onde o comportamento condicionado e o tempo, recortado sob as medidas da organização do trabalho, formam uma verdadeira síndrome psicopatológica que o operário, para evitar algo pior, se vê obrigado a reforçar também ele. A injustiça quer que, no fim, o próprio operário torne-se o artesão de seu sofrimento<sup>61</sup>.

Em contrapartida, numa análise do modo de produção capitalista, MARX divide a jornada de trabalho em duas partes distintas: trabalho necessário e trabalho excedente. Trabalho necessário é o que produz o suficiente para garantir a sobrevivência do homem, ou seja, serve a lhe garantir a alimentação, moradia saúde e lazer, seu e o de sua família, em outras palavras, a existência digna ao trabalhador. Enquanto que o trabalho

---

<sup>58</sup> Marx, Karl; Lafargue e Dejours.

<sup>59</sup> DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo da psicopatia do trabalho**; tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo : Cortez Oboré, 1992, p. 47.

<sup>60</sup> Em 1880, em repúdio ao que chamava de “culto ao trabalho”, LAFARGUE lança um pequeno manifesto intitulado “O direito à preguiça”, entre outros entendimentos, o seguinte: “*Se, desenraizando do seu coração o vício que a domina e avilta a sua natureza [o trabalho], a classe operária se erguesse com a sua força terrível, não para reclamar os Direitos do Homem, que não são senão os direitos da exploração capitalista, não para reclamar o Direito ao Trabalho, que não é senão o direito à miséria, mas para forjar uma lei de bronze que proíba todos os homens de trabalhar mais de três horas por dia, a Terra, a velha Terra, tremendo de alegria, sentiria saltar nela um novo universo... Mas como pedir a um proletariado corrompido pela moral capitalista uma resolução viril?*”

<sup>61</sup> DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo da psicopatia do trabalho**; tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez Oboré, 1992, p. 47.

excedente é aquele que é expropriado pelo capitalista, a fim de garantir o lucro dos donos dos meios de produção<sup>62</sup>.

De qualquer forma, se considerarmos que a jornada extraordinária tem um custo mais elevado e, teoricamente, reduz o lucro em comparação à jornada normal, certo é que ainda assim é mais vantajoso para o empregador pagar os adicionais impostos por lei para um trabalhador do que contratar outro, pois segundo BARROS:

[...] em muitos países, elas [as horas extras] estão intitucionalizadas, são a regra e não a exceção. A escassez de mão de obra, particularmente de trabalhadores qualificados ou familiarizados com a empresa, tem sido apontada como uma das razões que poderão resultar mais convenientes para o empregador do que contratar e formar pessoal idôneo ou melhorar a produtividade por meio da racionalização<sup>63</sup>.

A partir das considerações de DEJOURS e de MARX, entende-se que a jornada excessiva de trabalho é mais uma das formas de dominação capitalista, resultante da lógica deste meio de produção: quanto mais trabalho excedente, maior o lucro. Nesse contexto, surge a chamada jornada extraordinária como forma de estender o lucro capitalista. Ou seja, o capitalista além do lucro obtido pelo trabalho excedente inerente à jornada normal de trabalho (ótica marxiana), agregará sobrevalor à produção com a utilização indiscriminada de jornada excessiva, pois os adicionais impostos por lei para o pagamento das horas extras não reduz, de forma significativa, o lucro.

Não por outro motivo, entende-se que a exigência de horas extras, ainda que com o acréscimo em seu pagamento, jamais é forma de valorização do trabalho e, sim, forma de exploração de mão de obra, pois tem efeitos extremamente negativos. Neste sentido, transcreve-se parte de um artigo de ROCHA:

Na jornada extraordinária é geralmente paga a hora extra com adicional (que pode atingir até 200 por cento via acordo coletivo), não porque [o capitalista] esteja interessado em valorizar o trabalhador como querem afirmar alguns, mas porque lhe sai mais barato e serve como artifício para evitar uma nova contratação. **É uma forma sutil de burlar direitos trabalhistas e explorar o trabalhador**<sup>64</sup>. (negritei)

---

<sup>62</sup> MARX, Karl. **Manuscritos Económicos de Marx de 1861 a 63**. Disponível em <<http://www.marxists.org/portugues/marx/1863/mes/prodcapital.htm>>. Acesso em: 25-08-2013.

<sup>63</sup> BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 9ª. Ed., 2013, p. 843.

<sup>64</sup> ROCHA, Angelo Lacerda. **Horas extras e redução de jornada**. Disponível em <<http://www.contee.org.br/noticias/artigos/art137.asp>>. Acesso em: 25-08-2013.

Por outro lado, forçosamente, somos compelidos a observar que, desde o início, a doutrina taylorista foi reforçada pelas iniciativas de Henry Ford, para quem, na verdade, além da eficiência inegável do sistema de produção taylorista, o qual implantou em sua fábrica nos Estados Unidos; seria necessária a redistribuição da renda gerada pela capital para tornar acessível o mercado de consumo para todos. Nesta linha de pensamento, Ford paga a seus empregados um salário de 5 (cinco) dólares por dia e observa a limitação legal de jornada de 8 (oito) de trabalho, o que era significativamente superior ao que se pagava na época (1913) no setor automotivo.

Mas, para os sindicatos, que, obviamente, continuaram suas lutas operárias, a “justa” redistribuição de ganhos anunciada por Henry Ford<sup>65</sup>, seria uma forma de ocultação do verdadeiro objetivo dos empresários, qual seja: ampliar e fomentar o mercado de consumo, através do aumento dos rendimentos dos trabalhadores e, conseqüentemente, levar o trabalhador a adquirir as mercadorias das linhas de produção<sup>66</sup>.

De qualquer sorte, inegável a produção de riquezas advindas com a implantação do sistema capitalista de produção e o fato de que a miséria mundial é anterior a sua existência. Portanto, o capitalismo aponta possibilidades inegáveis de bem-estar social, desde que observadas às limitações humanas e do meio ambiente, as quais são inerentes a sua própria sustentabilidade.

Deste modo, a grande luta social que se trava, hoje, é a de racionalização dos meios de produção e a observação das limitações dos trabalhadores, inerentes a sua condição humana. Por este motivo, inclusive, é que o próprio Direito do Trabalho foi instituído, pois esta é sua razão de existir, pois sem o capitalismo, não teríamos necessidade de regras trabalhistas nos moldes hoje conhecidos.

---

<sup>65</sup> Ford “era um exímio frasista quando se tratava de criticar os sindicatos”, segundo pesquisa de Flávio LIMONCIC, tais como “Sindicatos são a pior coisa que existe na face da Terra, porque tiram a independência do homem.” ou “Nossos homens devem considerar se é necessário pagar alguém de fora [um sindicato] para ter o privilégio de trabalhar na Ford” in RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: História, Mitos e Perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr. 2012, p. 106.

<sup>66</sup>RAMOS FILHO defende que Ford, sobretudo em relação à organização dos trabalhadores, objetivava a desarticulação dos “discursos socialistas que nos Estados Unidos se apresentavam como anticapitalistas e tentando deslegitimar os sindicatos dos trabalhadores como interlocutores autorizados para representar os interesses dos trabalhadores.” RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: História, Mitos e Perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012, p. 106.



Inegável, ainda, que foi o sistema capitalista que incrementou a produtividade em longas escalas, com a geração de riquezas e a possibilidade de redistribuição de seus “excedentes”. Mas, claro que isso não significa dizer que o capitalismo é a resposta à miseralidade do mundo inteiro, mas também não se poderia afirmar que é sua causa, já que lhe antecede.

Portanto, ao que tudo indica, precisamos avançar no sentido de gerar riquezas, mas de forma consciente, buscando preservar o meio ambiente e a dignidade do homem. E, neste sentido, presenciamos diversos movimentos sociais e organizações como a OIT, ONU, ONGs, sindicatos, associações, etc, os quais procuram medidas para frear os efeitos negativos do capitalismo, sem, necessariamente, vislumbrar seu fim.

### **3.3 “Banco de horas”: a autorização infraconstitucional da “ordinarização das horas extras”**

Apesar de todos os esforços empregados para a valorização do trabalhador, a prática indiscriminada do sistema de “banco de horas”<sup>67</sup>, no Brasil, constitui-se, no mínimo, num aleijamento dos direitos trabalhistas conquistados em relação aos limites legais dos tempos de trabalho.

Acontece que a “flexibilização” das jornadas de trabalho por meio da utilização do “banco de horas”, apesar de ter na sua criação a chamada “boa intenção” de diminuir as demissões em período de crise e/ou baixa produção, na verdade, tornou-se mais um instrumento de pressão. Neste sentido, VARGAS assevera que é pela troca da promessa de manutenção tão somente

---

<sup>67</sup> Artigo 6º. da Lei nº. 9.601/98, ao alterar o artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, assim determina:

"Art. 59.....

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão."

dos empregos que se admite, por exemplo, a negociação de salário e jornada de trabalho<sup>68</sup>.

Neste sentido, SEVERO esclarece que o “banco de horas” é “um sistema de compensação de jornada suplementar por folgas amplamente aceito no âmbito das relações de trabalho e que acaba por tornar o pagamento das horas extras uma quimera”<sup>69</sup>.

Ou seja, ao que tudo indica, a “ordinarização das horas extras” encontra, atualmente, respaldo na legislação infraconstitucional, pois autorizado pelo legislador o acúmulo de horas extras suplementares pelo sistema de “banco de horas”, para que ao final em não sendo compensadas por folgas, esteja o empregador, aí sim, obrigado a pagar o adicional referente às horas extras não compensadas, sendo, nos dias de hoje, o prazo para o pagamento das horas extras acumuladas de até 1 (um) ano e o prazo para compensação das horas extras em folgas de até 120 (cento e vinte) dias.

Desta forma, do trabalhador poderá ser exigido trabalho extraordinário suplementar, de forma ordinarizada e; o empregador, por sua vez, apenas estará em mora com o pagamento do adicional referente às horas extras trabalhadas quando completado um ano e, ainda, se tais horas não tiverem sido compensadas no prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar de sua realização. Na realidade, entendemos trata-se de um alongamento do prazo para quitação do adicional devido, pois a compensação de horas jamais repõe, efetivamente, ao trabalhador o tempo trabalhado.

Não por outro motivo, os doutrinadores que tratam do tema, ao analisar a recente alteração do artigo 59 da CLT, sustentam que a adoção do “banco de horas” implica na imediata inobservância dos valores contidos na Constituição Federal vigente, como destaca SEVERO:

[...] Rafael Marques, a exemplo de outros (poucos) doutrinadores que se ocupam do tema, percebe o fato de que a alteração do artigo 59 da CLT fere os valores contidos na Constituição Federal. No mesmo sentido, argumenta Jorge Luiz Souto Maior, ao referir que o mínimo a ser exigido, para que a nova redação do artigo 59 da CLT fosse compatível com os princípios que inspiram o texto constitucional e que justificam a

---

<sup>68</sup> VARGAS, Luiz Alberto. **Panorama da flexibilização laboral** in VARGAS, Luiz Alberto, FRAGA, Ricardo Carvalho. Avanços e possibilidades do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2005, p. 228.

<sup>69</sup> SEVERO, Valdete Souto. **Crise de Paradigma no Direito do Trabalho Moderno: Jornada**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2009, p. 85.

Justiça do Trabalho como ramo especial do direito, é que primeiro fossem concedidas as folgas, para depois haver exigência de labor extraordinário<sup>70</sup>.

Acontece que a alteração do regramento contido no artigo 59 da CLT, pelo artigo 6º. da Lei 9.601/98, entre outras questões, além de permitir a supressão do direito constitucional ao pagamento do adicional de horas extras (de forma imediatamente subsequente a sua ocorrência como deveria ser em razão da natureza salarial da verbas), paradoxalmente, equipara hora normal à extraordinária, ignorando, pois, o direito previsto no inciso XVI, do artigo 7º., da Constituição Federal de 1988. E nesta equiparação (hora normal x horas extraordinária) reside a institucionalização do ventilado fenômeno da “ordinarização das horas extras”<sup>71</sup>.

Sobre a utilização do “banco de horas”, na Justiça do Trabalho encontramos decisões que invalidam a forma de sua adesão, conforme destacamos no corpo da sentença prolatada nos autos da reclamação trabalhista que tomou o nº. 0000897-39.2012.5.04.0012, com trâmite perante a 12ª. Vara do Trabalho de Porto Alegre, da lavra do Juiz do Trabalho, Dr. Marcos Fagundes Salomão:

[...] No caso dos autos, a alegada compensação de horários é ilegal, porque o reclamante prestava horas extras, excedendo o horário normal da semana e vulnerando o artigo 59, parágrafo 2º., da CLT, que claramente permite a dispensa de pagamento do adicional de hora extra, no caso de trabalho extraordinário, se houver compensação horária, desde que não seja excedido o horário normal da semana, nem seja ultrapassada a jornada de dez horas diárias. Ademais, não deve haver trabalho aos sábados, pressuposto essencial da própria existência do regime compensatório.

Neste sentido, a seguinte decisão: "O descumprimento do art. 59, parágrafo 2º da CLT eiva de nulidade o acordo de compensação de jornada, gerando direito ao adicional de hora extras sobre as horas excedentes à 8ª diária. Revista parcialmente conhecida e parcialmente provida." (TST - 2ª T. -

---

<sup>70</sup> SEVERO, Valdete Souto. **Crise de Paradigma no Direito do Trabalho Moderno: Jornada**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2009, p. 86-87.

<sup>71</sup> *“Metalúrgicos da Bosch: carga horária chega até 56 horas semanais. Um dos maiores exemplos de imposição de horas extras abusivas aos trabalhadores acontece na fábrica da Bosch, localizada na Cidade Industrial de Curitiba (CIC). A carga horária normal de trabalho na empresa é de 40 horas semanais (8 horas diárias de segunda a sexta-feira). Porém, nos últimos três meses, há casos de trabalhadores que são obrigados a fazer 10 horas diárias durante a semana. Além disso, todos os metalúrgicos da empresa estão trabalhando mais 6 horas quase todos os sábados. Somadas todas as horas, a casos de trabalhadores em que a carga horária semanal de trabalho está chegando a abomináveis 56 horas”* Disponível em <[http://www.cntm.org.br/portal/materia.asp?id\\_CON=11397](http://www.cntm.org.br/portal/materia.asp?id_CON=11397)>. Acesso em: 11-08-2013.

Ac. 4714/91, Rel. Min. Ventuil Abdala - DJ 19-12-91, pág. 18901, citado *in* “Jornal Trabalhista” de 13-04-92, nº 398, pág. 428).

DORNELES ao analisar o disposto no artigo 6º. da Lei 9.601/98, aduz que a nova sistemática de compensação de horas introduziu no ordenamento juslaborista pátrio a base anual “[...] como limite temporal de jornada e que essa medida propicia uma maior exploração do trabalhador – na preservação da integridade humana para a preservação da capacidade da produção.” E, vai além:

[a nova sistemática] amplia, portanto de forma desfavorável ao trabalhador, a duração da jornada. Longe de representar uma medida efetiva de combate ao desemprego, constitui-se em, um artifício para se possibilitar o incremento da produtividade empresarial com menores custos, de acordo com os novos paradigmas de organização produtiva flexíveis, dispensando o pagamento das horas extras<sup>72</sup>.

Ou seja, a utilização indiscriminada do “banco de horas” além de representar um grande risco ao efeito emprego, pois diminui a possibilidade de novas contratações; causa prejuízos à saúde e à segurança do trabalhador, na medida em que o expõe à excessiva jornada e, conseqüentemente, sofre com a fadiga e o estresse, fatores que ocasionam doenças ocupacionais e acidente de trabalho.

### **3.4 Empresas: instituições fechadas**

Para finalizar este capítulo, temos que é importante mencionar que as empresas se constituem em instituições fechadas que integram um sistema de dominação, tais como, as prisões, os hospitais, as casas de correção, os conventos, as escolas, etc. Assim, as empresas se organizam a partir de um conjunto de práticas que formam aquilo de FOUCAULT chama de “sociedade disciplinar”, cujo objetivo é assegurar o controle sobre os indivíduos, “um tipo de poder do espírito sobre o espírito”, isolando do mundo exterior aqueles que devem ser vigiados<sup>73</sup>.

---

<sup>72</sup> DORNELES, Leandro Amaral D. de. **A transformação do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002, p. 151.

<sup>73</sup> FARIAS, José Fernando de Castro. **Ética, Política e Direito**. São Paulo: Lumen Juris, 2004, p. 240.

Neste viés, FOUCAULT aduz que um dos elementos que caracterizam a sociedade moderna, em oposição à sociedade feudal, é o modo de se administrar o tempo dos indivíduos. Se na sociedade feudal, o controle dos indivíduos se dava pela inserção local, pois o poder feudal encerrava-se na medida em que os homens pertenciam a uma certa terra; na sociedade industrial, que se forma a partir do século XIX, é indiferente ou relativamente indiferente à pertinência espacial dos indivíduos, pois o interesse está no controle dos tempos do trabalhador à disposição da produção do capital.

Deste modo, FOUCAULT considera que o controle exercido pela sociedade industrial se faz por duas vias:

[...] por um lado, é preciso que o tempo dos homens seja colocado no mercado, oferecido aos que o querem comprar, e comprá-lo em troca de salário; e é preciso, por outro lado, que este tempo dos homens seja transformado em tempo de trabalho. É por isso que em uma série de instituições encontramos o problema e as técnicas de extração máxima do tempo<sup>74</sup>.

FARIAS, encerra o tema “a instituição fechada”, considerando que “A partir do século XIX, o problema do controle [dos tempos dos homens] abrange todas as relações de poder e de saber”, criando na sociedade uma “rede institucional de sequestro”<sup>75</sup>, a qual “é infra-estatal, no interior da qual nossa existência se encontra aprisionada”<sup>76</sup>.

Desse modo, a problemática que se apresenta não está propriamente no controle dos tempos dos indivíduos, tampouco na instituição “empresa”; mais sim, na forma como o capital é produzido em detrimento dos limites físicos e mentais dos trabalhadores, com a desumanização das relações de trabalho, ferindo a dignidade da pessoa humana.

Assim, no capítulo seguinte, analisaremos o sistema normativo das limitações dos tempos de trabalho, eis que se trata de resultado da primeira grande luta dos trabalhadores, mas que até os dias de hoje pugna por efetiva observação nas relações de trabalho.

---

<sup>74</sup> *Apud* FARIAS, José Fernando de Castro. **Ética, Política e Direito**. São Paulo: Lumen Juris, 2004, p. 241.

<sup>75</sup> Remontando a ideia de sequestro do indivíduo por Marx.

<sup>76</sup> FARIAS, José Fernando de Castro. **Ética, Política e Direito**. São Paulo: Editora Lumen Juris, 2004, p. 241.

#### **4 SISTEMA NORMATIVO DE LIMITAÇÕES AOS TEMPOS DE TRABALHO**

A compreensão sobre o sistema normativo de limitação aos tempos de trabalho perpassa pela dicção dos incisos XIII, XIV, XV e XVII, do art. 7º., da Constituição Federal de 1988, pois tratam da limitação aos tempos de trabalho (duração de jornada, obrigatoriedade de repousos, intervalos e férias), positivando tais institutos jurídicos, bem como integrando-os ao arcabouço dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, com vistas à melhoria de sua condição social.

Em decorrência da natureza constitucional de referidas normas, alicerçam toda a construção do sistema normativo de limitação aos tempos de trabalho que se pretenda válido, ou seja, a inobservância dos preceitos normativos nos incisos acima citados, fatalmente implica a violação da ordem instituída pelo Diploma Constitucional vigente.

Desta forma, tem-se que aos trabalhadores são garantidos, dentre outros direitos sociais, a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (inciso XIII, art. 7º, CF/88); jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (inciso XIV, art. 7º, CF/88); repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (inciso XV, art. 7º, CF/88); gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (inciso XVI, art. 7º, CF/88).

De outra banda, o Capítulo II intitulado “Da Duração do Trabalho”, e o Capítulo IV intitulado “Das Férias”, ambos do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, aclaram a sistemática normativa de limitação aos tempos de trabalho.

Tanto é assim que no Capítulo II (Da Duração do Trabalho), do Título II, da CLT, encontramos o tratamento dispensado à jornada de trabalho (art. 58); às horas extras (art. 59); às horas extras em atividades insalubres e afins (art. 60); às horas extras em caso de necessidade imperiosa e de força

maior (art. 61); aos empregados que não se enquadram no regime previsto no Capítulo II (art. 62); aos intervalos interjornadas (art. 66); ao descanso semanal (art. 67); ao trabalho aos domingos (art. 68); à limitação aos municípios sobre funcionamento das atividades abarcadas no Capítulo II (art. 69); à vedação ao trabalho nos feriados nacionais e religiosos (art. 70); aos intervalos intrajornadas (art. 71); aos intervalos para repouso nos serviços permanentes (art. 72); ao trabalho noturno (art. 73); ao quadro de horários (art. 74), bem como as penalidades (art. 75).

Já, no Capítulo IV (Das Férias), também do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, tem-se às previsões concernentes às férias anuais (art. 129); à duração das férias (art. 130); às excludentes de faltas para duração de férias (art. 131); aos casos de perda do direito às férias (art. 133); à concessão e época das férias (art. 134-137); à proibição de prestação de serviço nas férias (art. 138); às férias coletivas (art. 139-141); à faculdade ao empregado de converter 1/3 do período das férias em abono pecuniário (art. 143).

Da análise da legislação até aqui estudada e aplicável aos limites aos tempos de trabalho, dentre outras observações, de modo geral, ao trabalhador é garantido a duração normal do trabalho no máximo de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, sendo que há outros limites que a lei fixa para categorias diferenciadas, como, por exemplo, a limitação de 6 (seis) horas diárias para bancários (art. 224 da CLT) e para telefonistas (art. 227 da CLT), etc.

Ou seja, a Constituição Federal de 1988 estabelece os limites de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais para os trabalhadores, admitindo a flexibilização mediante acordo ou convenção coletiva e, a Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, autoriza a ampliação da jornada como extraordinária.

Ainda, antes de iniciarmos o estudo da doutrina nacional que trata do sistema normativo de limitação aos tempos de trabalho, cabe trazer ao conhecimento do leitor que a primeira Convenção (1919) da OIT – Organização Internacional do Trabalho, tratou de delimitar a jornada normal de trabalho em, no máximo, 8 (oito) horas e em carga semanal de 48 (quarenta e oito), em atenção aos reclames dos sindicatos e do operariado.

Podemos melhor compreender a razão pela qual a Convenção n. 01/1919 da OIT tratou deste tema, a partir da leitura do trecho abaixo transcrito:

A jornada de oito horas e, conseqüentemente, a semana de 48 horas, era demanda-chave da classe trabalhadora em todo o mundo antes do advento da OIT [...].

Para os trabalhadores, a extensão e a aplicação generalizada da jornada de oito horas significavam uma reforma de valor incomparável: uma oportunidade de participar da distribuição da nova riqueza gerada pela indústria moderna e de receber tal participação na forma de horas de lazer. De modo geral, reconhecia-se a necessidade de salvaguardar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores; havia evidências de que jornadas excessivas podiam ser danosas à eficiência econômica e à boa condição física e moral dos trabalhadores, além de serem incompatíveis com a democracia política. Finalmente, havia, em diversas áreas, um sentimento de que normas internacionais relativas a horas de trabalho podiam ser um meio eficaz para limitar a possibilidade de concorrência desleal. Refletindo essa tendência da opinião mundial, a adoção da jornada de oito horas de trabalho e da semana de 48 horas constituiu objetivo primário da OIT (OIT, 1958: 3)<sup>77</sup>.

E, após a Segunda Guerra Mundial (1945), nos países industrializados, como Estados Unidos e Inglaterra, houve a redução da carga horária semanal para 40 (quarenta) horas, em razão da pressão dos sindicatos. Hoje, o padrão internacional de duração da jornada de trabalho normal é de 40 (quarenta) horas semanais.

Na atualidade, o Brasil caminha para a positivação da redução da jornada normal semanal de 44 (quarenta e quatro) para 40 (quarenta) horas, como se observa pela recente aprovação (30-06-2013), na Comissão Especial da Câmara de Deputados, da PEC 231/1995<sup>78</sup>, a qual será submetida a todos os demais trâmites legislativos, mas certo é que houve avanço significativo no processo legal para a redução das horas normais na carga semanal de trabalho no Brasil.

Contudo, como veremos mais adiante, apesar do avanço dos trabalhadores na obtenção da redução da carga semanal, permanecem vulneráveis ao poder do detentor do capital, sendo obrigados a se quedar às

---

<sup>77</sup> LEE, Sangheon; MACCANN, Deirdre e MESSEGER, John C. **Duração do trabalho em todo o mundo – Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Disponível em: < [http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/work\\_hours/pub/duracao\\_trabalho\\_284.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/work_hours/pub/duracao_trabalho_284.pdf)>. Acesso em: 11-07-2013.

<sup>78</sup> Disponível em: <<http://www.fenafar.org.br/portal/emprego-e-trabalho/66-emprego-e-trabalho/286-aprova-jornada-de-40-horas.html>>. Acesso em: 11-07-2013.



flexibilizações de jornadas, sem observância dos critérios legais; com graves prejuízos ao efeito emprego, à saúde e à segurança do trabalhador.

#### 4.1 Jornada de trabalho

O delimitador natural das horas de trabalho humano, grosso modo, era a luz natural, ou seja, o homem trabalhava do nascer ao pôr do sol e, por este motivo, utilizou-se a palavra “jornada” como medida de grandeza do tempo trabalhado, pois a origem etimológica da palavra “jornada” é a palavra *die* (dia) do latim, o mesmo vale para a palavra italiana *giornata*, a francesa *journeé*, a espanhola *jornada* e a inglesa *journey*<sup>79</sup>.

Foi com a criação da energia elétrica que os tempos de trabalho deixaram de estar diretamente relacionados à luz natural e, desse modo, o que se chamaria de “jornada de trabalho” como sendo “dia de trabalho”, com o surgimento da luz elétrica; perde a força do significado etimológico e, em muitos países, houve a desassociação dos termos, cedendo lugar às expressões: horário de trabalho e tempo de trabalho<sup>80</sup>.

Considera-se incorreta a usual expressão “jornada semanal”, na medida em que “jornada” significa “dia” e, da mesma forma, incorreta a expressão “jornada diária”; a primeira incorreta porque significa “dia semanal” e a sendo incorreta a segunda expressão porque nada mais é do que a seguinte redundância: “dia dia”<sup>81</sup>. Pelo mesmo motivo, incorreta as expressão “jornada mensal”.

NASCIMENTO assim sintetiza jornada de trabalho como sendo “jornada é a quantificação do tempo trabalhado e horário é a demarcação no relógio desse tempo, desde o seu início até o seu fim, contando também os

---

<sup>79</sup> DIESSE. Relatório sobre **Jornada de trabalho em países selecionado**. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAEF2B746775/Prod14\\_2007.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAEF2B746775/Prod14_2007.pdf)>. Acesso em: 11-07-2013.

<sup>80</sup> DAL ROSSO, 1996 *in* Relatório do DIESSE sobre **Jornada de trabalho em países selecionados**. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAEF2B746775/Prod14\\_2007.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAEF2B746775/Prod14_2007.pdf)>. Acesso em: 11-07-2013.

<sup>81</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de e DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 104.

horários de intervalo”. O autor ensina que jornada de trabalho é um elemento integrante das condições de trabalho, pois se há trabalho, é preciso de um tempo para prestá-lo<sup>82</sup>.

SEVERO, na mesma linha de raciocínio, aclara:

A jornada constitui tempo de vida que o trabalhador dedica à realização de sua atividade laborativa. É, pois, tempo – elemento crucial à vida humana. É, também, uma das principais características da relação de trabalho, imbricada pela ideia de que nessa relação jurídica, ao contrário do que ocorre nas demais, o Homem não separa do fruto do trabalho<sup>83</sup>.

Segundo disposto no art. 4º. da Consolidação das Leis do Trabalho, jornada de trabalho é o período do dia em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

O instituto “jornada de trabalho” comporta diversos aspectos, tais como: a duração da jornada ordinária e extraordinária, os intervalos intra e interjornada, os repousos semanais, domingos e feriados, férias anuais, jornadas noturnas, a recuperação e compensação de horas, o “banco de horas”, os empregados excluídos e as jornadas flexíveis.

Passaremos a analisar, primeiramente, a duração da jornada ordinária e da extraordinária, na medida em que quando a primeira termina, pode ser prestada a jornada extraordinária de trabalho, sendo necessário delimitar o tempo de cada uma.

## 4.2 Trabalho prestado em jornada ordinária

Sobre a jornada ordinária de trabalho, na Constituição Federal, o art. 7º, inciso XIII, ordena:

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;

<sup>82</sup> NASCIMENTO, Amauri M. **Ordenamento Jurídico Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013, p. 385.

<sup>83</sup> SEVERO, Valdete Souto. **Crise de Paradigma no Direito do Trabalho Moderno: Jornada**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2009, p. 68.

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...]

Na Consolidação das Leis do Trabalho, dispõe o artigo 58: A 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.

Logo, percebe-se que a jornada ordinária de trabalho é aquela que o legislador delimita como sendo o tempo máximo diário de trabalho a ser exigido do trabalhador, sem, contudo, fixação do tempo mínimo.

Importante frisar que o artigo 58 foi derogado pela Constituição Federal de 1988, na medida em que não se aplica mais a restrição da jornada ordinária máxima aos “empregados das atividades privadas”, mas sim, a todos os trabalhadores urbanos e rurais.

Neste sentido, tem-se que a jornada de trabalho, afora as exceções que dizem respeito a profissões com regramento próprio (com jornada ordinária inferior a 8 horas), tem-se, hoje, no Brasil, uma jornada ordinária de trabalho máxima de 8 (oito) horas.

Assim, a jornada comum é de 8 horas e deve ser prestada em período diurno (segundo a lei, entre 5h e 22h para o trabalho urbano – art. 73, CLT) e entre 4h e 20h ou entre 5h e 21h para o trabalho rural, conforme atividade desenvolvida (art. 7º. da Lei 5.889/73).

ROTHFUCHS NETO utiliza-se da doutrina de Délio Maranhão para justificar a intervenção do Estado na limitação do tempo de trabalho com as seguintes palavras:

Segundo ensina DÉLIO MARANHÃO, em Direito do Trabalho, edição da Fundação Getúlio Vargas, a intervenção do estado limitando o tempo de trabalho e obrigando períodos de repouso tem uma tríplice justificativa: de natureza **biológica**, tendo em vista a saúde do trabalhador; **social**, para proporcionar-lhe condições humanas de trabalho; e **econômica**, objetivando evitar o desemprego e gerar novos empregos, na medida em que o empregador, limitado na utilização de cada trabalhador, deverá buscar outros para completar o trabalho que o primeiro, por tais limitações, não poderá fazê-lo<sup>84</sup>. (grifei)

---

<sup>84</sup> ROTHFUCHS NETO, Emílio. **Duração do Trabalho. Jornada de Trabalho. Prorrogação. Trabalho noturno. Repouso semanal e em feriados** in *Curso de Direito do Trabalho: em homenagem ao Professor Arion Sayão Romita* (VOGEL NETO, Gustavo Adolpho Coordenador). 2. ed. Rio de Janeiro: GZ, 2009, p. 216.

OLIVEIRA e DORNELES, sobre a duração do trabalho ordinária no Brasil, destacam que o controle desses limites máximos deve ser por estabelecimento e não por empresa, com mais de 10 (dez) empregados e, individualmente, por meio de cartão ponto ou qualquer outro tipo de registro, desde que autorizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (art. 74, CLT).

Ainda os mesmos autores ressaltam a obrigatoriedade implantada a partir de 2012, do registro eletrônico de ponto (Portarias 1510/2009 e 2.686/2011, ambas do MTE) e que para os estabelecimentos com menos de 10 (dez) empregados, basta a fixação do quadro de horários em quadro visível no ambiente de trabalho<sup>85</sup>.

SCHWARZ, ao tratar da duração normal da jornada de trabalho, destaca que, apesar da limitação da jornada normal em 8 horas, existe a jornada reduzida de seis horas diárias, por exemplo, para os trabalhadores que laboram em turnos ininterruptos de revezamento, nos termos do inciso XIV, do art. 7º., da CLT; bem como, por aplicação de legislação diferenciada, aos advogados, aos médicos e aos radialistas a jornada normal é de 4 (quatro) horas diárias; jornada normal de 5 (cinco) horas para jornalistas e músicos; jornada normal de trabalho de 6 (seis) horas para bancários, telefonistas e operadores cinematográficos etc.<sup>86</sup>

#### **4.2.1 Jornada em regime de tempo parcial de trabalho (art. 58-A da CLT)**

Podemos, ainda, neste ponto, tratar da previsão legal do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual prevê a possibilidade de contratação de empregados em regime de tempo parcial, com duração semanal do trabalho não excedente a 25 (vinte e cinco) horas, com pagamento proporcional à sua jornada em relação aos que trabalham em turno integral, tal como se lê:

---

<sup>85</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de e DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 105.

<sup>86</sup> SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007, p. 137.

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas 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.

Este regime se aproxima ao *job-sharing* (ou partilha de emprego), na medida em que, geralmente, dois trabalhadores ocupam o mesmo posto de trabalho em tempos diferentes, complementando ou não o trabalho um do outro. Salienta-se que neste regime não se autoriza horas extras.

### 4.3 Trabalho prestado em jornada extraordinária

É lícita a exigência do trabalho extraordinário no caso de necessidade imperiosa, ou seja, via de regra, no caso de situações imprevisíveis, as quais estão mencionadas no art. 61 da CLT<sup>87</sup>.

Segundo BARROS, o Direito pátrio arrola os casos de necessidade imperiosa, na seguinte ordem:

a) a **força maior**, definida no art. 501 da CLT, entendida como acontecimento previsível para o qual o empregador não concorreu nem direta nem indiretamente, como um terremoto, por exemplo; b) a **recuperação do tempo perdido em virtude de força maior ou causas acidentais**; c) a **conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifestos ao empregador**, dada a sua própria

---

<sup>87</sup> Art. 61, da CLT: “Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.”

natureza (produtos perecíveis, por exemplo, que devam ser colocados em refrigeradores)<sup>88</sup>. (grifei)

A doutrina aduz que, embora não haja previsão legal fixando o máximo de horas que podem ser prestadas em caso de força maior, a conclusão é de que no máximo serão de 12 (doze) horas, “haja vista que, entre duas jornadas, devem existir 11 horas de intervalo para o sono [interjornada] e, após cada seis horas de trabalho, uma hora para refeição [intrajornada].”<sup>89</sup>

No caso de trabalho extraordinário para recuperação do tempo perdido em decorrência de força maior, as horas extras não poderão exceder a 2 (duas) horas diárias e por período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, conforme § 3º., do art. 61, da CLT.

Já a prorrogação da jornada normal para execução de trabalhos extraordinários exigíveis para conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifestos ao empregador apenas se justifica “pelo serviço necessário e quando a interrupção do trabalho resulte de causas acidentais e imprevisíveis”<sup>90</sup>.

Nestas situações, o trabalho extraordinário poderá ser exigido do trabalhador no máximo de 4 (quatro) horas, inclusive, para BARROS, até mesmo dos trabalhadores com jornada ordinária inferior a 8 (oito) horas.

Nos casos de trabalho extraordinário prestado por necessidade imperiosa, a remuneração das horas extras terá o acréscimo, no mínimo, de 50% sobre a hora normal, em atenção ao disposto no art. 7º., XVI, da Constituição Federal de 1988.

Mas, o trabalho extraordinário pode ser prestado não apenas nas hipóteses de necessidade imperiosa, na medida em que a Consolidação das Leis do Trabalho permite o trabalho extraordinário sempre que houver acordo escrito entre as partes, acordo ou convenção coletiva, desde que o número de horas extras não exceda de duas horas diárias e que elas sejam pagas com o acréscimo de pelo menos 50% sobre a hora normal (art. 59<sup>91</sup>)<sup>92</sup>.

---

<sup>88</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 523.

<sup>89</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 523.

<sup>90</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 524.

<sup>91</sup> Art. 59 da CLT: “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Transcreve-se a síntese de OLIVEIRA E DORNELES sobre o trabalho em jornada extraordinária acordada ou bilateral:

**7.1. Jornada (suplementar) extraordinária acordada ou bilateral.** Nesta espécie de prestação de serviços suplementares, a lei não exige um motivo justificador específico. Se o empregador demandar serviços além dos ordinários, apenas deverá propô-los ao empregado, mediante ajuste individual escrito ou através de instrumento coletivo negociado, podendo o empregado recusar-se legitimamente, sem que deste ato resulte qualquer consequência negativa. Ainda, estabelece a lei que a prestação de serviços suplementares mediante acordo não poderá exceder de 2 horas (art. 59, CLT). Portanto, se o empregado labora ordinariamente 6 horas por dia, sua jornada, nesta hipótese, poderá ser no máximo de 8 horas.

Ressaltamos, no entanto, haver entendimento segundo o qual o disposto no art. 59 da CLT deva ser interpretado, sistematicamente, em relação ao art. 58, que fixa em 8 horas a jornada contratual. Assim, seria possível a prestação extraordinária de 2 horas, em relação a uma jornada de 8 horas; o limite, portanto, não seria de 2 horas, independente da jornada do empregado, e sim de 25% da jornada. Nestes termos, sendo a jornada ordinária de 6 horas, o total de labor extraordinário seria de 1 hora e 30 minutos<sup>93</sup>. (negritei)

CAMINO faz a seguinte diferenciação entre a jornada extraordinária contratual e a suplementar:

b) **Jornada extraordinária.** Como a própria denominação está a dizer, a jornada extraordinária decorre de situações emergenciais, não rotineiras, que autorizam o empregador a exigir, unilateralmente, de seu empregado, **a prorrogação da jornada até o limite de 12h diárias.** Reside, nesse aspecto, a **diferença fundamental em relação à jornada suplementar: enquanto esta é contratual e integrada na rotina da execução do contrato, a jornada extraordinária envolve puro poder de comando do empregador, ao qual o empregado deve se submeter, sob pena de insubordinação.** A situação justificadora de tal exercício consubstancia-se, segundo disposto no art. 61 da CLT, na necessidade imperiosa, assim entendida a que decorrer de força maior, da realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. Fica claro que a jornada extraordinária é, como não poderia deixar de ser, excepcional e circunstancial. As horas extraordinárias

---

§ 1º - *Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal. (Vide CF, art. 7º inciso XVI – mínimo, 50% de acréscimo)*

[...]

§ 4º *Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras”.*

<sup>92</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 525.

<sup>93</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de e DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 107.

são acréscimo real de jornada, extravasam tanto o limite diário de 8h, até o teto de 12h nos casos de necessidade imperiosa e sem teto previsto em caso de força maior (art. 61, § 2º, CLT) como, também, a carga horária semanal de 44h<sup>94</sup>. (negritei)

Cabe salientar que o parágrafo 4º., do art. 59, da CLT, veda aos empregados que trabalham sob o regime de tempo parcial, a realização de horas extras.

Por outro lado, para a realização de horas extras, pelos trabalhadores que laboram em condições insalubres, periculosas e penosas, é necessária prévia autorização da autoridade competente em matéria de higiene de trabalho, conforme artigo 60 da CLT.

#### **4.3.1 Hora extra, contagem minuto a minuto**

De acordo com o disposto no § 1º., do artigo 58, da Consolidação das Leis do Trabalho, somente podem ser excluídos da contagem da jornada de trabalho os minutos que não excederem a 5 (cinco) minutos em cada registro, até o limite de 10 (dez) minutos diários. No caso de extrapolação destes limites de tempo, conta-se, na totalidade, minuto a minuto como sendo hora extraordinária trabalhada.

Neste sentido é a orientação da Súmula n. 366 do TST, ou seja, caso ultrapassado o limite legal previsto no art. 58, parágrafo 1º, da CLT, será considerado como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal.

A matéria também é objeto da Orientação Jurisprudencial nº 372 da SDI-I do TST, a qual assim dispõe:

**MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO. LEI Nº 10.243, DE 19.06.2001. NORMA COLETIVA. FLEXIBILIZAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE.** DEJT 03, 04 e 05.12.2008 . A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5 minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras. (negritei)

---

<sup>94</sup> CAMINO, Carmem. **Sistema legal disciplinador da duração do trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT.** vol. 77, n. 2, abr-jun 2011. Brasília: Rev. TST, p. 228.



Tal entendimento também está em consonância com o previsto na Súmula n. 23 do TRT da 4ª. Região:

**HORAS EXTRAS. REGISTRO. CONTAGEM MINUTO A MINUTO. REVISÃO DA SÚMULA Nº 19.** No período anterior à vigência da Lei nº 10.243, de 19.6.2001, o tempo despendido pelo empregado a cada registro no cartão-ponto, quando não exceder de 5 (cinco) minutos, não é considerado para a apuração de horas extras. No caso de excesso desses limites, as horas extras são contadas minuto a minuto. (Publicada no DOE - Diário de Justiça de 29.11.02). (negritei)

#### 4.3.2 Compensação de horas e “banco de horas”

O artigo 7º., inciso XIII, da Constituição Federal de 1988, possibilita a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A compensação de horas é modalidade de jornada pela qual as horas extraordinárias prestadas não são pagas, mas sim, compensadas por folgas, em determinado período de tempo, conforme previsão dos parágrafos 2º. e 3º., ambos do artigo 59 da CLT<sup>95</sup>.

O parágrafo segundo, do artigo 59, da CLT, alterado pela medida provisória n. 2.164-41/2001, instituiu o chamado “banco de horas”, o qual permite, por acordo ou convenção coletiva, a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de modo que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho, tampouco ultrapasse o limite de 10 horas por dia.

Já o parágrafo terceiro, do art. 59, da CLT, prevê que na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral

---

<sup>95</sup> Art. 59 da CLT: “A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

[...]

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.”

da jornada extraordinária, na forma do parágrafo segundo, o trabalhador terá direito à percepção das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Neste regime de compensação de horas, acumulam-se as horas extraordinárias trabalhadas, formando um “banco de horas”, a fim de que sejam contabilizadas as horas a serem compensadas no prazo legal.

MARTINS traça a ideia original de implantação do “banco de horas”:

[...] o trabalhador cumprir jornada inferior à normal quando há menor produção, sem prejuízo do salário ou de ser dispensado. Quando há maior produção, há compensação das horas. Poderá o trabalhador prestar serviços mais horas por dia, quando há maior produção, compensando estas horas na baixa produção [...] <sup>96</sup>.

O egrégio Tribunal Superior do Trabalho trata da matéria na Súmula n. 85, a saber:

**COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011**

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 *[sic]* 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.

BARROS esclarece que a prestação de horas extras habituais, descaracteriza o acordo de compensação de jornada e, neste caso, as horas que ultrapassarem o módulo de jornada ordinária, serão pagas como extras (hora normal mais o acréscimo) e aquelas objeto de compensação serão pagas

---

<sup>96</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 569-570.

apenas com o adicional pelo trabalho extraordinário, segundo a interpretação do inciso IV da Súmula n. 85 do e. TST<sup>97</sup>.

#### **4.3.3 Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (inciso XIV, art. 7º, CF/88)**

O inciso XIV, art. 7º., da Constituição Federal de 1988 prevê uma jornada especial de 6 (seis) horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva<sup>98</sup>.

Esta espécie de jornada é utilizada pelas empresas que prestam seus serviços de forma continuidade e ininterrupta (hospitais, indústrias automotivas, metalúrgicas, serviços de vigilância, etc), restringem-se ao repouso semanal remunerado ou aos intervalos intrajornadas para descanso e alimentação<sup>99</sup>.

As empresas, com tais características, organizam seus empregados em turnos, que se revezam ao longo do tempo, ininterruptamente, conforme escala prévia<sup>100</sup>. Não por outro motivo, a limitação legal da jornada em 6 (seis) horas está relacionada diretamente às condições penosas de trabalho em turno de revezamento, decorrentes da constante alteração de horários.

No sistema de revezamento, o horário dos empregados será variável, apesar de mantida a jornada em 6 (seis) horas, o que significa dizer que o empregado trabalhará 6 (seis) horas, mas esta jornada ocorrerá ao longo das 24 (vinte e quatro) horas de um dia, mas no turno para o qual estará

---

<sup>97</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 534.

<sup>98</sup> Art. 7º. da CF/88: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ... XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...]”

<sup>99</sup> Súmula n. 360 do TST: “TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANA. 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”.

<sup>100</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de e DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 117.

escalado, de forma variável, podendo, por vezes, inclusive o trabalhador estar escalado para um dia em turno diurno e noutro em turno noturno.

Cabe destacar que se a empresa adota o sistema de revezamento, se seus trabalhadores puderem folgar um dia durante a semana para repouso semanal, tal fato não descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento, conforme OJ 360, da SDI-1, do e. TST<sup>101</sup>.

Contudo, conforme se viu acima, o inciso XIV, do art. 7º., da Constituição Federal, autoriza negociação coletiva sobre a jornada especial estabelecida neste dispositivo constitucional e, segundo a Súmula n. 423 do e. TST, a jornada de trabalho para os turnos ininterruptos pode ser ampliada para até 8 (oito) horas de trabalho<sup>102</sup>.

Tem-se, ainda, a prática das escalas de revezamento de 12x36 (doze horas de trabalho e 36 horas de descanso), geralmente, utilizadas nas empresas de vigilância e hospitais, por meio de negociação coletiva, as quais estão validadas pela Súmula n. 444 do e. TST<sup>103</sup>.

A Súmula n. 110 do e. TST prevê, outrossim, que no regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 (vinte e quatro) horas, com prejuízo do intervalo interjornada de 11 (onze) horas, devem ser remuneradas como horas extras, com o devido acréscimo legal.

Nos turnos de revezamento é resguardado o direito da hora reduzida e do pagamento do adicional noturno para o trabalho prestado na jornada noturna.

---

<sup>101</sup> OJ 360, do SDI-1, do TST: *“TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO. Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.”*

<sup>102</sup> Súmula n. 423 do TST: *“TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.”*

<sup>103</sup> Súmula n. 444 do TST: *“JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. 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.”*

#### 4.4 Regime de sobreaviso

O regime de sobreaviso está previsto no art. 244, parágrafo segundo, da CLT, para os ferroviários efetivos que permanecem escalados em sua própria casa, aguardando a qualquer momento ser chamado para o serviço. A escala de sobreaviso é de no máximo 24 (vinte e quatro) horas, sendo garantida a remuneração de 1/3 do salário normal para o período de sobreaviso (33,33% do salário normal)<sup>104</sup>.

Porém, o regime de sobreaviso é utilizado para outras categorias profissionais (eletricistas, técnicos de informática, médicos, engenheiros, etc) e, por analogia, se aplica o disposto no artigo acima referido, segundo Súmula n. 428 do e. TST<sup>105</sup>.

Os trabalhadores em regime de sobreaviso são àqueles que estão escalados e permanecem à disposição do empregador fora do local de trabalho, mas com a expectativa de serem chamados a qualquer momento da jornada de sobreaviso (24 horas). Se o trabalhador for chamado ao trabalho, cessa o sobreaviso e se inicia o trabalho efetivo, momento em que passará a receber integralmente o salário correspondente ao trabalho prestado.

#### 4.5 Jornada noturna (art. 73, CLT e art. 7º. da Lei nº. 5.889/73)

A jornada noturna no meio urbano ocorre entre as 22 (vinte duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte, conforme previsto no parágrafo segundo, do artigo 73, da CLT, sendo que a hora noturna é reduzida,

<sup>104</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 531.

<sup>105</sup> Súmula n. 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."*

sendo equivalente a 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos (parágrafo primeiro, do artigo 73, da CLT).

A hora reduzida é uma ficção legal e o trabalhador que labora das 22 (vinte e duas) horas de um dia às 5 (cinco) horas do dia seguinte, receberá o equivalente a 8 (oito) horas de trabalho, apesar de que no relógio terá trabalhado 7 (sete) horas. Esta jornada reduzida justifica-se pela fadiga inerente ao serviço noturno<sup>106</sup> e foi recepcionada pela Constituição Federal, conforme OJ 127, SDI-1, do e. TST<sup>107</sup>.

Prorrogada a jornada noturna, aplica-se o disposto no Capítulo II (Da duração do trabalho), do Título II (Das normas gerais de tutela do trabalho), da CLT, conforme artigo 73, parágrafo quinto, do mesmo Diploma Legal.

OLIVEIRA E DORNELES, em relação à falta de especificidade da lei trabalhista sobre a prorrogação da jornada noturna, referem a Súmula n. 60, II, do e. TST<sup>108</sup>, aduzindo que “[...] sedimentou-se jurisprudência entendendo pelo cabimento do adicional noturno ao serviço extraordinário que se estende ao período noturno”<sup>109</sup>.

BARROS esclarece que se cumprida integralmente a jornada noturna, havendo prorrogação, é devido também o adicional noturno em relação às horas que se sucedem, ainda, que, obviamente, diurnas. Neste caso, o pagamento do adicional noturno deve-se ao fato de que a prorrogação da jornada noturna implica maior desgaste físico e psíquico para o trabalhador, mas o mesmo não ocorre em relação às horas que antecedem a jornada noturna<sup>110</sup>.

Nos períodos mistos (períodos de trabalho que abrangem horário diurno e noturno), em relação às horas noturnas, aplica-se o disposto no artigo 73 da CLT, conforme seu parágrafo quarto.

---

<sup>106</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de e DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p.115.

<sup>107</sup> OJ n. 127 do TST: “HORA NOTURNA REDUZIDA. SUBSISTÊNCIA APÓS A CF/1988 (inserida em 20.04.1998) O art. 73, § 1º da CLT, que prevê a redução da hora noturna, não foi revogado pelo inciso IX do art. 7º da CF/1988.”

<sup>108</sup> Súmula n. 60, II, do TST: “ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO. I – [...] II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.”

<sup>109</sup> OLIVEIRA, Cíntia Machado de e DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do Trabalho**. 2 ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p.116.

<sup>110</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 542-543.

O inciso IX, do artigo 7º., da Constituição Federal de 1988 garante a remuneração do trabalho noturno superior a do diurno. Neste sentido, o parágrafo 3º., do artigo 73, da CLT, prevê que a hora do trabalho noturno é remunerada com acréscimo de 20% (vinte por cento) sobre o valor pago para a hora diurna, a título de adicional noturno e, no caso dos estabelecimentos que pela natureza de suas atividades, funcionarem apenas em horário noturno, o acréscimo de 20% tem como base de cálculo o valor da hora referente ao salário mínimo vigente na região.

Contudo, sobre a base de cálculo do adicional remuneratório devido para o trabalho noturno, aplica-se, de regra, a orientação expedida pelo Egrégio Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 565.714, da relatoria da Ministra, Dra. Cármen Lúcia Antunes Rocha. Referida decisão reconhece a proibição de utilização do salário mínimo como base de cálculo para qualquer vantagem de servidor público ou de empregado, em observância ao disposto no artigo 7º., inciso IV, da Constituição Federal de 1988. Inclusive, o e. STF editou a Súmula Vinculante n. 4, a saber:

Salvo nos casos previstos na Constituição, o salário mínimo não pode ser usado como indexador de base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, nem ser substituído por decisão judicial<sup>111</sup>.

Cabe ressaltar, igualmente, que o Brasil ratificou integralmente os termos da Convenção n. 171 da Organização Internacional do Trabalho, a qual trata do trabalho noturno e é aplicável a todos os trabalhadores assalariados, com exceção daqueles que trabalham na agricultura, na pecuária, na pesca, nos transportes marítimos e na navegação interior.

Portanto, o Brasil está comprometido, internacionalmente, a adotar, ainda que de forma progressiva, as medidas contidas nos artigos 4º. ao 10º. da Convenção n. 171 da OIT<sup>112</sup>, as quais visam proteger a saúde dos

---

<sup>111</sup>Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1195>>. Acesso em: 30-07-2013.

<sup>112</sup> Convenção n. 171 da OIT:

*“[...] Art. 4 — 1. Se os trabalhadores solicitarem, eles poderão ter direito a que seja realizada uma avaliação do seu estado de saúde gratuitamente e a serem assessorados sobre a maneira de atenuarem ou evitarem problemas de saúde relacionados com seu trabalho:*

*a) antes de sua colocação em trabalho noturno;*

*b) em intervalos regulares durante essa colocação;*

*c) no caso de padecerem durante essa colocação problemas de saúde que não sejam devidos a fatores alheios ao trabalho noturno.*

trabalhadores noturnos, a fim de ajudá-los a cumprirem com suas responsabilidades familiares e sociais. Além disso, proporcionar a estes trabalhadores melhorias na carreira profissional e compensação efetiva, bem como, adotar as medidas previstas pela OIT, no âmbito da segurança e da proteção da maternidade.

---

2. Salvo declaração de não serem aptos para o trabalho noturno, o teor dessas avaliações não será comunicado a terceiros sem o seu consentimento, nem utilizado em seu prejuízo.

Art. 5 — Deverão ser colocados à disposição dos trabalhadores que efetuam trabalho noturno serviços adequados de primeiros socorros, inclusive disposições práticas que permitam que esses trabalhadores, em caso necessário, sejam trasladados rapidamente até um local onde possam receber tratamento adequado.

Art. 6 — 1. Os trabalhadores noturnos que, por razões de saúde, sejam declarados não aptos para o trabalho noturno serão colocados, quando for viável, em função similar para a qual estejam aptos.

2. Se a colocação nessa função não for viável, serão concedidos a esses trabalhadores os mesmos benefícios que a outros trabalhadores não aptos para o trabalho ou que não podem conseguir emprego.

3. Um trabalhador noturno declarado temporariamente não apto para o trabalho noturno gozará da mesma proteção conta a demissão ou a notificação de demissão que os outros trabalhadores que não possam trabalhar por razões de saúde.

Art. 7 — 1. Deverão ser adotadas medidas para assegurar que existe uma alternativa do trabalho noturno para as trabalhadoras que, à falta dessa alternativa, teriam que realizar esse trabalho:

a) antes e depois do parto, durante o período de, pelo menos, dezesseis semanas, das quais oito, pelo menos, deverão ser tomadas antes da data estimada para o parto;

b) com prévia apresentação de certificado médico indicando que isso é necessário para a saúde da mãe ou do filho, por outros períodos compreendidos:

I) durante a gravidez;

II) durante um lapso determinado além do período posterior ao parto estabelecido em conformidade com o item a do presente parágrafo, cuja duração será determinada pela autoridade competente com prévia consulta junto às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores.

2. As medidas referidas no parágrafo 1 do presente Artigo poderão consistir da colocação em trabalho diurno quando for viável, a concessão dos benefícios de seguridade social ou a prorrogação da licença-maternidade.

3. Durante os períodos referidos no parágrafo 1 do presente Artigo:

a) não deverá ser demitida, nem receber comunicação de demissão, a trabalhadora em questão, salvo por causas justificadas não vinculadas à gravidez ou ao parto;

b) os rendimentos da trabalhadora deverão ser mantidos em nível suficiente para garantir o sustento da mulher e do seu filho em condições de vida adequadas. A manutenção desses rendimentos poderá ser assegurada mediante qualquer uma das medidas indicadas no parágrafo 2 deste Artigo, por qualquer outra medida apropriada, ou bem por meio de uma combinação dessas medidas;

c) a trabalhadora não perderá os benefícios relativos a grau, antiguidade e possibilidades de promoção que estejam vinculados ao cargo de trabalho noturno que desempenha regularmente.

4. As disposições do presente Artigo não deverão ter como efeito a redução da proteção e os benefícios relativos à licença-maternidade.

Art. 8 — A compensação aos trabalhadores noturnos em termos de duração do trabalho, remuneração ou benefícios similares deverá reconhecer a natureza do trabalho noturno.

Art. 9 — Deverão ser previstos serviços sociais apropriados para os trabalhadores noturnos e, quando for preciso, para aqueles trabalhadores que realizarem um trabalho noturno.

Art. 10 — 1. Antes de se introduzir horários de trabalho que exijam os serviços de trabalhadores noturnos, o empregador deverá consultar os representantes dos trabalhadores interessados acerca dos detalhes desses horários e sobre as formas de organização do trabalho noturno que melhor se adaptem ao estabelecimento e ao seu pessoal, bem como sobre as medidas de saúde no trabalho e os serviços sociais que seriam necessários. Nos estabelecimentos que empregam trabalhadores noturnos, essas consultas deverão ser realizadas regularmente.

2. Para os fins deste Artigo, a expressão 'representantes dos trabalhadores' designa as pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, de acordo com a Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971. [...]"



Salienta-se que o inciso XXXIII, do artigo 7º., da Constituição Federal de 1988, veda o trabalho noturno aos menores de 18 anos, mesmo que estejam integrados ao mundo do trabalho na qualidade de “aprendizes”.

Por fim, destaca-se que no meio rural, para as atividades da lavoura, a jornada noturna tem início às 21 (vinte e uma) horas de um dia até às 5 (cinco) horas do dia seguinte; e para às de natureza pecuarista, das 20 (vinte) horas de um dia até às 4 (quatro) horas do dia seguinte, sendo que os trabalhadores rurais não contam com a vantagem de redução ficta no horário e o adicional é devido no percentual 25% sobre o valor da hora diurna, tudo conforme previsto no art. 7º. da Lei 5.889/73<sup>113</sup>.

#### **4.6 Jornada *in itinere***

As horas *in itinere*, também denominadas de horas de percurso ou de deslocamento, é o tempo despendido pelo trabalhador para deslocar-se de sua casa para o trabalho e vice-versa e, em regra, tais horas não são computadas na jornada de trabalho.

No entanto, o parágrafo 2º., do artigo 58, da CLT trata das exceções, ou seja, as situações em que o tempo de deslocamento integra a jornada efetiva de trabalho e, assim, é remunerado, inclusive, com os adicionais cabíveis em cada situação (adicional de hora extra, adicional noturno, etc), a saber: a) empresa em local de difícil acesso ou não servido por transporte público ou b) quando o empregador fornecer a condução (de forma onerosa ou gratuita).

A Súmula n. 90 do e. TST trata das horas *in itinere*, nos termos a seguir:

HORAS *IN ITINERE*. TEMPO DE SERVIÇO.  
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.  
II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da

---

<sup>113</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 542.

jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

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.

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.

No caso de micro e pequenas empresas, a jornada *in itinere* tem previsão no art. 58, parágrafo 3º., da CLT, flexibilizando-a ao tempo médio, a forma de pagamento e a natureza de tal módulo de jornada.

#### **4.7 Intervalos e repouso semanal remunerado**

Os repousos semanais remunerados e os intervalos são os períodos de ociosidade do contrato de trabalho, em outras palavras, são as intermitências do contrato de trabalho. Enquanto que os primeiros são tempos de descontinuidade contratual, remunerados e computados na jornada de trabalho; os segundos são tempos de descontinuidade contratual, não são remunerados, tampouco contabilizados na jornada de trabalho.

##### **4.7.1 Intervalos interjornadas (entre as jornadas) e intrajornadas**

Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso (art. 66, CLT). É o chamado intervalo interjornada e é caráter obrigatório. A respeito do tema, a Orientação Jurisprudencial n. 355 da SDI-1 do e. TST, assim dispõe:

INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT. DJ 14.03.2008. O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia,

os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST<sup>114</sup>, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

Sobre intervalos intrajornadas temos que, em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação o qual será, no mínimo de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de duas horas (art. 71, *caput*, CLT). Referidos intervalos não são computados no tempo de duração da jornada de trabalho (art. 71, parágrafo 2º., da CLT).

Quando a duração do trabalho ultrapassar 4 (quatro) horas e não superar 6 (seis) horas, é obrigatório um intervalo intrajornada de 15 (quinze) minutos (art. 71, parágrafo 1º., da CLT).

Os intervalos intrajornadas previstos no *caput* e no parágrafo 1º., ambos do art. 71, da CLT, poderão ser fracionados, nas condições e formas previstas no parágrafo 5º., do mesmo dispositivo legal.<sup>115</sup>

Por outro lado, o limite mínimo de 1 (uma) hora de intervalo intrajornada previsto para as jornadas de trabalho superiores a 6 (seis) horas, poderá ser reduzido, mediante à observação das exigências contidas no disposto do parágrafo 3º., do art. 71, da CLT.

Outrossim, caso não sejam concedidos os intervalos intrajornadas na forma prevista no art. 71 da CLT, o trabalhador terá direito ao pagamento do período correspondente ao intervalo não concedido com um acréscimo de no mínimo 50% da hora normal, conforme parágrafo 4º, do referido artigo.

Contudo, há decisões judiciais, inclusive do Colendo Tribunal Regional da 4ª. Região, no sentido de que o pagamento deve ser integral das horas que comporiam os intervalos, ainda, que a supressão seja parcial:

[...] INTERVALO INTRAJORNADA. A redução do intervalo intrajornada sujeita o empregador ao pagamento de todo o

---

<sup>114</sup> Súmula n. 110 do TST: ***JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO.*** *No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.*

<sup>115</sup> § 5º, art. 71, da CLT: Os intervalos expressos no *caput* e no § 1º poderão ser fracionados quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais do trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

intervalo como hora extra, e não apenas do período faltante para completar a hora. O pagamento do intervalo não usufruído integralmente não se confunde com a remuneração de tempo de efetivo labor, mas se impõe em vista da não observância de norma de ordem pública com escopo na proteção à saúde do trabalhador. Ademais, deve ser mantida a sentença também no tocante aos reflexos deferidos, a teor Orientação Jurisprudencial nº 354 da SDI-1 do TST que reconhece a natureza salarial da parcela.

INTERVALO INTERJORNADA. O não cumprimento do intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo ser paga a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional. Entendimento do enunciado da Orientação Jurisprudencial n 355 da SDI-I do TST [...] (RO n. 0000692-90.2011.5.04.0029, TRT4, Redator Des. Dr. JURACI GALVÃO JÚNIOR, em 03/07/2013)

#### 4.7.2 Repouso semanal remunerado

O repouso semanal remunerado é um direito do trabalhador previsto no inciso XV, art. 7º, da CF/88<sup>116</sup>, bem como no art. 1º. da Lei nº. 605/49<sup>117</sup> e, ainda, no art. 67 da CLT<sup>118</sup>.

Destaca-se o conteúdo da Súmula n. 172 do e. TST, a saber: “REPOUSO REMUNERADO. HORAS EXTRAS. CÁLCULO - Computam-se no cálculo do repouso remunerado as horas extras habitualmente prestadas.”

CAMINO faz as seguintes considerações sobre o repouso semanal remunerado:

f) Repouso semanal remunerado. O repouso semanal remunerado pode ser definido como um dia que seria de trabalho, mas deixa de sê-lo para que o empregado possa descansar após seis dias de labor. Com essa figuração, queremos dizer que o dia de repouso semanal é um período de 24h em que o empregado não trabalha, mas no qual o salário

---

<sup>116</sup> Art. 7º. da CF/88: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ... XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; [...]”

<sup>117</sup> Art. 1º. da Lei nº. 605/49: “Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.”

<sup>118</sup> Art. 67 da CLT: “Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.”

correspondente ao que receberia trabalhando (por exemplo, durante 8h) lhe é devido. Assim, ele tem 24 horas de descanso ininterrupto, das quais 8h correspondem à “*jornada sem trabalho*”, execução reduzida de seu contrato, e as 16h restantes à execução negativa. Contudo, tendo a lei lhe assegurado o descanso por 24 horas consecutivas, o empregador deve se abster de chamar o empregado no curso dessas 24h e não apenas das 8h correspondentes à remuneração do repouso. O mesmo tratamento é dado aos feriados, com a diferença de que, em relação a estes, há possibilidade da prestação de trabalho, mediante compensação com outro dia de folga ou remuneração em dobro (art. 9º, Lei nº 605/1949).”<sup>119</sup>

No repouso semanal remunerado, o trabalhador percebe o salário relativo ao período que seria para trabalho naquele dia, mas sem efetivamente prestar quaisquer serviços. Por exemplo, o trabalhador com uma jornada ordinária de 8 (oito) horas, no dia em que é de seu repouso semanal remunerado (preferencialmente no domingo), recebe o salário relativo ao dia de trabalho (são remuneradas as 8 horas que seriam a sua jornada naquele dia), sem efetivamente trabalhar.

Existem outras espécies de repouso para descanso, os quais são contabilizados na jornada de trabalho, tal qual o previsto no art. 72 da CLT, qual seja, repouso de 10 (dez) minutos para cada 90 (noventa) de trabalho nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração e cálculo). Não se trata de intervalo, mas sim, de repouso remunerado em razão da natureza da atividade.

#### **4.8 Férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (inciso XVI, art. 7º, CF/88)**

As férias anuais são parte integrante do sistema normativo dos limites aos tempos do trabalho e estão previstas no art. 7º., inciso XVI, da Constituição Federal de 1988, bem como, no art. 129 a 143 da Consolidação das Leis do Trabalho e nas Convenções ns. 132 e 146 da OIT, as quais foram ratificadas pelo Brasil. Neste sentido, temos que as férias anuais delimitam o

---

<sup>119</sup> CAMINO, Carmem. **Sistema legal disciplinador da duração do trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT.** Brasília: Rev. TST, vol. 77, n. 2, abr/jun 2011, p. 226-227.

período anual para descanso do trabalhador, oportunidade em que poderá repor suas energias para recomeçar as atividades laborais do novo período aquisitivo.

Cada período aquisitivo de férias é igual a 1 (um) ano de trabalho, decorrido este prazo do contrato, o trabalhador, em princípio, faz jus ao gozo de 1 (um) mês de férias, período que será remunerado como mês trabalhado com o acréscimo de 1/3. A remuneração relativa às férias deve ser paga até, no máximo, 2 (dois) dias antes de iniciar o período concessivo das férias.

Para o presente estudo, estas informações relativas às férias atingem o objetivo pretendido, qual seja a percepção que as férias integram o sistema normativo de limitação aos tempos de trabalho.

As considerações gerais sobre o sistema normativo de limitação aos tempos de trabalho, em diversos momentos demonstram a invasão do dono do capital no tempo de não trabalho, por meio do expediente da “ordinarização das horas extras”.

Deste modo, no capítulo a seguir destaca-se os impactos maléficos da prática excessiva das horas extras no efeito emprego, saúde e segurança do trabalhador.

## 5 A JORNADA EXCESSIVA E SEUS EFEITOS MALÉFICOS

Primeiramente, destacamos que segundo o entendimento de BARROS, “não há nenhuma fórmula perfeita para limitar as horas extras”, apontado como vigentes:

[...] a mais antiga delas consiste em remunerá-las [as horas extras] com valor elevado para desestimular o empregador a exigi-las; outra medida consiste em estabelecer um descanso compensatório e, finalmente, a terceira medida implica intervenção legislativa, especificando as circunstâncias capazes de autorizá-las<sup>120</sup>.

Deste modo, analisaremos quanto intrínseca é a relação entre a histórica luta operária pela limitação das jornadas e a saúde dos trabalhadores, eis que àquela, fundamentalmente, exigia respeito a um repouso decente, que fosse, no mínimo, suficiente para a reposição das energias<sup>121</sup>. Ou ainda: “É sabido que o principal fundamento utilizado, originalmente, para limitar a jornada é prevenir a fadiga e os acidentes de trabalho”<sup>122</sup>, conforme, inclusive, já estudamos no capítulo acima intitulado “Controle dos tempos do trabalhador”.

A partir deste momento, pretendemos estabelecer um estudo sintético dos efeitos maléficos da jornada excessiva de trabalho, os quais estão consubstanciados a) no efeito emprego, b) na saúde e c) na segurança do trabalhador, como passaremos a analisar.

### 5.1 Jornada excessiva e seus prejuízos no efeito emprego

Nesta esteira, primeiramente, temos que as horas excessivas causam prejuízos ao efeito emprego, na medida em que os detentores do capital, com receio de despender mais receitas com contratação de novos

---

<sup>120</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 843-844.

<sup>121</sup> BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>>. Acesso em: 2-9-2013.

<sup>122</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed., São Paulo: LTr, 2013, p. 843.

empregados, elastecem ao máximo as horas de trabalho de seus empregados, sem observância das limitações legais, com a “ordinarização das horas extras”. Referido fenômeno é mais uma das causas do desemprego, não podendo mais, pois, as horas extras serem tratadas como um “mal necessário”<sup>123</sup>.

Ainda que se perceba que o desemprego está na gênese do capitalismo, devemos considerar que nos tempos atuais de “pós-modernidade” “repousa justamente a evidência de que o capitalismo esta atingindo o ápice de sua capacidade de segregação”. Portanto, não é mais “possível conviver com o desemprego estrutural, porque o drama social daí derivado já atinge as esferas altas da sociedade, aquelas para as quais o capitalismo se afigura verdadeiramente um sistema adequado”<sup>124</sup>. Em outras palavras, o desemprego não é mais um problema apenas dos excluídos do mundo do trabalho, mas também dos donos do capital, frente à violência urbana e rural inerentes à miserabilidade do povo.

Neste sentido, em 1993, o Brasil ao ratificar a Convenção n. 168 da Organização Internacional do Trabalho, intitulada “Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego”<sup>125</sup>, assumiu o compromisso internacional de adotar medidas para fomentar o emprego, combatendo o desemprego. E, nesta

---

<sup>123</sup> **“TST fecha o cerco contra horas extras para combater desemprego: O tribunal Superior do Trabalho está fechando o cerco para que as empresas parem de usar as horas extras como parte habitual da jornada de trabalho de seus funcionários. E para isso está fazendo a conta ficar cara. Pouco se falou, mas até a jurisprudência do tribunal mudou para encarecer as horas extras ao empregador, segundo o ministro João Oreste Dalazen. Em entrevista ao jornal Valor Econômico, em 25 de maio último, ele explicou que “há seis meses a Seção de Dissídios Coletivos do TST vem firmando decisões para que se pague adicional de 100% nas horas extras subsequentes às duas primeiras”. [...] Ser contra a realização de horas extras é uma posição antiga dentro do TST, mas nunca tomou tanta força como agora, segundo visão dos próprios advogados trabalhistas. Recentemente, o presidente do tribunal, ministro Vantuil Abdala, defendeu de forma veemente o fim da prestação de horas extras. Ele chegou a fazer uma relação entre o excesso de jornada prestado pelo trabalhador brasileiro e a qualidade dos produtos manufaturados exportados pelo país. O descanso de onze horas entre as jornadas é sagrado para o TST, e a postura do ministro Dalazen é a de que, mesmo que não se trate de casos de turnos ininterruptos de revezamento de trabalho (previstos no Enunciado nº 110 do tribunal), suas decisões tendem para a punição da empresa que desrespeitar esta regra.”** Disponível em: <<http://www.quimicosunificados.com.br/985/tst-fecha-o-cerco-contra-horas-extras-para-combater-desemprego/>>. Acesso em: 26-08-2013.

<sup>124</sup> SEVERO, Valdete. **Crise de Paradigma no Direito do Trabalho Moderno: A jornada.** Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2009, p. 36/41.

<sup>125</sup> Convenção n. 168 da OIT: “[...] Art. 2: *Todo membro deverá adotar medidas apropriadas para coordenar o seu regime de proteção contra o desemprego e a sua política de emprego. Para esse fim, deverá providenciar que o seu sistema de proteção contra o desemprego e, em particular, as modalidades de indenização do desemprego, contribuam para a promoção do pleno emprego produtivo, livremente escolhido, e que não tenham como resultado dissuadir os empregadores de oferecerem emprego produtivo, nem os trabalhadores de procurá-lo.*” Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/512>>. Acesso em: 26-08-2013.



fenda, destaca-se o resultado de um dos estudos do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE, o qual demonstra que apenas com o fim das horas extras já se teria o potencial de geral cerca de 1,2 milhão de novos postos de trabalho<sup>126</sup>.

Para dar cabo a este compromisso, uma das iniciativas adotadas pelo Brasil é o projeto de alteração da legislação para que seja reduzida a carga horária semanal de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas para 40 (quarenta) horas<sup>127</sup>. De fato, num primeiro momento, a ideia que há muito vem se defendendo é de que com a redução da carga horária semanal, sem redução salarial, seria uma das formas de aumentar as vagas de emprego no mundo do trabalho, sem prejuízo à renda do trabalhador.

Contudo, tem-se que o capitalista não se dobra a estas delimitações temporais, o que fatalmente gera o aumento da carga extraordinária de trabalho ou a intensificação do ritmo de trabalho nas jornadas reduzidas. São as variáveis que amortecem ou relativizam o efeito da redução da jornada sobre o emprego – denominadas, por Marx, de “redução da porosidade do trabalho” – que atualmente se expressam principalmente pela desregulamentação e intensificação do trabalho, pela modulação da jornada e pelo uso abusivo de horas extras.

No Brasil, este fenômeno já pôde ser observado quando houve a redução da carga semanal de 48 (quarenta e oito) horas para 44 (quarenta e quatro) horas, em 1988, com a promulgação da Constituição Federal do Brasil. Isso porque, esta redução “foi seguida de um intenso crescimento da quantidade de horas extraordinárias e da intensificação do trabalho, o que prejudicou a criação de novos postos de trabalho”<sup>128</sup>, pois, segundo DAL

---

<sup>126</sup> DIEESE. **Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade. Nota técnica n. 57, de novembro de 2007.** Disponível em: <HTTP:Dieese.org.br\notatecnica\notatec57 Jornada Trabalho.pdf>. Acesso em: 19/08/2010 in FONSECA, Máira S. Marques da Fonseca. **Redução da Jornada de Trabalho.** São Paulo: LTr, 2012, p.158.

<sup>127</sup> Recente aprovação (30-06-2013), na Comissão Especial da Câmara de Deputados, PEC 231/1995.

<sup>128</sup> “Na Região Metropolitana de São Paulo, por exemplo, 27% dos assalariados trabalhavam além da duração legal, sendo que após 1988 este percentual aumenta, passando para 39%; e permanecerá em torno de 40% até os dias atuais. [...] esses trabalhadores não tiveram, na prática, redução do tempo total de trabalho.” CARDOSO, Ana Cláudia Moreira in FONSECA, Máira S. Marques. **Redução da Jornada de Trabalho.** São Paulo: LTr, 2012, p. 153.

ROSSO, “estima-se que o efeito emprego foi de, aproximadamente 0,7%, muito inferior ao impacto de 8,33% esperado pelos sindicatos e parlamentares”<sup>129</sup>.

Nota-se, pois, quando confrontadas as empresas pelas previsões legais acerca da redução das horas normais de trabalho, usam a “saída de emergência” da intensificação do ritmo de trabalho, obstaculizando a necessidade de novas contratações. Neste sentido, MANÃS elucida:

As empresas lançam mão dessa estratégia quando se veem 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. E, quanto 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<sup>130</sup>.

Portanto, não basta reduzir a carga ordinária de trabalho, é necessário que se crie mecanismos legais de inibição das horas extras. Por este motivo, MARQUES ao abordar em artigo recente o valor social do trabalho na ordem econômica, firma a seguinte assertiva:

Dar verdadeiro valor ao trabalho humano é buscar o pleno emprego, aumentando as ofertas de trabalho a quem tem qualificação e qualificar quem tem menos qualificação, buscar a segurança de quem trabalha e dar dignidade no momento do exercício de seu mister, não exigindo trabalho em condições penosas ou perigosas e eliminando a insalubridade. Valorizar, de fato, o trabalho humano é diminuir consideravelmente a alienação, **extinguir as horas extraordinárias e colocar o ser humano, homem trabalhador, como fim em si mesmo e não como meio a que o capital atinja seu fim**<sup>131</sup>. (negritei)

A partir deste raciocínio, a inserção da proibição de horas extras no arcabouço dos direitos trabalhistas, atrairia a aplicabilidade do princípio da proteção do trabalhador e, conseqüentemente, a irrenunciabilidade deste direito, o quê implicaria na efetivação da redução da carga horária e o aumento da empregabilidade.

---

<sup>129</sup> Apud FONSECA, Máira S. Marques. **Redução da Jornada de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 153.

<sup>130</sup> Apud FONSECA, Máira S. Marques da Fonseca. **Redução da Jornada de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 156.

<sup>131</sup> MARQUES, Rafael da Silva. **O valor do trabalho na ordem econômica**. Disponível em <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-03?start=3>>. Acesso em: 5-08-2013.

## 5.2 Jornada excessiva e a saúde do trabalhador

Pensamos, então, um pouco nos efeitos da “ordinarização das horas extras” na saúde do trabalhador. Para tanto, partiremos da ideia de que tanto o trabalho quanto a saúde são direitos sociais que merecem proteção do Estado, conforme preconiza o disposto no artigo 6º. da Constituição Federal:

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<sup>132</sup>. (grifei)

Assim, propomos a análise da “ordinarização das horas extras” como agente agressor à saúde do trabalhador, na medida em que ocasiona a fadiga, geradora de sensação de fraqueza, de falta de energia e de exaustão física e psicológica. Nas palavras de BRANDÃO, o esforço continuado na execução de horas de trabalho provoca a redução “reversível da capacidade do organismo e uma degradação qualitativa desse trabalho, causada por um conjunto complexo e fatores, cujos efeitos são cumulativos”<sup>133</sup>.

BRANDÃO elucida a limitação do organismo humano nas atividades laborais da seguinte forma:

É o cansaço ou esgotamento provocado por excesso de trabalho físico ou mental e, conseqüentemente, autointoxicação pela liberação de leucomáínas no cérebro, aumento de ácido láctico nos músculos e creatinina no sangue e diminuição da resistência nervosa conducente a acidentes. Reduz a potência muscular, induz ao desconforto e dor e acredita-se que, em longo prazo, contribua para o desenvolvimento de distúrbios e lesões<sup>134</sup>.

Em outras palavras, as características físicas do homem (biótipo, altura, peso, sexo) fisiológicas (tônus muscular, aptidão física, descanso, efeitos de drogas, boa saúde e nutrição) e psicológicas (mental e emocional)

---

<sup>132</sup> Segundo BRANDÃO este artigo é uma “[...] cláusula *principiológica* que exprime potencialidade transformadora, diante da importância de que desfruta [o trabalho] no mundo contemporâneo pelo que representa para a própria economia, em virtude da riqueza e do crescimento econômico, como também pelo que significa como instrumento de inserção social e de afirmação do ser humano, condições imprescindíveis para que se possa atingir o ideal da dignidade humana.”

<sup>133</sup> BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>>. Acesso em: 07-08-2013.

<sup>134</sup> BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>>. Acesso em: 07/08/2013.

são limitadoras à exposição a longas jornadas de trabalho. Por este motivo, a jornada ordinária limitada para os trabalhadores, em geral, em no máximo 8 (oito) horas é uma estipulação baseada em critérios científicos, sendo importante considerar o fato de que cada vez que a ultrapassamos, estamos deixando de observar critérios médico-legais e, conseqüentemente, afronta-se uma das normas que visa, sobretudo, à saúde pública.

Neste sentido, DELGADO aduz:

as normas jurídicas concernentes à jornada não são - necessariamente - normas estritamente econômicas, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de normas de medicina e segurança do trabalho, portanto, normas de saúde pública<sup>135</sup>.

Deste modo, para fins de estudo dos reflexos da “ordinarização das horas extras” na saúde do trabalhador, cabe destacar, num primeiro momento, que na medicina, o processo de detecção de doenças é uma constante. Não por outro motivo, em 1920, a medicina conhecia em torno de 3.000 doenças e estima-se que a cada ano descubra entre 500 a 600 novas enfermidades, em virtude do aperfeiçoamento dos métodos de diagnóstico e do próprio surgimento de novas doenças<sup>136</sup>.

No Japão, por exemplo, a “sobrecarga de trabalho”<sup>137</sup> já é reconhecida como *causa mortis*, chama-se “*KAROSHI*” e significa KARO= excesso de trabalho e SHI = Morte, ou seja, é a “morte por excesso de trabalho”. *Karoshi* é também chamado de *overwork*. “*KAROSHI*” é descrito na literatura sociomédica japonesa como sendo:

[...] um quadro clínico extremo (ligado ao estresse ocupacional) com morte súbita por patologia coronária isquêmica ou cérebro vascular. *Karoshi* é um acometimento fatal por sobre-esforço, sendo considerado uma doença relacionada ao trabalho e que frequentemente está associada a longos períodos de horas trabalhadas”<sup>138\_139</sup>.

---

<sup>135</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **A jornada no direito do trabalho brasileiro**, p. 111. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_54/Mauricio\\_Delgado.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Mauricio_Delgado.pdf)>. Acesso em: 30-08-2013.

<sup>136</sup> SOUTO, Daphnis Ferreira. **Saúde no Trabalho: uma revolução em andamento**. Rio de Janeiro: Senac, 2003, p. 32.

<sup>137</sup> “O termo **sobrecarga de trabalho**, na zona rural, pode ter um dos seguintes significados: 1 - mais de 8h/dia de trabalho ou mais de 40h/semana; 2 - Uso abusivo de horas extras trabalhadas num só dia; 3 - Emprego de criança(s) em trabalho(s) de adultos; 4 - Rotina de viúvas pobres, com filhos, no semi-árido e; 5 - Trabalho que ultrapassa os limites humanos.” In **Sobrecarga de Trabalho**. Disponível em <[www.ufrrj.br/institutos/it/de/acidentes/ergo7.htm](http://www.ufrrj.br/institutos/it/de/acidentes/ergo7.htm)>. Acesso em 2-09-2013.

<sup>138</sup> “O 1º. caso registrado sobre *KAROSHI* deu-se em 1969, no Japão, quando da morte de um trabalhador de 29 anos, empregado da área de distribuição de jornais da maior empresa japonesa do

CARREIRO ao apresentar estudo sobre o *karoshi*, lançou os seguintes dados:

[...] em dezembro de 2007 e janeiro de 2008, os canais de comunicação de todo o mundo noticiaram que a Corte de Nagoya, no Japão, reviu a decisão do Ministério do Trabalho que havia recusado benefícios à viúva de **ex-funcionário da Toyota Motor, Kenichi Uchino, que morreu em 2002 por excesso de trabalho**, dando novamente notoriedade a esse trágico evento que tem ocorrido com os empregados.

[...]

Os estudos realizados pelo Ministério do Trabalho japonês indicaram que as mortes foram associadas a longas horas de trabalho, trabalho por turnos, trabalho e horários irregulares. **A maioria das vítimas trabalhava longas horas, equivalentes a mais de 3000 horas por ano, pouco antes do falecimento**

<sup>140</sup>. (negritei)

Desde 2005, no Brasil, o *karoshi* já é objeto de investigações do Ministério Público do Trabalho, em razão dos casos de “morte súbita” de cortadores de cana no interior de São Paulo<sup>141-142</sup> e de empregados na região de Betim, em Minas Gerais, da empresa Metalsider Ltda.

Nos casos estudados, o da zona rural, atribui-se a causa da morte do cortador de cana ao excesso de trabalho (de 10 a 12 horas diárias), na medida em que sua remuneração seria proporcional à produção e; conseqüentemente, o trabalhador rural exauriu suas forças físicas até a morte.

---

ramo, por infarto. In **Sobrecarga de Trabalho**. Disponível em: <[www.ufrj.br/institutos/it/de/acidentes/ergo7.htm](http://www.ufrj.br/institutos/it/de/acidentes/ergo7.htm)>. Acesso em: 2-09-2013.

<sup>139</sup> “Na atualidade, anualmente o Ministério do Trabalho japonês tem indenizado entre 20 e 60 famílias de trabalhadores que morrem pelo “Karoshi”. Alguns especialistas consideram que as vítimas do KAROSHI ultrapassam 10.000/ano.” CARREIRO, Líbia Martins. **Morte por excesso de trabalho (Karoshi)**. Disponível em: <[http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro\\_morte\\_japao\\_karochi.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro_morte_japao_karochi.pdf)>. Acesso em: 2-09-2013.

<sup>140</sup> CARREIRO, Líbia Martins. Artigo **Morte por excesso de trabalho (Karoshi)**. Disponível em <[http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro\\_morte\\_japao\\_karochi.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro_morte_japao_karochi.pdf)>. Acesso em 2-09-2013.

<sup>141</sup> CAMARGO, Beatriz. **Investigação reafirma ligação entre mortes e excesso de trabalho**. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/imprimir.php?id=469&escravo=0>>. Acesso em: 2-09-2013.

<sup>142</sup> “**RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA - RURÍCOLA - USINA DE CANA - CORTADOR DE CANA - HORA EXTRAORDINÁRIA - PAGAMENTO INTEGRAL (HORA ACRESCIDA DO ADICIONAL)**. A nova redação da Orientação Jurisprudencial nº 235 da SBDI-1 consagra posicionamento contrário à decisão recorrida, quando expressamente reconhece ao cortador de cana, que recebe salário por produção, o direito das horas extraordinárias e do adicional respectivo. Nestes termos se encontra a redação mais recente da Orientação Jurisprudencial nº 235: HORAS EXTRAS. SALÁRIO POR PRODUÇÃO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 16.04.2012) - Res. 182/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. O empregado que recebe salário por produção e trabalha em sobrejornada tem direito à percepção apenas do adicional de horas extras, exceto no caso do empregado cortador de cana, a quem é devido o pagamento das horas extras e do adicional respectivo.” (E-RR - 67700-56.2009.5.15.0156. Data de Julgamento: 04-04-2013, Relator Ministro: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 12-04-2013).

Já o caso da “Metalsider Ltda.” foi objeto de uma ação civil pública<sup>143</sup>, com base nas informações prestadas pela fiscalização da Delegacia Regional do Trabalho, a qual apontou como causa da morte do empregado o “excesso de jornada, realização de horas extras diárias e falta de descanso semanal remunerado”<sup>144</sup>.

Portanto, temos que a ordinarização das horas extras é uma das causas de sobrecarga de trabalho e a repetição constante de horas extras, causa fadiga e estresse, sendo que “o estresse é reconhecido como um dos riscos mais sérios ao bem-estar psicossocial do indivíduo e provoca cerca de 50 a 80% de todas as doenças de fundo psicossomático”<sup>145</sup>.

Estudo realizado em Porto Alegre pelos médicos do trabalho, Paulo Antônio Barros Oliveira e Jaqueline Cunha Campello, para avaliar a carga de trabalho na atividade bancária e seu impacto sobre a saúde revelou que a jornada rotineira oscilou entre oito e até quase nove horas para não comissionados, e entre nove horas e nove horas e trinta e oito minutos para gerentes e chefes, e o nível de adoecimento provocado pelo trabalho chegou a 30%<sup>146</sup>.

Por outro lado, é comprovada a relação entre o estresse e doença coronariana, pois segundo ROSCH “desde a década de 40 tem-se observado que [horas extras] pode causar entre outras enfermidades, aterosclerose acelerada e oclusão coronariana associada a níveis elevados de colesterol, triglicerídeos e ácidos graxos livres” e, ainda, salienta que “desde a década de

---

<sup>143</sup> Ajuizada em 18-09-2006, distribuída sob o n. 00648-2006-028-03-00-9, que tramitou perante a 3ª. Vara do Trabalho de Betim, Minas Gerais.

<sup>144</sup> CARREIRO, Líbia Martins. **Morte por excesso de trabalho (Karoshi)**. Disponível em: <[http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro\\_morte\\_japao\\_karochi.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro_morte_japao_karochi.pdf)>. Acesso em: 2-09-2013.

<sup>145</sup> ROSSI, Ana Maria in BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>>. Acesso em: 03-09-2013.

<sup>146</sup> OLIVEIRA, Paulo Antônio Barros; CAMPELLO, Jaqueline Cunha. Cargas de trabalho e seu impacto sobre a saúde: estudo de caso em quatro instituições financeiras de Porto Alegre. Secretaria de Estado da Saúde do Rio Grande do Sul. Escola de Saúde Pública. *Boletim da Saúde*, v. 20, n. 1, jan./jun. 2006, p. 80-82. In BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>>. Acesso em: 07-08-2013.

90, foi cientificamente comprovada por R.A.Karasek e S.J. Theorell a ligação clara entre estresse ocupacional e doenças cardiovasculares”<sup>147</sup>.

Em 2007, ROSSI realizou pesquisa com 900 (novecentos) profissionais, sendo que 50% homens e 50% mulheres, os quais foram escolhidos aleatoriamente em quatro organizações nacionais brasileiras com o objetivo de promover o mapeamento dos agentes estressores: “Como resultado, a sobrecarga de trabalho foi identificada em 74,0% dos homens e 94,3% das mulheres e compatíveis com os dois principais fatores de riscos organizacionais para o *burnout*”.<sup>148-149</sup>

A “síndrome de *burnout*” é a caracterizada pelo desgaste emocional causado pelo excesso de trabalho, o qual acarreta prejuízos físicos e emocionais ao trabalhador<sup>150</sup>. *Burnout* significa burn= queima e out= exterior. No Brasil, apesar das pesquisas serem bem anteriores, a síndrome em questão passou a ser objeto de discussões mais intensas nos últimos anos:

Com o mercado competitivo, ter estresse é normal e até nos ajuda a tomar decisões no trabalho e na vida pessoal. “Em certa quantidade pode ser positivo e mesmo necessário”, avalia Marine Meyer Trinca, psicóloga da Medicina Preventiva do Hospital Israelita Albert Einstein (HIAE). Entretanto, se isso é uma constante, principalmente quando chega a hora de entrar na empresa, a questão pode ser um pouco mais séria. No fim da década de 60, estudiosos previram a nova doença, classificada como síndrome de burnout.

Caracterizada por ser o ponto máximo do estresse profissional, pode ser encontrada em qualquer profissão, mas em especial nos trabalhos em que há impacto direto na vida de outras

---

<sup>147</sup> In BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>>. Acesso em 07-08-2013.

<sup>148</sup> In BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>>. Acesso em: 07-08-2013.

<sup>149</sup> “*Maria José Giannella Cataldi destaca pesquisa patrocinada pela ISMA – International Stress Management Association, realizada nos Estados Unidos, Alemanha, França, Brasil, Israel, Japão, China, Hong Kong e em Fiji, cuja conclusão apontou que o Brasil ocupa o segundo lugar em número de trabalhadores acometidos pela “Síndrome de Burnout”, que alcança cerca de 30%, ao lado de 70%, afetados pelo estresse ocupacional.*” (negritei) In BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>>. Acesso em: 2-09-2013.

<sup>150</sup> “*A pessoa tende a adoecer mais porque o sistema imunológico está comprometido. Há casos de pessoas que saíram de férias, descansaram e estavam bem, mas, ao voltar ao trabalho, apresentaram os sintomas novamente*”, explica Ana Maria Teresa Benevides-Pereira, psicóloga e autora do livro *Burnout: Quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador (Casa do Psicólogo)*. Disponível em: <<http://www.einstein.br/einstein-saude/em-dia-com-a-saude/Paginas/sindrome-de-burnout.aspx>>. Acesso em: 2-9-2013.

peças. É o que acontece, por exemplo, com profissionais da saúde em geral, jornalistas, advogados, professores e até mesmo voluntários<sup>151</sup>.

Temos, assim, que o excesso da jornada de trabalho e/ou da intensificação do trabalho são motivadores de doenças profissionais e de outras doenças relacionadas com o trabalho, além da própria morte do trabalhador.

O Decreto n. 3.048/99<sup>152</sup>, o qual aprovou o regulamento da Previdência Social previsto na Lei n. 8.213/91 (Lei dos planos de benefícios da Previdência Social), descreve os transtornos mentais relacionados com o trabalho em seu Anexo II – lista B, grupo V da CID-10, destacando-se os itens VI, VIII, X, XI e XII, a saber:

<p>VI - Transtornos mentais e comportamentais devidos ao uso do álcool: Alcoolismo Crônico (Relacionado com o Trabalho) (F10.2)</p>	<p>1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Condições difíceis de trabalho (Z56.5) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)</p>
<p>VIII - Reações ao “Stress” Grave e Transtornos de Adaptação (F43.-): Estado de “Stress” Pós-Traumático (F43.1)</p>	<p>1. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho : reação após acidente do trabalho grave ou catastrófico, ou após assalto no trabalho (Z56.6) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)</p>
<p>X - Outros transtornos neuróticos especificados (Inclui “Neurose Profissional”) (F48.8)</p>	<p>Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego (Z56.-): Desemprego (Z56.0); Mudança de emprego (Z56.1); Ameaça de perda de emprego (Z56.2); Ritmo de trabalho penoso (Z56.3); Desacordo com</p>

<sup>151</sup> Síndrome de Burnout. Disponível em: <<http://www.einstein.br/einstein-saude/em-dia-com-a-saude/Paginas/sindrome-de-burnout.aspx>>. Acesso em: 2-09-2013.

<sup>152</sup> Art. 2º. do Decreto 3.048/99: “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.

*Parágrafo único. As atividades de saúde são de relevância pública, e sua organização obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes: I - acesso universal e igualitário; II - provimento das ações e serviços mediante rede regionalizada e hierarquizada, integrados em sistema único; III - descentralização, com direção única em cada esfera de governo; IV - atendimento integral, com prioridade para as atividades preventivas; V - participação da comunidade na gestão, fiscalização e acompanhamento das ações e serviços de saúde; VI - participação da iniciativa privada na assistência à saúde, em obediência aos preceitos constitucionais.”*



	patrão e colegas de trabalho (Condições difíceis de trabalho) (Z56.5); Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)
XI - Transtorno do Ciclo Vigília-Sono Devido a Fatores Não-Orgânicos (F51.2)	1. Problemas relacionados com o emprego e com o desemprego: Má adaptação à organização do horário de trabalho (Trabalho em Turnos ou Trabalho Noturno) (Z56.6) 2. Circunstância relativa às condições de trabalho (Y96)
XII - Sensação de Estar Acabado ("Síndrome de Burn-Out", "Síndrome do Esgotamento Profissional") (Z73.0)	1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3) 2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

Entre outros fatores, também é atribuída à "ordinarização de horas extras" a ocorrência da síndrome de D.O.R.T. (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho)<sup>153</sup>, na medida em que as jornadas excessivas prolongam o contato dos trabalhadores aos mecanismos de agressão, os quais vão desde os esforços repetidos continuamente ou que exigem muita força na sua execução, até vibração, postura inadequada e estresse<sup>154</sup>.

Por certo, poderíamos atribuir, igualmente, às jornadas excessivas ou intensificação de trabalho, a maioria dos casos de ocorrência de doenças ocupacionais causadas, aparentemente, por agentes insalubres químicos, físicos e biológicos, pois além do risco inerente às atividades insalubres, a exposição ampliada, agrava e intensifica as possibilidades de adoecimento dos trabalhadores. O mesmo raciocínio se aplica as doenças ocupacionais geradas por agentes perigosos e penosos.

<sup>153</sup> **"ACIDENTE DE TRABALHO. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO.** A moléstia que acometeu a reclamante (epicondilite de cotovelo), no exercício da função de grampeadora de peças de couro, realizando movimentos repetitivos, ocorreu em razão da reclamada não ter adotado as medidas de segurança e saúde necessárias a fim de evitá-la. Resta evidente a existência de antijuridicidade no comportamento da reclamada e evidente nexo causal entre este comportamento e o dano causado à reclamante em função de lesão a direito não patrimonial. Devida a indenização por dano moral postulada." (RO 0008400-55.2008.5.04.0561, Rel. Des. Dr. João Alfredo Borges Antunes de Miranda, 9ª. Turma, TRT da 4ª. Região, em 5-8-2009).

<sup>154</sup> **LER / DORT - Norma Técnica de Avaliação de Incapacidade para fins de Benefícios Previdenciários INSS.** Disponível em: <[http://www.saudeemmovimento.com.br/conteudos/conteudo\\_frame.asp?cod\\_noticia=580](http://www.saudeemmovimento.com.br/conteudos/conteudo_frame.asp?cod_noticia=580)>. Acesso em: 4-9-2013.

Da mesma forma, é consabido que as horas extras tornaram-se atrativas ao trabalhador, em função do aspecto remuneratório<sup>155</sup>. Na verdade, o “acréscimo” remuneratório oculta a baixa remuneração das horas normais de trabalho. Contudo, os salários são determinados, também, em razão da mão de obra excedente, logo, o empregado queda-se à execução das horas extras por dois aspectos: “aumento” remuneratório e necessidade de manter seu emprego.

Mas, evidente, que não se poderia atribuir ao trabalhador a realização de horas extras, pois estas são oferecidas pelos empregadores, até porque faz parte do arcabouço organizacional dos donos do capital ter pessoal suficiente para a produção. Ou seja, se os empregadores não contratam mais empregados, apesar da necessidade que é refletida na “ordinarização das horas extras”, não deixam escolha aos seus trabalhadores, na qualidade de empregados e, portanto, subordinados hierarquicamente, sendo compelidos a trabalharem além de suas limitações humanas<sup>156</sup>.

Paradoxalmente, no mundo do trabalho, encontramos realidades bem distintas, como os programas de compartilhamento de trabalho

---

<sup>155</sup> “Os funcionários da OAS que estão construindo a Arena do Grêmio entraram em greve na manhã desta terça-feira. As principais reivindicações se referem ao corte das horas extras por determinação do Ministério do Trabalho que proíbe que eles façam mais que o permitido em lei e também pela forma de retorno dos operários que moram em outros Estados do Brasil . Segundo o presidente da Grêmio Empreendimentos, empresa que gere a construção do estádio, o problema foi solucionado pela construtora. Houve uma movimentação pela manhã na obra. **Os operários querem fazer mais horas extras que o permitido.** Após o almoço, às 14h, eles retornam ao trabalho. Houve um acordo, afirmou Eduardo Antonini, presidente da Grêmio Empreendimentos. Cerca de dois mil funcionários se reuniram com representantes da OAS no canteiro de obras para negociar uma ampliação da carga de horas extras, porém, não foi possível atender o pedido, pois é proibido pela legislação trabalhista brasileira. A questão sobre como será feito o retorno dos trabalhadores aos seus Estados será discutido entre representantes dos operários e da construtor (...). **Funcionários da Arena do Grêmio entram em greve, mas OAS acerta retorno ao trabalho.** Disponível em: <<http://www.espbr.com/noticias/funcionarios-arena-gremio-entram-greve-oas-acerta-retorno-trabalho>>. Acesso em: 13-9-2013. (negritei)

<sup>156</sup> “(...) A previsão de extensão do horário de trabalho por norma coletiva não a autoriza de forma habitual, sob pena de desvirtuamento do instituto das horas extras. É essa prorrogação, associada aos aspectos da produção, mas que não se inclui na rotineira e necessária previsibilidade, até mesmo reveladora de uma minimamente adequada administração empresarial (...) A decisão que reconhece a ocorrência de danos morais coletivos e fixa indenização deve projetar os seus efeitos na comunidade por ela atingida, a fim de que possa sentir não apenas a presença do Estado, ao repelir a conduta tida como lesiva a direitos transindividuais, como também porque é o sujeito passivo da violação Destinação em favor da comunidade atingida diretamente e não ao FAT.” (Processo 0000067-43.2012.5.05.0401 RO, AC. N. 139102/2013, Rel. Des. Dr. Cláudio Brandão, 2ª.Turma, DJ 18-07-2013)

implantados em mais de vinte países nas Américas e na Europa<sup>157</sup> – incluindo a Turquia – assim como na África do Sul, como destaca o Relatório Mundial sobre salários 2012/13 da Organização Internacional do Trabalho. Neste relatório consta que muitas empresas adotaram novas práticas laborais como resposta à crise econômica mundial para permanecer à tona, com mudanças nos salários por hora, bem como no número de horas trabalhadas pelos empregados. BELSER, coautor do relatório, destacou:

Em muitos países, a crise econômica mundial deu lugar à diminuição das horas de trabalho devido às reduções da quantidade de horas extras ou a um aumento do trabalho em tempo parcial involuntário assim como a um aumento da proporção de empregados em tempo parcial em relação aos empregados com jornada completa. Isto teve um impacto negativo sobre os salários<sup>158</sup>.

De qualquer sorte, dentro das situações em que há sobrecarga de trabalho, tem-se que a doença nos casos descritos como “karoshi” (cardíaca, neurológica, vascular, etc.) é motivada por excesso de trabalho; sendo necessário repensar as condições de trabalho que vitimam milhares de trabalhadores nos últimos anos. Isso porque, obviamente, as pessoas precisam do trabalho, mas é necessário que as condições laborativas sejam mais apropriadas para a concretização do que, inclusive, já está positivado e incorporado<sup>159</sup> no direito do trabalho, para que o trabalhador possa viver com mais dignidade.

---

<sup>157</sup> O “milagre alemão” de baixo desemprego, que foi alcançado graças à implementação da jornada de trabalho reduzida é um dos vários exemplos de “boas práticas” implementadas pelos governos para enfrentar o impacto da crise europeia. (OIT. Artigo Europa em crise. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/node/774>>. Acesso: em 13-09-2013.

<sup>158</sup> OIT. **Crise causou grandes mudanças nas práticas do mercado de trabalho**. Disponível em <<http://www.oit.org.br/content/crise-causou-grandes-mudancas-nas-praticas-do-mercado-de-trabalho>>, Acessado em: 13-09-2013.

<sup>159</sup> A NR-9 estabelece a definição de riscos ambientais e agentes causadores:

“9.1.5 Para efeito desta NR consideram-se riscos ambientais os agentes físicos, químicos e biológicos existentes nos ambientes de trabalho que, em função de sua natureza, concentração ou **intensidade e tempo de exposição**, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador; 9.1.5.1 Consideram-se agentes físicos as diversas formas de energia a que possam estar expostos os trabalhadores, tais como ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações ionizantes, radiações não ionizantes, bem como o infrassom e o ultrassom; 9.1.5.2 Consideram-se agentes químicos as substâncias, compostos ou produtos que possam penetrar no organismo pela via respiratória, nas formas de poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases ou vapores, ou que, pela natureza de atividade de exposição, possam ter contato ou ser absorvidos pelo organismo através da pele ou por ingestão; 9.1.5.3 Consideram-se agentes biológicos as bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.” (negritei)

### 5.3 Jornada excessiva e a segurança no trabalho

Buscaremos, a partir deste momento, compreender como as horas excessivas podem ser fato gerador de redução de segurança no ambiente de trabalho, sendo fator de risco e de agravo para ocorrência de acidentes de trabalho. Neste sentido, MARTINS menciona: “É sabido que nos períodos em que o empregado trabalha em horas extras, após a jornada normal, é que acontece a maioria dos acidentes do trabalho, pois o empregado já está cansado”<sup>160</sup>.

Para tanto, consideramos, primeiramente, como premissas irrefutáveis que o risco é inerente às condições do meio ambiente e que é da natureza humana tentar ultrapassar os limites que lhe são impostos por razões de sobrevivência, curiosidade e competição. Portanto, a segurança no ambiente de trabalho, necessariamente, perpassa pela implantação de medidas preventivas e fiscalizatórias. Nesta lógica, é necessário observar que a fadiga ocasionada pela “ordinarização das horas extras” deve ser considerada um fator de risco, pois é durante a realização das horas extras que os trabalhadores sofrem o maior número de acidentes de trabalho.

O artigo 3º., inciso I, da Lei nº. 6.938/81 dispõe que meio ambiente é “o 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.” No *caput* do artigo 225 da Constituição Federal de 1988 foi assimilado este conceito, nos termos a seguir dispostos:

todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

No que diz respeito ao meio ambiente laboral, a proteção da saúde, da segurança e o bem-estar dos trabalhadores é assegurada pelo artigo 7º., inciso XXII, da Constituição Federal, o qual garante a “redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

---

<sup>160</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2003, p 121.

Para todos os efeitos, segundo BARROS, o bem jurídico tutelado no ambiente de trabalho é a saúde e a segurança do trabalhador<sup>161</sup>.

FONSECA destaca que “A exaltação da qualidade de vida no meio ambiente laboral ganha destaque quando se iniciam os processos de valorização social ao trabalho (art. 170 da Constituição Federal) e de dignificação do ser humano como tal (art. 1º., III, da Constituição Federal)”<sup>162</sup>.

Contudo, apesar de todas as disposições legais concernentes à saúde e à segurança do trabalhador, quando refletimos sobre a institucionalização das “ordinarização das horas extras” e seus reflexos na segurança no ambiente laboral, buscamos nas palavras de BRANDÃO, a resposta para a inter-relação entre a ocorrência de acidentes de trabalho e as jornadas excessivas, a saber:

[...] **a sobrecarga de trabalho é uma das mais importantes causas de acidentes do trabalho em todo o mundo.** Estudos realizados na Europa e nos Estados Unidos comprovam o aumento de acidentes com a elevação do número de horas de trabalho, que chegam ao máximo por volta das onze horas da manhã e caem por volta do meio-dia, com a mesma distribuição no período da tarde. Além disso, há casos de diminuição em 60% do número de acidentes quando se reduziu em determinada fábrica de doze para dez horas a jornada de trabalho, da mesma forma que variam conforme o índice de fadiga<sup>163</sup>. (negritei)

A relação que se faz é que o estresse ocasionado pela jornada excessiva de trabalho é motivador de acidentes de trabalho, já que o trabalhador tem reduzida sua capacidade de atenção na execução das tarefas laborais. Desta forma, se é a sobrecarga de trabalho é uma das mais importantes causas de acidentes do trabalho no mundo todo, ressalta-se que segundo o último Relatório Anual (2013) do Programa da OIT sobre “Segurança e Saúde no Trabalho e Meio Ambiente” informou que:

[...] de um total de 2,34 milhões de acidentes de trabalho mortais a cada ano, somente 321.000 se devem a acidentes. Os restantes 2,02 milhões de mortes são causadas por

---

<sup>161</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 850.

<sup>162</sup> FONSECA, Maíra S. Marques da Fonseca. **Redução da Jornada de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012, p. 132.

<sup>163</sup> BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>>. Acesso em: 2-9-2013.

diversos tipos de enfermidades relacionadas com o trabalho, o que equivale a uma média diária de mais de 5.500 mortes<sup>164</sup>.

Neste Relatório, lança os seguintes dados:

#### **Segurança e Saúde no Trabalho**

- 2,02 milhões de pessoas morrem a cada ano devido a enfermidades relacionadas com o trabalho.
- 321.000 pessoas morrem a cada ano como consequência de acidentes no trabalho.
- 160 milhões de pessoas sofrem de doenças não letais relacionadas com o trabalho.
- 317 milhões de acidentes laborais não mortais ocorrem a cada ano.

#### **Isto significa que:**

- A cada 15 segundos, um trabalhador morre de acidentes ou doenças relacionadas com o trabalho.
- A cada 15 segundos, 115 trabalhadores sofrem um acidente laboral.

Os países em desenvolvimento pagam um preço especialmente alto em mortes e lesões, pois um grande número de pessoas está empregada em atividades perigosas como a agricultura, a construção civil, a pesca e a mineração<sup>165</sup>.

Neste mesmo documento, a Organização Internacional do Trabalho considera que a ausência de prevenção adequada das enfermidades profissionais “[...] tem profundos efeitos negativos não somente nos trabalhadores e suas famílias, mas também na sociedade devido ao enorme custo gerado, particularmente no que diz respeito à perda de produtividade e a sobrecarga dos sistemas de seguridade social.” Concluindo, neste viés que “A prevenção é mais eficaz e tem menos custo que o tratamento e a reabilitação”<sup>166</sup>.

Por fim, neste Relatório Anual (2013), a OIT faz um apelo aos governos e as organizações de empregadores e as de trabalhadores, no sentido de colaborarem no desenvolvimento e na implantação políticas e estratégias nacionais destinadas a prevenir as enfermidades profissionais.

Neste viés, como já diagnosticado que é durante as horas extras que ocorre o maior número de acidentes do trabalho em todo o mundo, nada mais

---

<sup>164</sup> Brasil: OIT. **Doenças profissionais são principais causas de mortes no trabalho**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/doencas-profissionais-sao-principais-causas-de-mortes-no-trabalho>>. Acesso em: 13-09-2013.

<sup>165</sup> Brasil: OIT. **Doenças profissionais são principais causas de mortes no trabalho**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/doencas-profissionais-sao-principais-causas-de-mortes-no-trabalho>>. Acesso em: 13-09-2013.

<sup>166</sup> Brasil: OIT. **Doenças profissionais são principais causas de mortes no trabalho**. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/doencas-profissionais-sao-principais-causas-de-mortes-no-trabalho>>. Acesso em: 13-09-2013.

adequado que no Brasil<sup>167</sup>, país em que se enfrenta o problema da “ordinarização das horas extras”, sejam criadas e adotadas políticas e estratégias para redução máxima das jornadas excessivas<sup>168</sup>.

E, nesta linha de raciocínio, recentemente, VARGAS e FRAGA lançaram as seguintes assertivas:

A previsão do denominado "Banco de Horas", ademais, está na contramão de uma desejável redução da jornada de trabalho no Brasil para quarenta horas. De fato, a jornada de trabalho legal em nosso país, de 44 horas, já é elevada para os padrões internacionais. São preocupantes os dados do Ministério do Trabalho e Emprego, sobre os R\$20 bilhões que deixam de ser

---

<sup>167</sup> **“ACIDENTE DO TRABALHO. DOENÇA OCUPACIONAL. DANO MORAL.** *O nexo causal, para efeito de reconhecimento de doença ocupacional equiparada a ACIDENTE DO TRABALHO, independe da demonstração de que o labor tenha sido causa exclusiva da moléstia, nos moldes do disposto no art. 21, inciso I, da Lei 8.213/90. Basta a verificação de que a atividade realizada tenha efetivamente contribuído para a instalação da doença ou para seu agravamento. Espécie em que o labor do reclamante, em jornada excessiva, sem o descanso necessário para a manutenção de sua higidez física, contribuiu para a instalação do quadro depressivo e para a incapacidade temporária para o trabalho. Devidas as indenizações postuladas a título de danos morais e materiais, inclusive o pagamento dos salários e demais vantagens do período de garantia provisória no emprego.”* (RO 0041600-65.2006.5.04.0030, Rel. Des<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Carmem Gonzales, 9<sup>a</sup>. Turma, Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região, em 14-12-2010).

<sup>168</sup> *“Não foram poucas as medidas flexibilizadoras da legislação trabalhista operadas ao tempo do Presidente da República Fernando Henrique Cardoso. Certamente a que teve maiores consequências foi a criação do chamado “Banco de Horas”, mecanismo de compensação das horas de trabalho, através de alteração do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, primeiramente através da Lei 9.601 de janeiro de 1998 e, posteriormente, pela Medida Provisória 2164 de agosto de 2001.*

*Passou a ser admitido que, pela via da negociação coletiva, as horas extras trabalhadas pelo empregado sejam compensadas, não mais apenas na semana, mas ao longo do ano, com folgas em outros dias, ao invés de serem pagas como trabalhadas e mais o adicional remuneratório previsto para tal excepcionalidade.*

*Além do prejuízo financeiro evidente para o trabalhador, que perde a remuneração do adicional, mais importante é a desorganização pessoal do trabalhador. Este passa a ter um horário de trabalho variável e em dias incertos, deixando de poder reservar parte de seu tempo para se dedicar a outra atividade, seja profissional, cultural, desportiva ou, mesmo, que possa aproveitar o tempo livre com sua família.*

*Esta desorganização da vida do trabalhador tem sido estudada em outros Países. Sobre o tema, na Europa, o texto de Francisco José Trillo Párraga, “Hacia donde camina Europa - a propósito de la propuesta de modificación de la Directiva 2003/88/CE”, in “Direito Coletivo do Trabalho”, Coordenador Rodrigo Schwarz, Editora Elsevier.*

*Na prática, nos mais variados locais de trabalho, a decisão empresarial é incontestável, com pequena possibilidade de o empregado resistir à vontade deste, seja por trabalhar extraordinariamente quando assim lhe for solicitado, seja por compensar o trabalho extraordinário por folgas somente nos dias e nos horários que mais convenham ao empregador. Assim, as compensações em geral são feitas em períodos de baixa produção e que, outrora, poderiam ensejar a simples dispensa do trabalho pelo empregador com o pagamento dos salários do período como licenças remuneradas.*

*[...] Neste quadro, é alvissareiro que, através de projeto do Deputado Federal Assis Melo (PcdoB, RS), se debata, no âmbito do Congresso Nacional, a modificação do art. 59 da CLT, propiciando que as formas de compensação horária não se tornem instrumento de injustiça e de regresso social.”* (VARGAS, Luiz Alberto de e FRAGA, Ricardo Carvalho. **A urgente revogação do ‘Banco de Horas’.** Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=722800&action=2&destaque=false&filtros=>>. Acesso em: 13-09-2013).

pagos anualmente em razão de não-pagamento (e também não-compensação) de horas extras, com a consequente sonegação de outros bilhões que deixam de ser recolhidos ao FGTS, ao fisco e à Previdência Social.

Aqui outro motivo grave para que seja revogado o art. 59 da CLT, ou seja, a partir da criação do mencionado "Banco de Horas" tornou-se ainda mais difícil a fiscalização das condições de trabalho por parte dos sindicatos, da Auditoria-Fiscal do M.T.E., pela Justiça do Trabalho e pelo próprio trabalhador. A compensação é feita de forma caótica, no prazo de um ano, por vezes, exigindo, em processo judicial, um levantamento contábil meticuloso para averiguar a correção das compensações e/ou pagamentos das horas extras prestadas<sup>169</sup>.

Assim, concluímos que os efeitos maléficos da jornada excessiva espelham quadro de exploração da mão de obra, justificando a implantação de políticas públicas para redução das horas extras, no sentido de promover a valorização do trabalhador, visando à preservação da dignidade da pessoa humana.

Neste sentido, além da já debatida urgência de modificação do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, acredita-se que a inserção das horas extras, por si só, no quadro I da NR-4<sup>170</sup>, como um "grau de risco", criaria mecanismos de promoção da saúde e da proteção da integridade do trabalhador no local de trabalho, haja vista que é o quadro I da NR-4 que firma o dimensionamento do SESMT (quadro II da mesma norma regulamentadora), conforme seu item 4.3.2.

Nesta sistemática, as horas extras poderiam estar relacionadas às atividades econômicas classificadas no quadro I da NR-4, como sendo uma "majorante" ao "grau de risco" já atribuído naquele quadro normativo. Por exemplo, poderíamos tomar a atividade econômica classificada no item "74.11-0 atividades jurídicas", para qual é atribuída "grau de risco 1"; porém se realizadas após a jornada normal de trabalho, seriam consideradas a partir de um "quadro de risco diferenciado", o quê, na prática implicaria, além do redimensionando do quadro II da NR-4, na direta relação entre acidente de

---

<sup>169</sup> VARGAS, Luiz Alberto de e FRAGA, Ricardo Carvalho. **A urgente revogação do 'Banco de Horas'**. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=722800&action=2&destaque=false&filtros=>>>. Acesso em: 13-09-2013.

<sup>170</sup> **NR 4: Serviço Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho**. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388128376306AD/NR-4%20\(atualizada\).pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388128376306AD/NR-4%20(atualizada).pdf)>. Acesso em: 16-9-2013.



trabalho e horas extras, doença ocupacional e hora extra, a fim de criar mecanismos de maior intervenção do Estado nestas práticas.

#### 5.4. Trabalho decente e jornada excessiva de trabalho

Em 1999, a OIT formalizou o conceito de “trabalho decente” e, assim, pode o tema ser sintetizado:

O conceito de Trabalho Decente, formalizado em 1999 pela OIT, sintetiza sua missão [da OIT] histórica de promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. Ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT (respeito aos direitos no trabalho, a promoção de mais e melhores empregos, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social), o Trabalho Decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável<sup>171</sup>.

Desta forma, temos que a jornada do trabalho decente, no Brasil, atualmente é limitada, por lei, em 8 (oito) horas e carga semanal de 44 (quarenta e quatro) horas para os trabalhadores, em geral. Por outro lado, segundo o estudo até aqui desenvolvido, vivenciamos no mundo do trabalho, o fenômeno da “ordinarização das horas extras”, o que denota a sistemática afronta ao limite dos tempos de trabalho estabelecidos em lei. Não por outro motivo, a cobrança pelas horas extras trabalhadas e impagas é o pedido mais presente nas reclamações trabalhistas, como destaca BRANDÃO<sup>172</sup>.

GUIMARÃES aduz que “para além da regulamentação legal da jornada de trabalho, é importante pontuar que nas últimas décadas a linha divisória entre tempo de trabalho e tempo dedicado à vida pessoal tem se tornado cada vez mais tênue”. O pesquisador, ainda, atribui esta realidade como sendo reflexo do “contexto de intensa revolução tecnológica e de exacerbação das pressões competitivas decorrentes da globalização

---

<sup>171</sup> OIT; Brasília. Disponível em <<http://www.oit.org.br/node/888>>. Acesso em 16-9-2013.

<sup>172</sup> BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Artigo **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho**. Disponível em <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>>. Acesso em: 2-9-2013.

econômico-financeira”, a qual dificultaria “sobremaneira a sua mensuração efetiva”<sup>173</sup>.

Por oportuno, reproduzimos a tabela 35, do relatório final da OIT sobre o perfil do trabalho decente no Brasil, no qual há a representação da proporção da população de 16 (dezesseis) anos ou mais de idade ocupada, com carga semanal de trabalho superior a 48 (quarenta e oito) horas, por sexo e cor ou raça nas grandes regiões e Unidades da Federação brasileira, em pontos percentuais, 2004 e 2009, que teve como fonte os dados do IBGE<sup>174</sup>:

TABELA 35										
PROPORÇÃO DA POPULAÇÃO DE 16 ANOS OU MAIS DE IDADE OCUPADA COM JORNADA DE TRABALHO SEMANAL ( <i>sic</i> ) ACIMA DE 48 HORAS, POR SEXO E COR OU RAÇA BRASIL, GRANDES REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO, 2004 E 2009										
Área Geográfica	2004					2009				
	Total	homens	mulheres	brancos	negros	Total	homens	mulheres	brancos	negros
<b>Brasil</b>	<b>19,1</b>	<b>24,1</b>	<b>12,2</b>	<b>19,7</b>	<b>18,5</b>	<b>15,6</b>	<b>19,7</b>	<b>10,2</b>	<b>16,2</b>	<b>15,1</b>
Área urbana	19,1	23,7	13,1	18,8	19,5	15,8	19,6	10,9	15,8	15,8
Área rural	19,1	25,8	8,2	24,4	15,2	14,9	20,1	6,3	18,6	12,4
<b>Grandes Regiões</b>										
Norte	18,1	22,1	11,8	17,8	18,2	14,3	17,7	9,2	15,1	14,0
Nordeste	16,8	20,4	11,8	17,7	16,5	14,8	17,9	10,5	14,5	14,9
Sudeste	18,9	23,9	12,3	19,1	18,7	15,4	19,5	10,1	15,8	14,9
Sul	21,3	28,3	12,2	21,1	22,6	17,9	23,4	10,9	18,2	16,3
Centro-Oeste	24,4	31,9	13,9	24,4	24,4	16,7	21,6	10,1	16,2	17,0
<b>Unidades da Federação</b>										
Rondônia	18,4	25,5	8,5	15,9	19,7	16,0	21,5	8,0	16,3	15,8
Acre	13,6	16,7	8,9	16,4	12,8	19,0	25,0	10,6	19,1	18,9
Amazonas	14,7	17,6	10,0	11,8	15,8	11,9	14,2	8,7	13,5	11,5
Roraima	14,1	17,0	8,5	12,9	14,5	14,2	17,0	10,3	15,4	13,7
Pará	20,1	23,7	14,3	22,1	19,6	14,6	17,5	10,2	15,9	14,2

<sup>173</sup> GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação. OIT. 2012, p. 105. Disponível <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/relatorio\\_trabalho\\_decente\\_880.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/relatorio_trabalho_decente_880.pdf)

<sup>174</sup> GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação.** Brasil: OIT. 2012, p. 105-111. Disponível <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/relatorio\\_trabalho\\_decente\\_880.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/relatorio_trabalho_decente_880.pdf)>. Acesso em: 18-09-2013.

Amapá	17,8	22,1	11,5	18,6	17,7	8,1	10,3	4,7	5,5	8,9
Tocantis	18,0	23,5	9,6	18,1	18,0	15,8	21,6	7,9	13,8	16,4
Maranhão	23,0	28,3	16,1	24,5	22,5	17,1	20,6	11,7	16,8	17,2
Piauí	10,0	12,1	7,2	9,0	10,3	7,7	10,2	4,7	8,4	7,5
Ceará	16,3	19,1	12,5	16,5	16,2	15,6	17,8	12,8	16,0	15,5
Rio Grande do Norte	17,6	21,7	11,4	17,3	17,7	16,4	20,9	9,7	16,1	16,6
Paraíba	17,0	20,0	12,4	19,4	15,5	14,7	16,4	11,9	15,0	14,5
Pernambuco	18,8	22,5	13,4	19,8	18,2	15,6	18,2	11,8	14,3	16,4
Alagoas	24,2	28,1	17,8	26,7	22,7	19,5	23,2	13,8	16,7	20,6
Sergipe	15,2	19,9	9,0	12,2	16,5	12,4	15,8	7,9	13,2	14,1
Bahia	13,9	17,1	9,0	13,7	13,9	13,8	17,3	9,1	13,0	14,1
Minas Gerais	19,1	25,1	11,3	20,6	17,7	14,3	19,1	8,3	15,4	13,4
Espírito Santo	19,5	25,7	11,2	20,4	18,8	14,2	18,1	9,1	15,2	13,4
Rio de Janeiro	18,9	22,9	13,7	19,2	18,5	14,9	18,6	10,2	15,7	14,0
São Paulo	18,8	23,5	12,4	18,4	19,6	16,2	20,1	11,1	15,9	16,7
Paraná	20,7	27,8	11,2	20,2	22,3	16,5	21,6	10,0	16,8	15,7
Santa Catarina	21,3	28,3	12,1	20,6	27,2	19,9	25,6	12,7	19,8	20,7
Rio Grande do Sul	21,9	28,8	13,2	22,0	21,1	17,9	24,0	10,6	18,5	15,3
Mato Grosso do Sul	24,3	32,0	13,7	25,1	23,6	15,1	20,2	8,4	14,9	15,3
Mato Grosso	27,2	36,1	13,8	27,9	26,7	18,2	23,3	10,7	17,9	18,3
Goiás	27,0	34,8	15,6	26,7	27,2	19,0	24,2	12,0	18,4	19,4
Distrito Federal	14,0	17,0	10,3	14,0	14,0	10,8	14,2	6,7	10,8	10,8

Portanto, resta demonstrada a “ordinarização das horas extras”, na medida em que o **quadro** acima espelha o percentual de **trabalhadores** que trabalham **mais de 48 (quarenta e oito) horas por semana**, ou seja, excedem o limite legal da carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas, realizando, no mínimo, 4 (quatro) horas extras, de forma regular, por semana. Ainda, podemos considerar, pela análise dos índices acima, que no Brasil, em média, 15% (quinze por cento) dos trabalhadores urbanos e rurais excederam, em 2009, 48 (quarenta e oito) horas semanais de trabalho, sendo que em 2004, este percentual era de 20% (vinte por cento). Assim, de 2004 para 2009 houve uma redução de 5 (cinco) pontos percentuais dos trabalhadores que trabalham mais de 48 (quarenta e oito) horas, mas esta redução diz respeito tão somente a esta extrapolação e não ao ajustamento à carga semanal máxima de 44

(quarenta e quatro) horas para os trabalhadores em geral, com previsto no texto constitucional vigente.

Por fim, ao retomarmos ao ponto de partida deste estudo, temos que é a observação ao princípio da proteção do trabalhador que oferece imediata resposta ao fenômeno da “ordinarização das horas extras”. Desta forma, se pelas informações contidas no quadro acima é indubitoso o fato dos trabalhadores brasileiros cumprem carga semanal superior a 48 (quarenta e oito) horas, é premente a intervenção do Estado, no sentido de criar mecanismos eficientes de inibição às jornadas excessivas, pois ao que tudo indica, estas absorveram o tempo reduzido da jornada normal preconizada pela Constituição Federal de 1988.

Portanto, se o Brasil desponta como um país preocupado com o pleno emprego e com as condições mais favoráveis ao trabalhador, até mesmo porque ratificou a Convenção n. 168 da OIT, certo é que se impõe a reflexão sobre a efetiva limitação não apenas da jornada normal de trabalho, mas também da extraordinária, a fim de evitar os prejuízos causados pelas jornadas excessivas na empregabilidade, na saúde e na segurança do trabalhador.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Consideramos, por fim, que a observância dos limites dos tempos de trabalho é uma das formas de garantir ao trabalhador a “dignidade da pessoa humana”, pois se o trabalho é imprescindível para sua sobrevivência e a de sua família, também é verdade que o repouso é uma necessidade natural para reposição das energias do ser humano.

Nesta esteira, o tempo de não trabalho é tão valioso quanto o de trabalho, sobretudo ao próprio trabalhador, em razão da necessidade biológica, psicológica e social de dispor de tempo para cuidar de seu bem-estar. Já para o Estado, trabalhador adoentado por excesso de trabalho, significa descumprimento de metas traçadas, no âmbito nacional e internacional, em relação ao “trabalho decente”, além de outras circunstâncias, tais como, ônus aos cofres públicos.

Observou-se, ainda, no decorrer do estudo que a primeira grande luta dos trabalhadores foi a limitação aos tempos de trabalho e, hoje, o que temos, no Brasil, é a luta pela observação das limitações legais dos tempos de trabalho, afora a permissividade do legislador infraconstitucional, que ao autorizar a compensação pelo “banco de horas”, motivou, em linhas gerais, os atuais excessos cometidos em matéria de extrapolação de jornadas de trabalho. Mas, a bem da verdade é que a questão central desta avença está intimamente relacionada à luta existente, desde sempre, entre o capital e o trabalho. Isso porque, o valor do trabalho está diretamente relacionado ao tempo trabalhado.

De qualquer sorte, os efeitos da jornada excessiva de trabalho são de extrema gravidade, como podemos observar, no estudo realizado sobre as jornadas excessivas como forma de inibição de contratação de novos empregados, nas doenças que vem vitimando trabalhadores em todo o mundo, em especial, o karoshi, sem mencionar na fadiga gerada nos trabalhadores expostos a longas jornadas de trabalho, os quais ficam à mercê da redução da segurança no ambiente laboral.

Ao que tudo indica, faz-se urgente uma reavaliação sobre as autorizações legais para a realização de jornadas extraordinárias, criando-se

mecanismos de inibição máxima de seu exercício, pois de nada adianta, ou pelo menos muito pouco, se falar em redução de jornada normal de trabalho enquanto, por outro lado, o legislador amplia o leque de possibilidade de adoção de jornadas extraordinárias, inclusive estendendo prazos para pagamento dos adicionais devidos, retirando características inerentes aos contratos de trabalho, tais como a comutatividade e o sinalagmatismo.

Portanto, visando o “trabalho decente” temos como importante não apenas a redução da jornada normal de trabalho, mas também a preocupação de políticas públicas que visem garantir aos trabalhadores a impossibilidade de imposição patronal de jornadas excessivas, sobretudo para garantir a dignidade do trabalhador no sistema vigente de produção.

## 7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALTMAN, Max. **Hoje na História: 1919 - França aprova jornada de trabalho de oito horas diárias.** Disponível em: <<http://operamundi.uol.com.br/conteudo/historia/28509/hoje+na+historia+1919+-+franca+aprova+jornada+de+trabalho+de+oito+horas+diarias.shtml>>. Acesso em: 14-09-2013.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal.** Disponível em: <[http://www.galizacig.com/actualidade/200206/clacso\\_trabalho\\_e\\_precarizacao.htm](http://www.galizacig.com/actualidade/200206/clacso_trabalho_e_precarizacao.htm)>. Acesso em 03-08-2013.

AVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios – da definição à aplicação dos princípios jurídicos.** 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 9 ed. São Paulo: LTr, 2013.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil.** 1.ed. São Paulo: LTr, 2007.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho.** Disponível em: <<http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/13497>>. Acesso em: 2-9-2013.

BRASIL. **Constituição Federal do Brasil.** Brasília, 5 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 1-10-2013.

\_\_\_\_\_. **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Ministério da Justiça. Disponível em <[http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis\\_intern/ddh\\_bib\\_inter\\_universal.htm](http://portal.mj.gov.br/sedh/ct/legis_intern/ddh_bib_inter_universal.htm)>. Acesso em: 31-07-2013.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 5.889/73.** Brasília, 8 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5889.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm)>. Acesso em 1-10-2013.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.601/98.** Brasília, 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências.

Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm)>. Acesso em: 1-10-2013.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora 4 (NR 4)**, do Ministério do Emprego e Trabalho. Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do trabalho. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D36A2800001388128376306AD/NR-04%20%28atualizada%29.pdf>>. Acesso em 1-10-2013.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora 9 (NR 9)**, do Ministério do Emprego e Trabalho. Programa de Prevenção de Riscos Ambientais. <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF1CA0393B27/nr\\_09\\_at.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BEF1CA0393B27/nr_09_at.pdf)>. Acesso em 1-10-2013.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª. Região**. Disponível em: <<http://www.trt3.jus.br/>> Acesso em 1-10-2013.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região**. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/home>>. Acesso em: 1-10-10.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em 1-10-2013.

CAMINO, Carmem. **Sistema legal disciplinador da duração do trabalho: artigo 57 e seguintes da CLT**. vol. 77, n. 2, Brasília: Rev. TST, abr-jun 2011.

CAMARGO, Beatriz. **Investigação reafirma ligação entre mortes e excesso de trabalho**. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/imprimir.php?id=469&escravo=0>>. Acesso em: 2-09-2013.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador**. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6646&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=25)>. Acesso em: 30-07-2013.

CARREIRO, Libia Martins. Artigo **Morte por excesso de trabalho (Karoshi)**. Disponível em: <[http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro\\_morte\\_japao\\_karochi.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/asia/carreiro_morte_japao_karochi.pdf)>. Acesso em: 2-09-2013.

Conferência de Direitos Humanos, em Viena, em 1993. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/viena/viena.html>>. Acesso em: 31-07-2013.



COSTA, Armando Casimiro; MARTINS, Melchíades Rodrigues e CLARO, Sonia Regina da S. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 41 ed. São Paulo: LTr., 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Os Princípios na Estrutura do Direito**. Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário. Porto Alegre, v. 38, p. 26-42, set-out/2010.

DEJOURS, Christophe. **A Loucura do Trabalho: estudo da psicopatia do trabalho**; tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. 5. ed. São Paulo: Cortez Oboré, 1992.

DELGADO, Maurício Godinho. **A jornada no direito do trabalho brasileiro**. Disponível em: <[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_54/Mauricio\\_Delgado.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Mauricio_Delgado.pdf)>. Acesso em: 30-08-2013.

DIEESE. **Jornada de trabalho em países selecionado**. Disponível em: <[http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAEF2B746775/Prod14\\_2007.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BA5F4B7012BAAEF2B746775/Prod14_2007.pdf)>. Acesso em: 11-07-2013.

\_\_\_\_\_. **Reduzir a jornada de trabalho é gerar empregos de qualidade. Nota técnica n. 57, de novembro de 2007**. Disponível em: <[HTTP:Dieese.org.br/notatecnica/notatec57\\_Jornada\\_Trabalho.pdf](http://Dieese.org.br/notatecnica/notatec57_Jornada_Trabalho.pdf)>. Acesso em: 19/08/2010 *in* FONSECA, Máira S. Marques da Fonseca. *Redução da Jornada de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2012, p.158.

DORNELES, Leandro Amaral D. de. **A transformação do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

\_\_\_\_\_. **Hipossuficiência e vulnerabilidade na teoria geral do direito do trabalho contemporânea**. São Paulo: Rev. LTr, vol. 77, n. 3, març. 2013.

DWYER, T. P. **Vida e morte no trabalho: acidentes do trabalho e a produção social do erro**. Rio de Janeiro: Multiação Editorial. 2006, p. 156.

FARIAS, José Fernando de Castro. **Ética, Política e Direito**. São Paulo: Lumen Juris, 2004.

FENAFAR. Disponível em: <<http://www.fenafar.org.br/portal/emprego-e-trabalho/66-emprego-e-trabalho/286-aprova-jornada-de-40-horas.html>>. Acesso em: 11-07-2013.

FONSECA, Máira S. Marques. **Redução da Jornada de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

GUIMARÃES, José Ribeiro Soares. **Perfil do Trabalho Decente no Brasil: um olhar sobre as Unidades da Federação**. Brasil: OIT. 2012, p. 105-111. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/relatorio\\_trabalho\\_decente\\_880.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/relatorio_trabalho_decente_880.pdf)>. Acesso em: 18-09-2013.

LAFARGUE, Paul. **O direito à preguiça**. Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/lafargue/1883/preg/cap01.htm#i1>>. Acesso em: 10/08/2013.

LEDUR, JOSÉ FELIPE. **A realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 1998.

LEE, Sangheon; MACCANN, Deirdre e MESSEGER, John C. **Duração do trabalho em todo o mundo – Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada**. Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/work\\_hours/pub/duracao\\_trabalho\\_284.pdf](http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/work_hours/pub/duracao_trabalho_284.pdf)>. Acesso em: 11-07-2013.

MARQUES, Rafael da Silva. **O valor do trabalho na ordem econômica**. Disponível em <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-03?start=3>>. Acesso em: 5-08-2013.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2003

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 15 ed. atual. São Paulo: Atlas. 2002.

MARX, Karl. **Manuscritos Económicos de Marx de 1861 a 63**. Disponível em <<http://www.marxists.org/portugues/marx/1863/mes/prodcapital.htm>>. Acesso em: 25-08-2013.

\_\_\_\_\_. **O Capital**. vol. 1. Parte I, Disponível em: <<http://www.marxists.org/portugues/marx/1867/ocapital-v1/vol1cap01.htm>>. Acesso em: 10-08-2013.

\_\_\_\_\_. **Salário, Preço e Lucro**. São Paulo: Global, 1987.

MÉSZARÓS, István. **Marx, nosso contemporâneo, e o seu conceito de globalização**. Disponível em:

<[http://resistir.info/serpa/comunicacoes/meszaros\\_globalizacao.html#notas](http://resistir.info/serpa/comunicacoes/meszaros_globalizacao.html#notas)>. Acesso em: 22-08-2013.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Os princípios constitucionais do trabalho**. São Paulo: Revista LTr, ano 74, 2010, p. 585-593.

NASCIMENTO, Amauri M. **Ordenamento Jurídico Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado: Transformações contemporâneas do trabalho e da política**. São Paulo: Brasiliense, 1989.

OIT: Brasília. **A abordagem da OIT sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e Tratamento no Mundo do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho\\_domestico\\_nota\\_1\\_561\\_735.pdf](http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/trabalho_domestico_nota_1_561_735.pdf)>. Acesso em: 22-09-2013.

\_\_\_\_\_. **Convenção n. 168**. Disponível em: < <http://www.oit.org.br>>. Acesso em: 1-10-2013.

\_\_\_\_\_. **Convenção n. 171**. Disponível em: < <http://www.oit.org.br>>. Acesso em: 1-10-2013.

\_\_\_\_\_. **Crise causou grandes mudanças nas práticas do mercado de trabalho**. Disponível em < <http://www.oit.org.br/content/crise-causou-grandes-mudancas-nas-praticas-do-mercado-de-trabalho>>, Acesso: em 13-09-2013.

\_\_\_\_\_. **Doenças profissionais são principais causas de mortes no trabalho**. Disponível em:<  
<http://www.oit.org.br/content/doencas-profissionais-sao-principais-causas-de-mortes-no-trabalho>> Acesso em: 13-09-2013.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de e DORNELES, Leandro do Amaral D. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

PINTO E SILVA, Otávio. **A Nova Face do Direito do Trabalho: Tecnologia, desemprego, Trabalho Autônomo e Trabalho Informal**. Revista do Advogado, Ano XXV, nº 82. São Paulo: AASP - Associação dos Advogados de São Paulo, 2005.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 6. ed., São Paulo: Saraiva. 2013.

\_\_\_\_\_ e VIEIRA, Renato Stanziola. A força normativa dos princípios constitucionais fundamentais: a dignidade da pessoa humana *in* PIOVESAN, Flávia. **Temas de Direitos Humanos**. 6. ed. São Paulo Saraiva. 2013.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito Capitalista do Trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Ideias para a Reforma da Legislação do Trabalho**. Revista do Advogado, Ano XXV, n. 82. São Paulo: AASP - Associação dos Advogados de São Paulo, 2005.

ROCHA, Angelo Lacerda. **Horas extras e redução de jornada**. Disponível em <<http://www.contee.org.br/noticias/artigos/art137.asp>>. Acesso em: 25-08-2013.

RODRIGUES, Marluce de Oliveira. **A redução da jornada de trabalho: da luta pela saúde à luta pelo emprego**. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/20807/a-reducao-da-jornada-de-trabalho-da-luta-pela-saude-a-luta-pelo-emprego#ixzz2daSvkQBU>>. Acesso em: 30-08-2013.

ROMITA, Arion Sayon. **O Princípio da Proteção em Xequê** *in* Revista Jurídica Virtual, Vol. 4, n. 36, maio de 2002. Disponível em: <[www.presidencia.gov.br/ccivil\\_03/revista/Rev\\_36/artigos/Art\\_Arion.htm](http://www.presidencia.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_36/artigos/Art_Arion.htm)>. Acesso em: 31-01-2013.

ROTHFUCHS NETO, Emílio. **Duração do Trabalho. Jornada de Trabalho. Prorrogação. Trabalho noturno. Repouso semanal e em feriados** *in* Curso de Direito do Trabalho: em homenagem ao Professor Arion Sayão Romita (VOGEL NETO, Gustavo Adolpho Coordenador). 2. ed. Rio de Janeiro: GZ, 2009.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 62.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. **Direito do Trabalho**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

SEVERO, Valdete Souto. **Crise de Paradigma no Direito do Trabalho Moderno: Jornada**. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris, 2009.

SOUTO, Daphnis Ferreira. **Saúde no Trabalho: uma revolução em andamento.** Rio de Janeiro: Senac, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho.** Vol. II, 21. ed., São Paulo: LTr, 2004.

TAMADA, Marcio Yukio. **O Princípio da proteção no direito do trabalho contemporâneo.** Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=11114](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11114)>. Acesso em: 30-07-2013.

VARGAS, Luiz Alberto. **Panorama da flexibilização laboral** in VARGAS, Luiz Alberto, FRAGA, Ricardo Carvalho. Avanços e possibilidades do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_ e FRAGA, Ricardo Carvalho. **A urgente revogação do 'Banco de Horas'.** Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=722800&action=2&destaque=false&filtros=>>>. Acesso em: 13-09-2013.

VAZ DA SILVA, Floriano. **Os Princípios do Direito do Trabalho e a Sociedade Moderna.** In SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Coord.). Os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho: Homenagem a Valentim Carrion. São Paulo: Saraiva, 2001.

WIKIPÉDIA. **Escravidão no Brasil.** Disponível em: <[http://pt.wikipedia.org/wiki/Escravid%C3%A3o\\_no\\_Brasil](http://pt.wikipedia.org/wiki/Escravid%C3%A3o_no_Brasil)>. Acesso em: 26-08-2013.