ELIEGI TEBALDI

A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

ORIENTADOR: PROFESSOR ASSOCIADO ARI POSSIDONIO BELTRAN

Faculdade de Direito
Universidade de São Paulo
São Paulo
2012

ELIEGI TEBALDI

A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como requisito parcial para obtenção do título de mestre em Direito do Trabalho.

ORIENTADOR: PROFESSOR ASSOCIADO ARI POSSIDONIO BELTRAN

Faculdade de Direito
Universidade de São Paulo
São Paulo
2012

ELIEGI TEBALDI

A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E SEUS IMPACTOS NO DIREITO DO TRABALHO

MEMBROS DA BANCA:

_____

PROFESSOR ASSOCIADO ARI POSSIDONIO BELTRAN
UNIVERSIDADE SÃO PAULO

_____

PROFESSOR
UNIVERSIDADE SÃO PAULO

_____

PROFESSOR
UNIVERSIDADE

Faculdade de Direito
Universidade de São Paulo
São Paulo
2012

Aos meus pais, Orlando e Maria Rosa, pelo incentivo ao estudo, amor e carinho.

Ao meu querido marido, Charles, pelo constante apoio, incentivo, atenção, dedicação e amor.

Às minhas irmãs, Irene e Nilvanira, pela convivência fraterna, amizade, respeito e admiração.

To my brother-in-law: Mark.

Não é o trabalho que falta.
O que nos falta é clarividência
para compreender que o trabalho está mudando radicalmente
e que não temos bastante imaginação para organizá-lo de outra forma.
Jean Boissonnat

AGRADECIMENTOS

Eterna gratidão ao Professor Ari Possidonio Beltran, meu orientador, sempre atencioso, acessível e disposto a nortear a presente pesquisa.

Ao Professor Nelson Mannrich por seus constantes ensinamentos, atenção e dedicação.

Agradecimento especial ao Professor Amauri Mascaro Nascimento pelo incentivo ao estudo do Direito do Trabalho.

À Fátima e todos os funcionários da Faculdade de Direito da USP sempre cordiais, prestativos e atenciosos.

À CAPES. A presente pesquisa foi realizada com o apoio da CAPES, entidade do governo brasileiro.

Muito obrigada!

Eliegi Tebaldi

RESUMO

Este estudo é dedicado à análise da redução da jornada de trabalho no Brasil. O trabalho inicia-se por uma narrativa histórica da evolução da jornada de trabalho no mundo e no Brasil. Em seguida, apresenta-se a divergência doutrinária sobre os termos: duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho. São, então, observadas as jornadas especiais de certas categorias profissionais que, por força de circunstâncias particulares da profissão, assumem jornadas de trabalho diferenciadas. Posteriormente, estuda-se a Organização Internacional do Trabalho, suas convenções quanto a jornada de trabalho, bem como a Recomendação 116, sobre a possibilidade da redução progressiva da jornada de trabalho. Por fim, aborda-se a experiência francesa, que diz respeito à redução da jornada de trabalho para 35 horas. Chega-se à conclusão da dissertação, com os argumentos finais e o posicionamento de que a redução da jornada de trabalho, ainda que seja medida essencial para proteção da saúde do trabalhador, não gera emprego e não reduz o desemprego, porém suscita a intensificação do trabalho.

Palavras-chave: Redução da jornada de trabalho. Jornada de trabalho. Emprego. Desemprego. Intensificação do trabalho. Saúde do trabalhador.

ABSTRACT

This study is dedicated to the analysis of the working hours reduction in Brazil. The dissertation begins with a historical narrative of the evolution of the working hours in the world and Brazil; with an emphasis on the doctrinal disagreement over the terms: hours of work, working hours and work schedule. Then, it analyzes the working hours for certain professional categories under particular circumstances. Moreover, it studies the International Labour Organization; the conventions and Recommendation 116 about the possibility of progressive working hours reduction. Subsequently, it analyzes the French experience highlighting on the working hours reduction to 35 hours. The dissertation is concluded with the exposition of the final arguments and the position that the working hours reduction does not reduce unemployment and does not increase employment, but cause work intensification. However, it is an essential measure to protect the worker health.

Keywords: Working hour reduction. Working hour. Employment. Unemployment. Work intensification. Worker health.

LISTA DE SIGLAS

Anamatra: Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho

CF: Constituição Federal

CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

CNC: Confederação Nacional do Comércio

CNI: Confederação Nacional das Indústrias

CUT: Central Única dos Trabalhadores

Dieese: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

Fipe: Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas

IBGE: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

Ipea: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LOS: Lei Orgânica da Saúde

MPT: Ministério Público do Trabalho

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

NR: Norma Regulamentadora

OAB: Ordem dos Advogados do Brasil

OIT: Organização Internacional do Trabalho

OJ: Orientação Jurisprudencial

PEC: Proposta de Emenda da Constituição

PME: Pesquisa Mensal de Emprego

PN: Precedente normativo

PNAD: Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílio

RTT: *Réduction du temps de travail*

SDI: Seção de Dissídios Individuais

SUS: Sistema Único de Saúde

TST: Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 12

1 **EVOLUÇÃO HISTÓRICA** 14
1.1 Jornada de trabalho no mundo 14
1.2 Jornada de trabalho no Brasil 23
1.2.1 **Evolução da jornada de trabalho nas constituições brasileiras** 23
1.2.2 **Evolução da jornada de trabalho nas legislações infraconstitucionais** 25

2 **CONCEITUAÇÕES E TERMOS CORRELATOS** 29
2.1 Duração do trabalho 29
2.2 Jornada de trabalho 31
2.2.1 **Evolução teórica do conceito** 31
2.2.2 **Classificação da jornada de trabalho** 39
2.2.3 **A terminologia adotada** 40
2.3 Horário de trabalho 43
2.4 Pausas: intervalo intrajornada, intervalo interjornada, descanso semanal, feriados e férias 44

3 **ASPECTOS RELEVANTES DA JORNADA DE TRABALHO** 57
3.1 Jornadas especiais 57
3.1.1 **Advogado** 59
3.1.2 **Aeronauta** 60
3.1.3 **Aeroviário** 61
3.1.4 **Artista** 62
3.1.5 **Bancário** 63
3.1.6 **Cabineiro de elevador** 67
3.1.7 **Cenógrafo** 67
3.1.8 **Digitador e mecanógrafo** 68
3.1.9 **Engenheiro** 69
3.1.10 **Ferroviário** 69
3.1.11 **Fisioterapeuta** 72
3.1.12 **Frigorífico (empregado em frigorífico)** 72

3.1.13 **Jornalista** 73
3.1.14 **Médico e dentista** 73
3.1.15 **Mineiro** 74
3.1.16 **Motorista profissional** 74
3.1.17 **Músico** 76
3.1.18 **Petroquímico e indústria de xisto** 77
3.1.19 **Portuário (serviço de capatazia)** 78
3.1.20 **Professor** 79
3.1.21 **Radialista** 80
3.1.22 **Técnico em radiologia** 80
3.1.23 **Teleatendimento e processamento de dados** 81
3.1.24 **Telefonista e telegrafista** 83
3.2 Jornada parcial 85
3.3 Jornada por compensação 86
3.4 Banco de horas 89
3.5 Jornada em turnos ininterruptos de revezamento 91
3.6 Jornada em turno 12 x 36 94

4 **NORMATIZAÇÃO INTERNACIONAL DA JORNADA DE TRABALHO** 97
4.1 Origem e estrutura da OIT 97
4.2 Sistema normativo da OIT 98
4.3 Regramento da jornada de trabalho na OIT..... 100
4.3.1 **Convenção 1 da OIT** 100
4.3.2 **Convenção 14 da OIT** 102
4.3.3 **Convenção 30 da OIT** 102
4.3.4 **Convenção 31 da OIT** 103
4.3.5 **Convenção 46 da OIT** 103
4.3.6 **Convenção 47 da OIT** 103
4.3.7 **Convenção 67 da OIT** 104
4.3.8 **Convenção 106 da OIT** 105
4.3.9 **Convenção 153 da OIT** 105
4.3.10 **Recomendação 116 da OIT** 106
4.4 Breve análise do relatório da OIT sobre jornada de trabalho mundial 107
4.5 Breve análise do relatório da OIT sobre geração de empregos (empregos verdes). 108

5 **REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO** 112
5.1 Redução da jornada de trabalho na França 112
5.2 Redução da jornada de trabalho no Brasil 118
5.3 A redução e a limitação da jornada de trabalho
como medida de proteção da saúde do trabalhador 127

CONCLUSÃO 132

BIBLIOGRAFIA 135

INTRODUÇÃO

Este estudo é dedicado à análise da redução da jornada de trabalho e seus impactos no direito do trabalho.

De grande relevância na escolha do tema foram as valiosas contribuições de AMAURI MASCARO NASCIMENTO, ANTÔNIO RODRIGUES DE FREITAS JÚNIOR, ARI POSSIDONIO BELTRAN, JORGE SOUTO MAIOR, HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA, NELSON MANNRICH, OTAVIO PINTO E SILVA e PAULO EDUARDO VIEIRA DE OLIVEIRA, professores do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, da Faculdade Direito da Universidade de São Paulo. Da mesma forma importantes foram os ensinamentos de HÉLIO ZYLBERSTEJN, da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo; e ELISABETE FERREIRA MÂNGIA, FATIMA CORREA OLIVER e SELMA LANCMAN, da Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo. Dentre os professores estrangeiros, ANTOINE JEAMMAUD, da Faculdade de Lyon (França); LUISA GALANTINO e ALBERTO LEVI, ambos da Faculdade de Direito de Modena e Reggio Emilia (Itália); JAVIER THIBAULT ARANDA, da Universidade Complutense de Madrid; TERESA COELHO MOREIRA, da Escola de Direito da Universidade de Minho; e PEDRO ROMANO MARTINEZ, da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e da Faculdade de Direito da Universidade Católica Portuguesa (Portugal).

A dissertação compõe-se de cinco capítulos. O primeiro será restrito à análise da evolução histórica da jornada de trabalho no mundo e no Brasil, nas constituições federais brasileiras e na legislação infraconstitucional.

No segundo capítulo, serão abordadas as diferenciações dos institutos duração do trabalho, jornada de trabalho, horário de trabalho. A parte final desse capítulo será dedicada à análise das pausas: intervalo intrajornada, intervalo interjornada, descanso semanal, feriados e férias.

O terceiro capítulo tratará das jornadas especiais que constam no ordenamento jurídico brasileiro. A parte final desse capítulo versará sobre jornada parcial, jornada por compensação, banco de horas, jornada em turnos ininterruptos de revezamento e jornada em turno 12x36.

O quarto capítulo analisará, exclusivamente, a Organização Internacional do Trabalho, suas convenções sobre a jornada de trabalho, e, finalmente, a Recomendação 116, que se refere à redução progressiva da jornada de trabalho.

No último capítulo, será abordada a redução da jornada de trabalho na França para 35 horas. Posteriormente, o estudo será dedicado à análise da redução da jornada de trabalho no Brasil e da Proposta de Emenda da Constituição (PEC) 231/1995. A parte final desse capítulo tratará da intensificação do trabalho, enfocando a importância da redução da jornada de trabalho na saúde do trabalhador.

O tema escolhido demonstra-se atual e pertinente à realidade brasileira.

A principal justificativa para escolha do tema recaiu, portanto, na necessidade de se repensarem e dirimirem as controvérsias a respeito da redução da jornada de trabalho, quais sejam: se há geração de emprego, se há redução de desemprego, se há impactos nas relações de trabalho, se ocasiona a intensificação do trabalho e se é uma medida de proteção à saúde do trabalhador.

Justifica-se, também, pois a redução da jornada de trabalho ganha discussão em outros ordenamentos jurídicos como, por exemplo, na França. Nesse sentido, objetiva-se examinar o posicionamento da doutrina brasileira acerca da redução da jornada de trabalho e, sobretudo, examinar a experiência francesa sobre a redução da jornada de trabalho.

Para elaboração deste trabalho, a abordagem foi feita segundo os métodos indutivo e dedutivo, sem prescindir, entretanto, da dogmática jurídica, utilizada como fundamentação aos argumentos presentes ao longo do estudo. Quanto ao procedimento, optou-se especialmente pela pesquisa bibliográfica, consultas a constituições federais, leis, convenções e recomendação da OIT, dissertações e artigos de periódicos, bem como o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho.

Finalmente, o estudo será apresentado observando as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), bem como as normas estabelecidas na Resolução FD/PÓS n. 01/2002 pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

1.1 Jornada de trabalho no mundo

Durante a Antiguidade, a jornada de trabalho do escravo estava vinculada à sua resistência física. Destituído do direito à vida e do direito ao tratamento digno, o escravo, nesse período, enquadra-se como objeto e não como sujeito de direito[1].

Na Idade Média, durante o período feudal, os servos cumpriam uma jornada de trabalho extremamente longa, em condições indignas e degradantes. Eles eram submetidos "[...] a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor"[2].

No século X, com advento das corporações de ofício[3], as condições de trabalho sofreram melhorias, começando pela redução da jornada. WALKÜRE LOPES RIBEIRO DA SILVA sustenta que "as corporações medievais obtiveram algumas vitórias [...] entre as quais a estipulação da jornada de trabalho entre o nascer e o pôr do sol"[4], sendo de aproximadamente nove horas e meia no inverno e 12 horas e meia no verão[5]. SEGADAS VIANNA salienta que, em 1351, a Espanha fixou, por meio das *Cortes de Valladolid*, um período para descanso e alimentação na jornada de trabalho de sol a sol[6]. ALICE MONTEIRO DE BARROS ressalta que, na Espanha, em 1593, vigorou ato normativo dispondo que a jornada de trabalho não poderia ultrapassar oito horas diárias[7].

As corporações de ofício foram extintas pelo *Edito de Turgot* em 1776, mas algumas permaneceram. Segundo JEAN-CLAUDE JAVILLER, a Revolução Francesa de 1789 suprimiu o sistema feudal, conquistando o individualismo e o liberalismo econômico, que geraram a miséria e a exploração dos trabalhadores[8]. A *Lei Chapelier* extingue

---

[1] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 55 e 56. SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. A limitação da jornada de trabalho e as convenções internacionais do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 69, p. 72-89, set./out. 1987, p. 75.
[2] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 58.
[3] As corporações de ofício eram constituídas pelos aprendizes, operários ou companheiros e os mestres.
[4] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Op. cit., p. 76.
[5] PRADO, Roberto Barreto. **Tratado de direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: RT, 1967, v. 1, p. 287.
[6] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004, p. 31.
[7] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 661.
[8] JAVILLIER, Jean-Claude. **Manual de direito do trabalho**. Tradução Rita Asdine Bozaciyan. São Paulo: LTr, 1988, p. 19.

definitivamente as corporações em junho de 1791[9]; com isso, os trabalhadores obtêm a liberdade de trabalhar.

ANTONIO FERREIRA CESARINO JÚNIOR argumenta que "o predomínio do liberalismo fez conhecer os abusos de dias de trabalho de 15, 17 e até 18 horas, mal restando ao operário tempo para dormir e comer suficientemente"[10].

WALKÜRE LOPES RIBEIRO DA SILVA assevera que:

> A Revolução Francesa teve reflexos no campo do trabalho, determinando a liberdade de trabalho e a igualdade de todos perante a lei. Entretanto, essas conquistas não chegaram a beneficiar os trabalhadores, pois a Revolução Industrial que se iniciava promoveu a transformação do modo de produção, tornando o trabalhador dependente da máquina e mais vulnerável à exploração.
> [...]
> A Revolução Industrial representou um marco divisório da exploração da força de trabalho, que assumiu proporções até então desconhecidas fora da escravidão. A máquina substituía centenas de trabalhadores, o que provocava desemprego. Aos que trabalhavam, o empregador impunha extensas jornadas de trabalho e salários baixos.
> [...]
> A liberdade de contratar conquistada pela Revolução Francesa tornou-se instrumento de opressão dos trabalhadores, que cumpriam jornadas de trabalho de até 18 horas por dia.
> [...]
> Houve um verdadeiro retrocesso na história da limitação da jornada de trabalho, pois as corporações medievais já haviam fixado a duração da mesma entre o nascer e o pôr do sol, o que veio a ser desrespeitado pela indústria emergente.
> [...]
> A situação tornou-se tão calamitosa que despertou a consciência social, gerando uma luta intensa tanto no plano jurídico como no plano social em prol de melhores condições de vida e trabalho, entre as quais se destaca a redução da jornada de trabalho[11].

A Revolução Industrial, por sua vez, retrocedeu as condições de trabalho até então conquistadas; houve, inclusive, a ampliação da jornada de trabalho. Nessa época, os trabalhadores passaram a ficar expostos a jornadas de até 18 horas por dia.

ARI POSSIDONIO BELTRAN pondera que, com a Revolução Industrial:

> Surge, então, o proletariado, grande massa que vivia em condições indignas, submetida a jornadas excessivamente prolongadas, com o agravante da exploração do trabalho de menores de tenra idade, além do emprego exagerado da mão de obra feminina, razão pela qual não tardaria por advir forte reação por melhores condições de trabalho e de vida"[12].

---

[9] Idem, ibidem, p. 18. BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 61.
[10] CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. **Direito Social.** São Paulo: LTr, 1980, p. 356.
[11] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Op. cit., p. 76.
[12] BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002, p. 30.

Na Inglaterra, durante o reinado de GEORGE III, em 1802, é promulgada por meio das ideias de ROBERT PEEL, a *The Health and Morals of Apprentices Act,* também denominada *Factory Act,* considerada a primeira lei sobre jornada de trabalho proibindo o trabalho dos aprendizes por mais de 12 horas por dia e o trabalho noturno compreendido das 21 horas às 6 horas da manhã[13].

ARI POSSIDONIO BELTRAN afirma que a *The Health and Morals of Apprentices Act* trata-se da "[…] primeira manifestação concreta do Direito do Trabalho contemporâneo"[14]. EVARISTO DE MORAES FILHO e ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES admitem-na "[...] como primeira lei verdadeiramente tutelar, dentro do espírito do direito do trabalho, a promulgada em 1802, sob o ministério de 'SIR ROBERT PEEL'"[15], que regulou o trabalho dos menores, proibindo-o à noite.

Posteriormente, em 1812, ROBERT OWEN, considerado o pai da legislação trabalhista e proprietário de uma fábrica de tecidos na cidade de *New Lanark* na Escócia, implementa diversas medidas de proteção aos trabalhadores de sua fábrica e suas ideias difundiram-se por meio da publicação da *A New View of Society*[16]. ROBERT OWEN propõe, em 1818, ao Congresso de Aix-la-Chapelle a limitação da jornada de trabalho. Em 1819, aprova-se a *Cotton Mills Act,* que fixa jornada de 12 horas diárias para crianças entre 9 e 16 anos de idade e proíbe o trabalho de crianças menores de 9 anos.

A partir de 1830, os sindicatos, inspirados nas ideias de ROBERT OWEN, iniciaram movimento operário objetivando a fixação da jornada de oito horas diárias[17], por meio do lema*: eight hours labour, eight hours rest, eight hours recreation*[18].

---

[13] Tradução proposta para: *The Health and Morals of Apprentices Act, 1802: IV.[…] That no apprentice [...] shall be employed or compelled to work for more than 12 hours in any one day, (reckoning from 6 of the clock in the morning to 9 of the clock at night), exclusive of the time that may be occupied [...] in eating the necessary meals: provided always, that from and after 1 June 1803, no apprentice shall be employed […] between the hours of 9 [...] at night and 6 [...] in the morning.* UNIVERSITY OF MASSACHUSETTS DARTMOUTH. **Working conditions.** Disponível em: <http://www1.umassd.edu/ir/resources/workingconditions/w1.doc>. Acesso em: 13 jul. 2011.

[14] BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais.** Op. cit., p. 282.

[15] MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 65.

[16] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 1499 et seq.

[17] Idem, ibidem, p. 795.

[18] Tradução proposta: oito horas para trabalhar, oito horas para dormir e oito horas para lazer. EIGHT HOUR DAY. **History.** Disponível em: <http://www.8hourday.org.au/pdf/888_fact_01_history.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2011. Diversos autores brasileiros utilizam a expressão *eight hours labour, eight hours rest, eight hours recreation, eight shillings a day.* Porém, o termo *eight shillings a day* corresponde a um *slogan* crítico ante os baixos salários praticados na época. Portanto, *eight hours labour, eight hours rest, eight hours recreation* trata-se da expressão original.

A Inglaterra publica, em 1833, a *Labour of Children in Factories Act*, que fixa jornada de trabalho de nove horas por dia às crianças maiores de 9 anos e menores de 13 anos e jornada de trabalho de 12 horas diárias aos maiores de 13 anos e menores de 18 anos, proibindo o trabalho dos menores de nove anos[19]. Segundo NELSON MANNRICH, a *Labour of Children in Factories Act* trata-se do marco legislativo da limitação da jornada de trabalho que ocorreu na Inglaterra em 1833[20].

Divergimos, contudo, desse entendimento, pois a primeira disposição acerca da limitação da jornada de trabalho trata-se da *The Health and Morals of Apprentices Act*, de 1802, que proíbe o trabalho dos aprendizes por mais de 12 horas por dia, seguida pelas medidas aprovadas pelo Congresso de Aix-la-Chapelle, em 1819, denominada *Cotton Mills Act*, que fixa jornada de 12 horas diárias para crianças maiores de 9 anos e menores de 16 anos.

JEAN-CLAUDE JAVILLER atesta que estudo realizado por DR. VILLERMÉ, na França, em 1840, denominado *Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, fez um levantamento da extremamente longa jornada de trabalho de 13 a 16 horas durante 260 dias por ano e das condições de trabalho extenuantes[21]. No mesmo sentido, EVARISTO DE MORAES FILHO e ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES admitem que situação do trabalho das crianças era tão triste e desumana, que resultou do DR. VILLERMÉ a lei de proteção ao trabalho dos menores, de 1841[22]. Tais autores ressaltam que a França fixa a redução da jornada de trabalho por meio das ideias de DANIEL LEGRAND e com base na pesquisa realizada por DR. VILLERMÉ[23]. JEAN-CLAUDE JAVILLER afirma que a Lei de 22 de março de 1841 fixa a jornada de trabalho de oito horas às crianças entre 8 e 12 anos e de 12 horas para os menores de 12 e maiores de 16 anos[24]. ANTOINE JEAMMAUD observa que a Lei de 22 de março de 1841 trata-se, portanto, da primeira lei trabalhista francesa relativa à jornada de trabalho[25].

---

[19] NATIONAL ARCHIVES. **Lesson 13.** Disponível em: <http://www.nationalarchives.gov.uk/education /lesson13.htm>. Acesso em: 12 jun. 2012.
[20] MANNRICH, Nelson. Jornada extraordinária e controle de ponto eletrônico. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 30, n. 110, p. 119-135, dez. 2010, p. 120.
[21] JAVILLIER, Jean-Claude. Op. cit., p. 19.
[22] MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Op. cit., p. 65.
[23] Idem, ibidem, p. 65 e 196.
[24] JAVILLIER, Jean-Claude. Op. cit., p. 20.
[25] JEAMMAUD, Antoine. A experiência francesa de redução da jornada de trabalho. In: MANNRICH, Nelson et al (Coord.). Reconstrução do Direito do Trabalho. **Anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 26-45, p. 26. GAURIAU, Bernard. *Conférence sur lês 35 heures*. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 33, n. 65, p. 25-35, jul./dez. 2000, p. 25.

Posteriormente, na Inglaterra, trabalhadores reivindicam jornada de trabalho de dez horas, surgindo o movimento das Dez Horas. Assim, em 1847, a Inglaterra publica a *Factory Act*, que fixa jornada diária de dez horas em moinhos e indústrias têxteis ingleses, exceto na produção de seda, e reduz a jornada semanal para 58 horas.

> Somente em 1847, entretanto, aprovou o 'Parlamento inglês', sob a direção de 'Ashley', a primeira lei impondo um limite imperativo à vontade do patrão e do operário, ao fixar em 'dez' horas o máximo da jornada de trabalho[26].

WALKÜRE LOPES RIBEIRO DA SILVA assegura que a limitação da jornada de trabalho em dez horas diárias ocorreu na Inglaterra em 1847[27]. A França, seguindo o exemplo inglês, estabelece, em 1848, jornada máxima de dez horas de trabalho em Paris e de 11 horas nas demais províncias[28]. Mas trabalhadores franceses já reivindicavam jornada de trabalho de oito horas; assim, a jornada de dez horas em Paris e 11 horas nas províncias "[...] teve efêmera duração e não foi aplicada"[29].

Nos Estados Unidos, na cidade de Baltimore, em 1866, aprova-se uma resolução exigindo jornada de oito horas em todos os estados americanos. Contudo, somente em 1868, aprova-se lei que fixa jornada de oito horas aplicável aos empregados do serviço público federal. Os Estados Unidos foram, portanto, pioneiros na adoção da jornada de trabalho de oito horas, ainda que aplicável somente aos empregados do serviço público federal. Em 1877, a Suíça fixa em 11 horas a jornada de trabalho; e a Áustria, em 10 horas, em 1885[30].

ROBERTO BARRETO PRADO elucida que "foi na segunda metade do século XIX que tomaram corpo as reivindicações no sentido de se reduzir a jornada de trabalho"[31]. O marco significativo historicamente acerca da redução da jornada de trabalho para oito horas diárias trata-se do episódio ocorrido na cidade de Chicago, em maio de 1886[32].

> Talvez o episódio mais marcante da luta incessante dos trabalhadores pela redução da jornada tenha sido o famoso episódio da 'Haymarket

---

[26] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 795.
[27] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Op. cit., p. 78.
[28] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 795.
[29] ROMITA, Arion Sayão. Horas extraordinárias: base diária ou anual? **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, Revistas dos Tribunais, n. 84, p. 3-18, dez. 1993, p. 3.
[30] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 796.
[31] PRADO, Roberto Barreto. Op. cit., p. 288.
[32] Essa manifestação levou ao enforcamento de quatro trabalhadores: Parsons, Spies, Fischer e Engel, que foram acusados de anarquistas e enforcados. O Dia do Trabalho é comemorado internacionalmente no dia 1º de maio em homenagem ao violento protesto. Mas, nos Estados Unidos da América, é celebrado na última segunda-feira de agosto ou na primeira segunda-feira de setembro. ZYLBERSTAJN, Hélio. Aspectos econômicos da redução da jornada de trabalho. In: MANNRICH, Nelson et al (Coord.). Reconstrução do Direito do Trabalho. **Anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 62-71, p. 67.

> Square', ocorrido em Chicago, em 1º de maio de 1886. Como se sabe, neste dia, os sindicatos organizaram uma manifestação que fazia parte da sua campanha pela adoção da jornada diária de 8 horas. Os manifestantes foram violentamente reprimidos pela polícia da cidade, resultando a ação policial em mortes e feridos. A comoção e a repercussão desse evento foram tão grandes que os sindicatos de todos os países adotaram esta data para comemorar o Dia do Trabalho[33].

Em 1890, a jornada de oito horas é debatida na Conferência Internacional em Berlim, mas nenhuma decisão é tomada. ARNALDO SÜSSEKIND afirma que:

> No fim do século XIX, algumas nações já compreendiam a necessidade de limitar o tempo de trabalho diário dos trabalhadores, o que não era, entretanto, convertido em leis, segundo atestam vários historiadores e economistas, pelo temor de serem prejudicados, em virtude do aumento do custo da mão de obra e do produto industrializado, na concorrência do comércio internacional[34].

Posteriormente, a igreja publica a Encíclica *Rerum Novarum*, do PAPA LEÃO XIII, em 15 de maio de 1891, alertando quanto ao excesso do trabalho, considerando-o como não sendo justo nem humano[35]. A Encíclica dispõe sobre princípios da justiça social, objetivando a elevação do nível moral, intelectual e físico dos trabalhadores, defendendo o estabelecimento de medidas protetoras a eles.

Em 1897, a Rússia adota a jornada de trabalho de dez horas. A Austrália fixa jornada em oito horas em 1901. Posteriormente, a jornada nas minas de carvão é limitada em oito horas na Inglaterra em 1908 e na Bélgica em 1909. Em 1912, os Estados Unidos adotam a jornada de oito horas para os ferroviários[36]. O Uruguai foi o primeiro país da América Latina a adotar a jornada de oito horas, em 1915[37]. A jornada de oito horas é fixada no Equador, em 1916; logo a seguir, em 1917, também é adotada na União Soviética, Finlândia e no México. A Alemanha estabelece a jornada de oito horas em 1918.

Durante a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), diversos países adotam jornada de oito horas diárias e 48 horas semanais.

> Na Inglaterra, apesar de inexistir, até essa época, lei geral com esse limite, o dia de oito horas de serviço foi adotado por todas as indústrias, graças à ação desenvolvida pelos sindicatos operários. Através dos contratos coletivos, todos os operários ingleses, já em 1919, estavam beneficiados pela semana de 48 horas, enquanto os metalúrgicos e os trabalhadores em construção haviam obtido a semana de 47 e 44 horas, respectivamente[38].

---

[33] ZYLBERSTAJN, Hélio. Aspectos econômicos da redução da jornada de trabalho. Op. cit., p. 67.
[34] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 796.
[35] Idem, ibidem. Op. cit., p. 796. No mesmo sentido PRADO, Roberto Barreto. Op. cit., p. 290.
[36] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 796.
[37] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Op. cit., p. 79.
[38] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 796.

HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA salienta:

> A carga de oito horas, de qualquer forma, é aquela mais aceita universalmente, por não ser tão excessiva quanto aquelas empregadas no início da Revolução Industrial, nem tão reduzida a ponto de colidir com o equilíbrio financeiro de um empreendimento. Dentro de um ciclo de 24 horas, louva-se que o empregado tenha oito horas de sono, oito horas de trabalho e oito horas de suposto lazer, para que se aperfeiçoe sua dignidade[39].

Após o final da Primeira Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes cria a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919[40]. A primeira Conferência da OIT convocada em Washington, em 29 de outubro de 1919, edita a Convenção 1 sobre a jornada de oito horas por dia e 48 horas por semana[41]. NELSON MANNRICH afirma que a ratificação da Convenção 1 da OIT "[...] encontrou obstáculos em países com modelos de relações trabalhistas como o da Inglaterra, por ser matéria típica de negociação coletiva [...] apesar da baixa adesão, teve grande influência no mundo civilizado, que passou a adotar a jornada de 8 horas como regra geral"[42]. WALKÜRE LOPES RIBEIRO DA SILVA salienta que "a atuação da OIT mostrou-se benéfica a longo prazo, havendo influído consideravelmente na universalização da jornada de oito horas"[43].

Posteriormente, em 1935, a OIT, considerando o alto índice de desemprego que atingia milhões de trabalhadores, publicou diversas Convenções sobre jornada de trabalho, dentre elas a Convenção 47, que adota a jornada de 40 horas e foi ratificada até 1962 por apenas quatro Estados-Membros[44]. Em 1962, a Recomendação 116 da Organização Internacional do Trabalho propõe a redução progressiva da jornada de trabalho até alcançar 40 horas semanais[45].

NELSON MANNRICH pondera que, ante o baixo número de ratificação da Convenção 47 para adotar a jornada de 40 horas, a OIT propõe a redução da jornada de

---

[39] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 2, p. 6.
[40] MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Op. cit., p. 67.
[41] A Convenção 1 da OIT foi ratificada atualmente por 43 Estados-Membros. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **History.** Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/english/>. Acesso em: 11 jun. 2012.
[42] MANNRICH, Nelson. Jornada extraordinária e controle de ponto eletrônico. Op. cit., p. 120 et. seq.
[43] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Op. cit., p. 81.
[44] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 797. A Convenção 47 da OIT foi ratificada atualmente por 15 Estados-Membros: Austrália, Azerbaijão, Bielorrússia, Finlândia, Lituânia, Noruega, Nova Zelândia, República da Coreia, Quirguistão, República da Moldávia, Rússia, Suécia, Tajiquistão, Ucrânia, Usbequistão. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **History.** Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/english/>. Acesso em: 11 jun. 2012.
[45] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 797.

trabalho por meio da Recomendação "[...] daí o papel da Recomendação n. 116, de 1962, sugerindo redução progressiva até atingir 40 horas"[46].

No Capítulo 4 deste trabalho, trataremos da OIT, sua criação, sua estrutura, bem como analisaremos as principais Convenções referentes a jornada de trabalho e a Recomendação 116.

A jornada de trabalho também é tema relevante na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, ao fixar a limitação razoável das horas de trabalho[47].

A União Europeia editou diversas diretivas sobre jornada de trabalho, dentre elas 93/104, 2000/34, 2002/34 e 2003/88[48]. As diretivas vinculam os Estados-Membros destinatários "[...] quanto ao resultado a alcançar, deixando, no entanto, às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios"[49].

A Diretiva 2000/34 da Comunidade Europeia é aplicável aos trabalhadores de transporte marítimo, transporte rodoviário e aviação[50]. Já a Diretiva 2002/34 é aplicável aos caminhoneiros que percorrem longas distâncias e viajam para países vizinhos[51].

O primeiro instrumento comunitário da Comunidade Europeia sobre jornada de trabalho trata-se da Diretiva 93/104, de 23 de novembro de 1993. Tal Diretiva foi substituída pela Diretiva 2003/88, de 4 de novembro de 2003, denominada "Diretiva sobre jornada de trabalho"[52]. Essa Diretiva obriga os Estados-Membros a estabelecerem uma limitação da jornada de trabalho mediante lei, regulamentos ou via convenção coletiva. Prevê, ainda, que a jornada de trabalho por período de sete dias não deve superar 48 horas semanais, inclusive com as horas extraordinárias[53]. A Diretiva 2003/88, entretanto, não manteve o caráter de rigidez e permitiu a derrogação, via negociação coletiva, de algumas normas, possibilitando pactuar com empregados jornadas de trabalho superiores às 48 horas[54]. Embora a Diretiva seja instrumento de aproximação das legislações nacionais dos Estados-Membros da Comunidade Europeia, a Diretiva 2003/88 "[...] outorgou a cada Estado a faculdade de não impor o respeito à duração máxima semanal de trabalho e de

---

[46] MANNRICH, Nelson. Jornada extraordinária e controle de ponto eletrônico. Op. cit., p. 121.
[47] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit. v.2, p. 797.
[48] PITT, Gwynwth. **Employment Law**. 7. ed. Londres: Thomson Reuters, 2009, p. 189 et seq.
[49] BELTRAN, Ari Possidonio. **Os impactos da integração econômica no direito do trabalho**: globalização e direitos sociais. São Paulo: LTr, 1998, p. 109.
[50] PITT, Gwynwth. Op. cit., p. 190.
[51] Tradução proposta para: *The Road Transport Directive.* PITT, Gwynwth. Op. cit., p. 190.
[52] Tradução proposta para: *The Working Time Directive.* PITT, Gwynwth. Op. cit., p. 190.
[53] JEAMMAUD, Antoine. A experiência francesa de redução da jornada de trabalho. Op. cit., p. 28.
[54] Idem, ibidem, p. 28.

abrir para os empregadores, possibilidade de pactuar com o trabalhador uma duração de trabalho semanal superior a 48 horas”[55].

ANTOINE JEAMMAUD entende que a Diretiva 2003/88 da Comunidade Europeia:

> [...] abriu possibilidade de derrogação, por via de negociação coletiva, de algumas de suas normas e, sobretudo, outorgou a cada Estado a faculdade de não impor o respeito à duração máxima semanal de trabalho e de abrir para os empregadores possibilidade de pactuar com o trabalhador uma duração de trabalho superior a 48 horas. No Reino Unido, por exemplo, aproveitou-se esta faculdade sob a nomenclatura de ‘opting out’[56].

GWYNWTH PITT ressalta que, na prática, significa que trabalhadores podem trabalhar mais de 48 horas por certo período de tempo, geralmente equivalente a 17 semanas ou, em determinadas circunstâncias, por período maior, sem realizar hora extraordinária[57]. O Reino Unido, ao adotar jornada superior a 48 horas semanais, opõe-se às medidas adotadas pela França favoráveis à jornada de 35 horas semanais[58].

A evolução histórica da jornada de trabalho na França demonstra que a redução da jornada sofreu diversas alterações nos últimos anos; isso será analisado no último Capítulo deste estudo.

A jornada de trabalho em Portugal tem sido um dos assuntos mais debatidos no direito do trabalho português. Salienta MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO:

> A delimitação do tempo de trabalho é um aspecto do conteúdo do contrato de trabalho com grande relevância para o trabalhador, por dois motivos: por um lado, porque contribui para limitar a sua subordinação perante o empregador; por outro lado, porque tutela a sua saúde[59].

A Constituição Federal Portuguesa, em seu artigo 59, n. 1, alínea d, prevê que todos trabalhadores têm direito a um limite máximo da jornada de trabalho. O texto constitucional não menciona qual deve ser esse limite, deixando a cargo da legislação infraconstitucional. Todavia, o Código do Trabalho de 2009 estabelece, no artigo 203, o limite máximo da jornada de trabalho portuguesa, que não poderá exceder oito horas por dia, nem 40 horas semanais.

MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO afirma:

---

[55] Idem, ibidem, p. 28.
[56] Idem, ibidem, p. 28.
[57] Tradução proposta para: *In practice, this should mean that workers can do well above 48 hours for quite sustained periods without going over the limit […]*. PITT, Gwynwth. Op. cit., p. 189 et seq.
[58] JEAMMAUD, Antoine. A experiência francesa de redução da jornada de trabalho. Op. cit., p. 28.
[59] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho**: parte II: situações laborais individuais. Lisboa: Almedina, 2006, p. 426.

> O regime legal do tempo de trabalho é, tradicionalmente, um regime de acentuada rigidez, no sentido em que corresponde a um modelo fixo de distribuição do período normal de trabalho diário e semanal: em regra, o trabalhador fica adstrito a um número invariável de horas de trabalho, por dia e por semana, e o seu horário de trabalho é sempre o mesmo[60].

A mesma citada autora postula que o sistema rígido da jornada de trabalho tem consequências negativas ao sistema de organização produtiva, justificando-se a "moderna tendência para a maleabilização do regime do tempo de trabalho"[61].

A jornada de trabalho em Portugal tem dois modelos: o tradicional e o flexível. O modelo tradicional, também denominado modelo rígido, caracteriza-se por ter período diário ou semanal fixo e invariável; no modelo flexível, ou de adaptabilidade, o trabalhador poderá trabalhar mais horas ou menos dentro de um período, disposto nos artigos 204, 205, 206 e 207 do Código do Trabalho de 2009. Em ambos os modelos, porém, deve-se respeitar o período de referência de oito horas por dia e 40 horas por semana (artigo 203). Todavia, o regime de adaptabilidade não se aplica à trabalhadora grávida e à lactante (artigo 58), ao menor (artigo 74), ao portador de necessidade especial (artigo 89) e ao trabalhador estudante (artigo 90), conforme previsto no Código de Trabalho de 2009. O limite máximo da jornada média de trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode ser superior a 48 horas num período de referência de 12 meses quando estipulado por negociação coletiva ou dentro de um período de referência de quatro meses quando não haja estipulação (artigo 211 do Código do Trabalho de 2009).

A jornada de trabalho na Europa é marcada por grandes manifestações sociais que eclodiram principalmente em momentos de crise e em virtude de cumprimento de jornadas de trabalho excessivas. Atualmente, constatam-se diferentes limites de jornada de trabalho nos países integrantes da União Europeia e da OIT, embora ambas atuem de forma a harmonizar a jornada de trabalho dos seus Estados-Membros.

1.2 Jornada de trabalho no Brasil

1.2.1 Evolução da jornada de trabalho nas constituições brasileiras

[60] Idem, ibidem, p. 437.
[61] Idem, ibidem, p. 437 et seq.

ARNALDO SÜSSEKIND afirma que a limitação da jornada de trabalho corresponde a um dos princípios que se universalizaram visando à proteção do trabalho humano e à dignidade do trabalhador[62].

MAURÍCIO GODINHO DELGADO salienta que a jornada de trabalho ocupa "[...] posição de nítido destaque no desenvolver da história do Direito do Trabalho"[63].

A Constituição do Império de 1824 não previa limite para a jornada de trabalho, apenas recomendava em seu artigo 179, inciso XXIV[64], a liberdade de trabalho[65]. ANTONIO FERREIRA CESARINO JÚNIOR atesta que o raro trabalho livre existente no Brasil no final do século XIX era regulado pelas Ordenações do Reino, pelo Código Comercial e por algumas leis esparsas[66].

O Brasil utilizou-se, por quatro séculos, do sistema escravocrata, ou seja, desde o seu descobrimento até a abolição da escravatura, a jornada de trabalho não tinha qualquer limite legal[67]. Durante esse período, o país se organizava e a economia era rudimentar, centralizada na monocultura açucareira, tratava-se de uma sociedade basicamente escravocrata[68]. A escravidão foi abolida em 1888.

Posteriormente, a Constituição de 1891 se limitou a garantir o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial, contudo não havia qualquer disposição sobre jornada de trabalho[69].

A Constituição Federal de 1934 foi a primeira a regular a jornada de trabalho, fixando-a em oito horas diárias[70]. Portanto, a jornada de trabalho passou a ser assunto constitucional, pela primeira vez, na Constituição Federal de 1934.

---

[62] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 794.
[63] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 862.
[64] Inciso XXIV, do artigo 179, da Constituição Política do Império do Brasil de 25 de março de 1824. Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria, ou comercio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança, e saúde dos Cidadãos.
[65] CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. Op. cit., p. 90. No mesmo sentido, BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 70 e PRADO, Roberto Barreto. Op. cit., p. 53.
[66] CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. Op. cit., p. 90.
[67] MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Op. cit., p. 468.
[68] PRADO, Roberto Barreto. Op. cit., p. 53.
[69] Parágrafo 24, do artigo 72, da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 24 de fevereiro de 1891. É garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.
[70] Artigo 121, letra *c*, da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. O trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei.

A Constituição Federal de 1937, em seu inciso I, do artigo 137, manteve a jornada de oito horas diárias. Previa, entretanto, a possibilidade de reduzir, bem como aumentar, a jornada diária somente nos casos previstos em lei[71].

A jornada de trabalho não teve alteração significativa na Constituição Federal de 1946. O artigo 157, inciso V, do texto constitucional, previa a duração diária não superior a oito horas, exceto nos casos e nas condições previstos em lei[72].

A jornada de trabalho também não mudou na Constituição Federal de 1967, que previa no inciso VI, do artigo 158, duração diária do trabalho não excedente de oito horas[73]. A Emenda Constitucional de 1969, em seu artigo 165, inciso IV, manteve a mesma redação da Constituição Federal de 1967[74].

A alteração substancial na jornada de trabalho surgiu com a Constituição de 1988, que introduziu a jornada de 44 horas semanais[75]. O artigo 7º, inciso XIII, prevê jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 semanais, facultando a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho[76].

A evolução histórica da jornada de trabalho no Brasil, à luz das Constituições Federais, demonstra que a primeira regulamentação ocorreu em 1934, na qual se previa jornada de oito horas diárias, com repouso de preferência aos domingos. As Constituições posteriores não fizeram alteração significativa em relação à jornada de trabalho. Todavia, a Constituição Federal de 1988 reduz a jornada de trabalho, fixando-a em oito horas diárias e 44 horas semanais.

1.2.2 Evolução da jornada de trabalho nas legislações infraconstitucionais

ARI POSSIDONIO BELTRAN atesta que o Decreto 1.313, de 17 de janeiro de 1891, trata-se de uma das primeiras legislações na evolução do direito do trabalho

---

[71] Inciso I, do artigo 137, da Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro de 1937. A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: O dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei.

[72] Inciso V, do artigo 157, da Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de setembro de 1946. Duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei.

[73] Inciso VI, do artigo 158, da Constituição da República Federativa do Brasil de 24 de janeiro de 1967. Duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos.

[74] Inciso IV, do artigo 165, da Emenda Constitucional de 17 de outubro de 1969. Duração diária do trabalho não excedente a oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos.

[75] MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho:** direito tutelar do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 4, p. 28.

[76] Inciso XIII, do artigo 7º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988. A 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.

brasileiro[77]. Tal decreto previa a limitação da jornada dos menores em sete horas, prorrogável até nove horas, proibia o trabalho dos menores de 12 anos e o trabalho noturno aos menores de 15 anos[78]. ARNALDO SÜSSEKIND ressalta que "[...] esse decreto tinha o seu campo de incidência restrito ao então Distrito Federal"[79]. ROBERTO BARRETO PRADO assegura que esse decreto teve apenas importância histórica, portanto, não teve aplicação efetiva[80].

NELSON MANNRICH afirma que, no plano infraconstitucional, o marco da jornada de trabalho corresponde ao Decreto 1.313, de 1891[81].

Todavia, a jornada de trabalho somente veio a ser regulada em âmbito nacional após 1930[82]. ANTONIO FERREIRA CESARINO JÚNIOR e NELSON MANNRICH asseguram que a jornada de trabalho foi regulada pela primeira vez no plano interno por meio do Decreto 21.186, de 22 de março de 1932, que fixou jornada diária de oito horas aos trabalhadores do comércio[83].

Note-se que o marco histórico da jornada de trabalho no Brasil corresponde ao Decreto 1.313, de 17 de janeiro de 1891, que fixou jornada de sete horas, prorrogável até nove horas, aos menores do sexo feminino entre 12 e 15 anos e aos menores do sexo masculino entre 12 e 14 anos. Entretanto, tal decreto teve aplicação restrita ao Distrito Federal. A jornada de trabalho foi regulada pela primeira vez, no plano interno, por meio de Decreto 21.186, de 22 de março de 1932, que fixou jornada diária em oito horas ao comércio.

ROBERTO BARRETO PRADO salienta que as leis que regulavam o trabalho no Brasil haviam se tornado extremamente numerosas, surgindo a necessidade de se organizar e dar maior coerência ao sistema legislativo trabalhista até que o Decreto-Lei 2.308, de 13 de junho de 1940, sistematizou os diplomas legislativos[84]. WALKÜRE LOPES RIBEIRO DA SILVA assevera que esse Decreto unificou a jornada de trabalho em oito horas[85].

---

[77] BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. Op. cit., p. 43.
[78] Idem, ibidem, p. 43. SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 52. No mesmo sentido PRADO, Roberto Barreto. Op. cit., p. 54.
[79] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 52. No mesmo sentido PRADO, Roberto Barreto. Op. cit., p. 798.
[80] PRADO, Roberto Barreto. Op. cit., p. 54.
[81] MANNRICH, Nelson. Jornada extraordinária e controle de ponto eletrônico. Op. cit., p. 121.
[82] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Op. cit., p. 80.
[83] CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. Op. cit., p. 90. MANNRICH, Nelson. Jornada extraordinária e controle de ponto eletrônico. Op. cit., p. 121.
[84] PRADO, Roberto Barreto. Op. cit., p. 62.
[85] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Op. cit., p. 80.

Posteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) previu a jornada de oito horas por meio do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943[86].

O Estatuto do Trabalhador Rural, Lei 4.214, de 2 de março de 1963, em seu artigo 25, previa que o início e o término da jornada de trabalho do trabalhador rural eram estipulados conforme usos, praxes e costumes de cada região, mas a jornada não podia exceder oito horas diárias[87]. Tal dispositivo encontra-se revogado pela Lei 5.889, de 8 de junho de 1973.

Em 23 de dezembro de 1965, é publicada a Lei 4.923, que reduz a jornada normal ou do número de dias do trabalho mediante prévio acordo entre empresa e entidade sindical representativa dos empregados. DÁRCIO GUIMARÃES DE ANDRADE salienta que se procurou encontrar meios para o problema do desemprego e uma das soluções apontada foi reduzir a jornada de trabalho por meio dessa lei[88].

ARI POSSIDONIO BELTRAN entende que a Lei 4.923, de 23 de dezembro de 1965, relativa a redução de jornada de trabalho e redução de salário, trata-se de flexibilização do direito do trabalho no plano infraconstitucional[89]. EDUARDO GABRIEL SAAD, JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD e ANA MARIA SAAD C. BRANCO ponderam que a jornada de trabalho começou a se flexibilizar por meio da Lei 4.923, de 23 de dezembro de 1965[90].

A evolução histórica da jornada de trabalho, à luz da legislação infraconstitucional, demonstra que o Decreto 1.313, de 17 de janeiro de 1891, trata-se do marco histórico da jornada de trabalho no Brasil, que previa jornada dos menores em sete horas, prorrogável até nove horas. Porém, esse Decreto tinha aplicação restrita ao Distrito Federal. A jornada de trabalho foi regulada, pela primeira vez, em âmbito nacional, pelo Decreto 21.186, de 22 de março de 1932, que fixou jornada de oito horas diárias aos

---

[86] Artigo 58, da CLT. 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.

[87] Artigo 25, da Lei 4.214 de 2 de março de 1963. Os contratos de trabalho rural, individuais ou coletivos, estipularão, conforme os usos, praxes e costumes de cada região, o inicio e o termino normal da Jornada de trabalho, que não poderá exceder oito horas por dia.
Parágrafo único. Em qualquer trabalho continuo, de duração superior a seis horas, e obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, observadas os usos e costumes da região. O intervalo não será computado na duração do trabalho.

[88] ANDRADE, Dárcio Guimarães de. A redução da jornada de trabalho e seus problemas. **Revista Trimestral de Jurisprudência dos Estados,** São Paulo, v. 25, v. 181-182, p. 1-20, abr./jun. 2001, p. 18. PRADO, Roberto Barreto. Op. cit., p. 67.

[89] BELTRAN, Ari Possidonio. Flexibilização, globalização, terceirização e seus impactos nas relações do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho e previdência social**, São Paulo, v. 61, n. 4, p. 490-495, abr. 1997, p. 490 et seq.

[90] SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. **CLT**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 19.

trabalhadores do comércio. Posteriormente, a jornada de trabalho foi regulada por diversas legislações infraconstitucionais. Observe-se que o ordenamento legislativo nacional é composto de outras leis sobre jornada de trabalho que serão analisadas no Capítulo 3 deste estudo.

2 CONCEITUAÇÕES E TERMOS CORRELATOS

2.1 Duração do trabalho

ALICE MONTEIRO DE BARROS assevera que as normas sobre duração do trabalho têm fundamento de ordem fisiológica, de ordem econômica e de ordem social. O fundamento de ordem fisiológica consiste em tutelar a integridade física do trabalhador, evitando-lhe a fadiga; o de ordem econômica diz respeito a fazer render e aprimorar a produção obtida por meio do empregado descansado; e o de ordem social refere-se à necessidade do empregado de ter tempo para convívio familiar e para os compromissos sociais[91].

ARNALDO SÜSSEKIND salienta que a limitação do tempo de trabalho tem fundamentos de natureza biológica, de caráter social e de índole econômica.

> De 'natureza biológica', uma vez que visa a combater problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço.
> De 'caráter social', por isto que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família;
> De 'índole econômica', porquanto restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na exceção do trabalho[92].

ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK ponderam que a duração do trabalho tem tríplice aspecto: fisiológico; moral e social; e econômico. Tais autores acrescentam o aspecto moral da duração do trabalho, que se reporta ao respeito à dignidade do trabalhador. Segundo eles, a duração do trabalho é regulamentada com objetivo de tutelar a saúde, a vida moral e social do trabalhador, e a economia em geral[93].

Sustentam os referidos autores que a duração do trabalho é limitada em três sentidos diferentes: (*i*) a *jornada de trabalho*, que envolve o problema das pausas intermediárias; (*ii*) o *trabalho semanal*, que compreende o repouso hebdomadário e feriados; e (*iii*) o *trabalho anual*, que compreende as férias remuneradas[94].

---

[91] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 661 et seq.
[92] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004, 2 v, p. 795.
[93] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 311 et seq.
[94] Idem, ibidem, p. 311 et seq.

MAURÍCIO GODINHO DELGADO afirma que a duração do trabalho trata-se de termo mais amplo entre as três expressões correlatas: duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho. A duração do trabalho abrange o lapso temporal do trabalho ou a disponibilidade do empregado perante o empregador e comporta diferentes parâmetros de mensurações: (*i*) *dia*, para duração diária ou jornada; (*ii*) *semana*, para duração semanal; (*iii*) *mês*, para duração mensal; (*iv*) *ano*, para duração anual[95].

A duração do trabalho está prevista nos artigos 57 até 75, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tratam da jornada, da duração semanal, dos intervalos intrajornadas, dos intervalos interjornadas e dos repousos. Já a Constituição Federal prevê, em seu artigo 7º, inciso XIII, que a duração normal do trabalho não será superior a oito horas diárias e 44 horas semanais, facultando a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva.

Segundo CLÁUDIA JOSÉ ABUD, a Constituição Federal utiliza o termo *duração do trabalho* para tratar dos módulos de tempo diário e semanal máximo de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho, por sua vez, usa o termo *duração do trabalho* de forma ampla para tratar dos módulos diário, semanal, mensal e anual, bem como os períodos de descanso. Arremata afirmando que duração do trabalho é gênero do tempo destinado ao trabalho ou disponibilizado pelo empregado, enquanto jornada é espécie do gênero, ou seja, jornada é o módulo diário[96].

HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA sustenta que a expressão *duração do trabalho* está mais sintonizada quando se pretende abarcar módulos, como diário e semanal, bem como as pausas dentro de jornada ou no meio de duas jornadas[97]. Ressalta que a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 58, utiliza o termo *duração normal do trabalho*; e a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, usa a expressão *duração do trabalho normal*. Afirma o referido autor que essa distinção acarreta duas consequências: (*i)* para a Consolidação das Leis do Trabalho, a *duração normal do trabalho* poderá ser normal de oito horas diárias ou poderá haver hora extraordinária também denominada duração anormal do trabalho, duração atípica, serviços suplementares, sobretempo, sobrelabor ou prorrogação da jornada; (*ii*) para a Constituição Federal, a *duração do trabalho normal* será de oito horas para o trabalho normal, enquanto

---

[95] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 866.
[96] ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 12 et seq.
[97] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 2, p. 5.

para o trabalho não normal ou trabalho peculiar houve a ampliação das horas de trabalho como no caso dos trabalhadores petroquímicos em águas profundas, aeronauta em voo de longa duração, cargos de chefia e atividades remotas[98].

ARNALDO SÜSSEKIND constata que "duração normal do trabalho é o tempo máximo previsto para a execução, em dado período (dia ou semana), dos encargos decorrentes da relação de emprego, sem a prestação de serviços extraordinários"[99]. Para tal autor, a duração máxima de trabalho corresponde à soma das horas da jornada normal com o tempo de serviço extraordinário ou suplementar, durante o qual, em determinadas condições, a lei possibilita a prestação do trabalho. Pondera que a duração normal do trabalho poderá ser alterada por três formas, quais sejam: por lei para adotar limite inferior às atividades profissionais que justifiquem o tratamento diferenciado; por acordo coletivo e convenção coletiva para adotar limite inferior ou ajustar compensação de jornadas; e por contrato individual de trabalho ou regulamento da empresa para adotar duração normal de trabalho abaixo do parâmetro legal[100].

AMAURI MASCARO DO NASCIMENTO assevera que a doutrina não é unânime sobre o conceito e a abrangência do termo *duração de trabalho*, por ser considerada extensa demais ao abarcar o repouso semanal, as férias, além de todos os descansos[101]. Tal autor entende que a medida da duração do tempo de trabalho é fixada pela lei, pelas convenções coletivas e pelos acordos individuais de trabalho[102].

Embora não haja consenso na doutrina sobre o conceito da duração do trabalho, compreendemos que tal expressão trata-se de termo mais amplo ao abranger jornada de trabalho diária, semanal, mensal e anual, horário de trabalho e pausas. Porém, há consenso entre os autores ao considerarem que o objetivo primordial da duração do trabalho é tutelar a saúde, o convívio familiar e social, a dignidade do trabalhador, assim como a economia.

2.2 Jornada de trabalho

2.2.1 Evolução teórica do conceito

---

[98] Idem, ibidem, p. 6 et seq.
[99] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 804.
[100] Idem, ibidem, p. 804.
[101] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 265.
[102] Idem. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 865.

Para AMAURI MASCARO NASCIMENTO e WALKÜRE LOPES RIBEIRO DA SILVA, a evolução teórica do conceito de jornada de trabalho comporta três teorias: a primeira teoria considera como jornada de trabalho o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado; a segunda, o tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador; e a terceira, o tempo em que o empregado está à disposição do empregador, desde que sai de sua residência até seu retorno, denominado de tempo *in itinere*[103].

A primeira teoria da jornada de trabalho, ao referir-se ao tempo efetivamente trabalhado, exclui, portanto, as paralisações decorrentes dos intervalos, embora inclua as interrupções dentro da jornada, como, por exemplo, os intervalos do mecanógrafo[104]. Porém, essa teoria sofreu diversas críticas, por aludir ao período de prestação do trabalho efetivo, assim tal critério exclui do cômputo da jornada de trabalho os seguintes períodos: o tempo à disposição do empregado sem trabalho efetivo; eventuais paralisações da atividade empresarial, e, finalmente, qualquer tipo de intervalo interjornada[105].

EVARISTO DE MORAES FILHO e ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES ressaltam que o período em que o contrato de trabalho está interrompido ou suspenso corresponde a tempo efetivo, assim poderá ou não perceber salário, respectivamente. O tempo efetivo sem direito ao recebimento de salário corresponde ao período de serviço militar e acidente do trabalho. Já o tempo efetivo com direito ao recebimento de salário refere-se às ausências legais, licenças remuneradas, repousos remunerados, gravidez da empregada e paralisação da empresa, tais como: férias coletivas, locaute e força maior[106].

MAURÍCIO GODINHO DELGADO afirma que a teoria do tempo efetivo exclui "[...] do cálculo da jornada todo e qualquer lapso temporal que não consista em direta transferência da força de trabalho em benefício do empregador"[107].

Observe-se que, por essa teoria, somente é remunerado o período em que houve prestação de trabalho. Assim, havendo período em que o empregado deixasse de trabalhar por impossibilidade empresarial, não haveria remuneração.

---

[103] Idem. **Iniciação ao direito do trabalho**. Op. cit., p. 279 et seq. No mesmo sentido, SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. A limitação da jornada de trabalho e as convenções internacionais do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 69, p. 72-89, set./out. 1987, p. 73.

[104] O mecanógrafo tem direito de um intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho, e esse período é computado como duração normal do trabalho, conforme previsto no artigo 72 de Consolidação das Leis do Trabalho. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. Op. cit., p. 279 et seq.

[105] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 868 et seq.

[106] MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2003, p. 357.

[107] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 869.

Note-se que o sistema legislativo brasileiro rejeita essa primeira teoria ao considerar como jornada de trabalho o tempo à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, previsto no artigo 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho[108].

A segunda teoria considera como jornada de trabalho o tempo à disposição do empregado no centro de trabalho[109]; independentemente se ocorrer ou não efetiva prestação de serviços, trata-se da regra prevista no artigo 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho[110].

Essa teoria é apoiada por EVARISTO DE MORAES FILHO e ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES, que entendem por jornada de trabalho o período em que o empregado está à disposição do empregador[111].

ALICE MONTEIRO DE BARROS garante que jornada de trabalho é o período "[...] em que o empregado permanece à disposição do empregador, trabalhando ou aguardando ordens"[112].

MAURÍCIO GODINHO DELGADO salienta que jornada de trabalho é "[...] o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato"[113].

ROBERTO BARRETO PRADO assegura que "jornada de trabalho é o tempo durante o qual pode o empregador exigir do empregado a prestação dos serviços contratados"[114]. Tal autor acrescenta:

> Durante a jornada de trabalho, o empregado fica à disposição do seu empregador, e nessas condições, tem direito ao correspondente pagamento de salários, ainda que não receba serviço para executar. E mesmo que o empregado receba por tarefa, essa situação permanece, embora na prática haja certa dificuldade em se apurar o montante em dinheiro que o empregado deverá receber. Outra solução não se encontra a não ser o cálculo com base na média que o trabalhador vem obtendo[115].

---

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

[109] O centro de trabalho não coincide com o local de trabalho, embora na prática normalmente coincida. O centro de trabalho para os trabalhadores de minas situa-se na sede da mina, enquanto o local de trabalho corresponde à mina onde deve ser realizado o trabalho, conforme previsto no artigo 294 da Consolidação das Leis do Trabalho. DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 870. Exemplo de centro de trabalho trata-se para os mineiros da boca da mina, onde se inicia a contagem inicial e final da jornada de trabalho, conforme previsto no artigo 294 da Consolidação das Leis do Trabalho. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. Op. cit., p. 279 et seq.

[110] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 868 et seq.

[111] MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Op. cit., p. 464.

[112] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 662.

[113] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 866 et seq.

[114] PRADO, Roberto Barreto. **Tratado de direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: RT, 1967, v. 1, p. 292.

[115] Idem, ibidem, p. 296.

Note-se que a segunda teoria é mais ampla que a primeira teoria, pois, para composição da jornada de trabalho, agrega o tempo à disposição do empregador, além do tempo efetivamente trabalhado, tal critério é adotado pela legislação trabalhista brasileira, previsto no artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho. MAURÍCIO GODINHO DELGADO ressalta que a teoria do tempo à disposição foi adotada pela ordem jurídica brasileira "[...] como regra padrão de cômputo da jornada de trabalho no país"[116].

ARNALDO SÜSSEKIND sustenta que a jurisprudência consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) ampliou demasiadamente a expressão tempo à disposição, aguardando ou executando ordens[117]. Note-se que, embora os intervalos não representem tempo à disposição do empregador, o Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento que os intervalos concedidos não previstos em lei representam tempo à disposição (Súmula 118, do TST)[118].

Observe-se que o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento no sentido de considerar como tempo à disposição o período necessário ao deslocamento interno entre a portaria e o local de trabalho, desde que supere o limite de dez minutos diários (Súmula 429, do TST)[119].

A variação constante no cartão de ponto que não excede cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, também é considerada como tempo à disposição previsto no artigo 58, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho[120], e no entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 366, do TST)[121]. MAURÍCIO

---

[116] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 869.
[117] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 811.
[118] Súmula 118, do TST. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.
[119] Súmula 429, do TST. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.
Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.
[120] Parágrafo 1º, do artigo 58 da CLT. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001).
[121] Súmula 366, do TST. CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 23 e 326 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.
Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal. (ex-Ojs da SBDI-1 nºs 23 - inserida em 03.06.1996 - e 326 - DJ 09.12.2003).

GODINHO DELGADO denomina essa variação de tempo residual à disposição[122].

A terceira teoria da evolução da jornada de trabalho, denominada pela doutrina e jurisprudência de tempo *in itinere* ou hora *in itinere*, embora não seja adotada como regra geral, amplia ainda mais o cômputo da jornada de trabalho, ao considerar o tempo despendido no deslocamento residência–trabalho–residência[123]. AMAURI MASCARO NASCIMENTO entende que o período *in itinere* abrange o deslocamento do empregado de sua residência para o local de trabalho e vice-versa, porém sem desvio de percurso[124].

O tempo de deslocamento é acolhido pela legislação acidentária, Lei 8.212, de 1991, em seu artigo 21, IV, *d*, ao equiparar o acidente de trabalho ocorrido no percurso da residência para o local de trabalho e vice-versa. Entretanto, trata-se de orientação do Direito Acidentário do Trabalho e, portanto, não se aplica ao Direito Material do Trabalho[125].

O tempo de deslocamento também é contemplado pelo parágrafo 3º, do artigo 238, da Consolidação das Leis do Trabalho, ao dispor que ao ferroviário será computado como jornada de trabalho. Esse período de deslocamento das turmas de conservação de via permanente conta-se desde a hora da saída da casa da turma até a hora em que cessar o serviço em qualquer ponto compreendido dentro dos limites da respectiva turma. Quando o ferroviário trabalhar fora dos limites da sua turma, será computado na jornada o tempo gasto no percurso da volta a esses limites.

O parágrafo 2º, do artigo 58, da Consolidação das Leis do Trabalho, alterado pela Lei 10.243, de 2001, considera como período *in itinere* o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, que não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução[126].

O Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento acerca da hora *in itinere* por meio das Súmulas 90 e 320. Assim, considera computável na jornada de trabalho 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. A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do

---

[122] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 876.
[123] Idem, ibidem, p. 868 et seq.
[124] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. Op. cit., p. 279 et seq.
[125] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 870.
[126] Parágrafo 2º, do artigo 58, da CLT. O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001).

empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere.* Contudo, a mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere.* 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. E, finalmente, 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 (Súmula 90, do TST) [127].

Considera-se também como hora *in itinere* o fato de cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular (Súmula 320, do TST)[128]. Portanto, é irrelevante se existe onerosidade na utilização do transporte para configurar a hora *in itinere.*

Conforme HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA, para o empregador não ter que pagar as horas *in itinere* como horas extraordinárias, ele se vê forçado a reduzir o tempo efetivo de trabalho do empregado, sendo inapropriado associar jornada itinerária como sinônima de hora extraordinária. Salienta o referido autor que as principais questões envolvendo a hora *in itinere* dizem respeito ao trajeto misto, ao transporte precário, ao transporte fornecido pelo empregador, bem como quando há transporte, mas em horários incompatíveis com a jornada de trabalho[129].

Note-se que, no caso de trajeto misto, a hora *in itinere* inicia a partir do momento em que termina o transporte público até a chegada do empregado na empresa. Já

---

[127] Súmula 90, do TST. HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.
I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978).
II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere". (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995).
III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere". (ex-Súmula nº 324 – Res. 16/1993, DJ 21.12.1993).
IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 – Res. 17/1993, DJ 21.12.1993).
V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).
[128] Súmula 320, do TST. HORAS "IN ITINERE". OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".
[129] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 15 et seq.

o trajeto de retorno inicia-se a partir da saída da empresa até a chegada no local em que há transporte público. HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA considera que prevaleceu o bom senso ao considerar como tempo à disposição somente a partir do término do transporte público[130].

A teoria do tempo *in itinere* faz uma leitura alargada do artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho ao considerar como tempo à disposição do empregador o tempo de deslocamento de ida e volta para local de trabalho de difícil acesso ou não servido de transporte público.

No caso das microempresas e empresas de pequeno porte, pode-se fixar tempo médio despendido pelo empregado por meio de acordo ou convenção coletiva, quando o transporte for fornecido pelo empregador em local de difícil acesso ou não servido por transporte público (parágrafo 3º, do artigo 58, da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescentado pela Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006)[131]. Note-se, portanto, que a lei concedeu à negociação coletiva o poder de fixar o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração, mas não concedeu à negociação coletiva o poder de suprimir as horas *in itinere*[132]. HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA ressalva que há corrente doutrinária que entende que essa norma é inconstitucional por se tratar de adicional de hora extraordinária e fixação de jornada de oito horas, além de ter sido acrescentada por lei complementar[133].

MAURÍCIO GODINHO DELGADO entende que há critérios básicos também denominados critérios principais ou ainda critérios gerais para fixação da extensão da jornada de trabalho, quais sejam: tempo efetivamente trabalhado; tempo à disposição; e tempo de deslocamento. Arremata afirmando que, ao lado dos três critérios gerais, há ainda os critérios especiais de fixação da jornada de trabalho, isto é: tempo de prontidão e tempo de sobreaviso[134].

---

[130] Idem, ibidem, p. 20.
[131] Parágrafo 3º, do artigo 58, da CLT. Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (Incluído pela Lei Complementar nº 123, de 2006).
[132] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 872.
[133] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 18.
[134] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 868 et seq.

O tempo de prontidão e o tempo de sobreaviso se originam das normas jurídicas dos ferroviários (artigo 224, da CLT)[135]. Referidos tempos não se computam na jornada de trabalho e na respectiva remuneração[136].

Considera-se de prontidão o ferroviário que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de 12 horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de dois terços do salário-hora normal (parágrafo 3º, do artigo 244, da CLT). As 12 horas de prontidão poderão ser contínuas quando houver facilidade de alimentação no estabelecimento ou dependência em que se achar o empregado. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como tempo de prontidão.

Considera-se de sobreaviso o ferroviário efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de sobreaviso será, no máximo, de 24 horas. As horas de sobreaviso, para todos os efeitos, serão contadas à razão de um terço do salário normal (parágrafo 2º, do artigo 244, da CLT).

Observe-se que a figura do tempo de sobreaviso foi estendida aos eletricitários (Súmula 229, do TST)[137].

MAURÍCIO GODINHO DELGADO pondera que "o avanço tecnológico tem propiciado situações novas que suscitam debate acerca da possibilidade de incidência analógica da figura especial do tempo de sobreaviso"[138].

Note-se que o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento que o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. Não obstante, considera-se em sobreaviso o empregado que, a distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente,

---

[135] Artigo 244, da CLT. As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada.

[136] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 873.

[137] Súmula 229, do TST. SOBREAVISO. ELETRICITÁRIOS (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

[138] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 874.

aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso (Súmula 428, do TST)[139].

A evolução teórica da jornada de trabalho comporta três teorias. A primeira teoria, que considera como jornada de trabalho o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado, encontra-se ultrapassada. A segunda, que considera como jornada de trabalho o tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador, trata-se da regra adotada pelo ordenamento jurídico nacional, prevista no artigo 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Porém, ante a evolução doutrinária e jurisprudencial, bem como ante as novas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho, evolui-se a teoria da jornada de trabalho, surgindo a terceira teoria, que considera como jornada de trabalho o tempo *in itinere*, mas com suas diversas especificidades. Por fim, o tempo de prontidão e o tempo de sobreaviso também contribuíram para a evolução teórica da jornada de trabalho. Ademais, diante do avanço tecnológico e do uso cada vez mais frequente de instrumentos telemáticos ou informatizados, o Tribunal Superior do Trabalho pacificou entendimento sobre o tempo de sobreaviso (Súmula 428, do TST).

2.2.2 Classificação da jornada de trabalho

A jornada de trabalho tem diversas classificações, sob os mais diferentes aspectos. Uma das classificações mais consagradas no Brasil é proposta por AMAURI MASCARO DO NASCIMENTO, que vislumbra a jornada de trabalho da seguinte forma: (*i*) quanto à limitação, a jornada pode ser normal ou extraordinária, também denominada jornada suplementar; (*ii*) quanto ao regime jurídico de duração, a jornada pode ser normal ou jornada especial; (*iii*) quanto aos turnos, a jornada pode ser em revezamento ou fixa; (*iv*) quanto à integralidade, a jornada pode ser em tempo integral ou parcial; (*v*) quanto à rigidez, a jornada pode ser flexível ou inflexível; (*vi*) quanto ao desenvolvimento, a jornada pode ser com ou sem intervalo; (*vii*) quanto ao período, pode ser diurno, noturno ou misto; (*viii*) quanto à remuneração, a jornada pode ser com adicional geral e com adicionais especiais; (*ix*) quanto à prorrogação, a jornada pode ser com ou sem permissão de horas

---

[139] Súmula 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.

extraordinárias; (*x*) quanto à exigência ou não do efetivo trabalho; (*xi*) quanto à condição pessoal do trabalhador, pode ser jornada de homem, mulher e menores[140].

2.2.3 A terminologia adotada

Há grande divergência doutrinária quanto à terminologia, o que dificulta a abordagem do tema. Assim, para melhor compreensão do estudo, é necessário definir o significado da expressão jornada. LAUDELINO FREIRE observa que jornada deriva do italiano *giornata*, que significa a "marcha que se faz num dia", ou seja, jornada corresponde a um período dentro de um dia[141].

HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA sustenta que jornada deriva da palavra *jour* do idioma francês[142].

MAURÍCIO GODINHO DELGADO salienta que o verbete jornada, em sua origem, vem da noção de dia; para o italiano *giornata* deriva de *giorno* e para o francês *journée* deriva de *jour*[143].

HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA assevera que "[...] deveria se reservar a palavra jornada apenas para o módulo diário"[144]. Ressalta o referido autor que há quem entenda que jornada diária é pleonástica, e jornada mensal é inapropriada[145].

EVARISTO DE MORAES FILHO e ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES empregam o termo jornada como sendo período diário[146]. CLÁUDIA JOSÉ ABUD afiança que jornada de trabalho trata-se de módulo diário[147]. ALICE MONTEIRO DE BARROS salienta que jornada de trabalho corresponde ao período durante um dia[148]. MAURÍCIO GODINHO DELGADO afirma que jornada de trabalho é o lapso temporal diário[149].

Há, entretanto, corrente doutrinária divergente apoiada por AMAURI MASCARO DO NASCIMENTO, que entende que jornada de trabalho tem diversos sentidos, sempre

---

[140] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** Op. cit., p. 864 et seq. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. Op. cit., p. 285.
[141] FREIRE, Laudelino. **Grande e novíssimo dicionário da língua portuguesa.** Rio de Janeiro: José Olympio, 1957, 4 v., p. 3080.
[142] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 5.
[143] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 867.
[144] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 5.
[145] Idem, ibidem, p. 5.
[146] MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Op. cit., p. 464.
[147] ABUD, Cláudia José. Op. cit., p. 12 et seq.
[148] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 662.
[149] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 867.

relacionados com o tempo que pode ser examinado sob diversos aspectos, tais como: (*i*) a medida de duração desse tempo, ou seja, sua distribuição poderá ser em módulo diário, semanal, mensal e anual; (*ii*) a contagem desse tempo para verificar o que é incluído ou excluído da jornada; (*iii*) o horário de começo e fim desse tempo; (*iv*) a classificação da jornada. Tal autor atesta que há diversos sentidos para o termo jornada de trabalho, porém a ideia central está relacionada ao tempo que pode se referir ao módulo de repartição diário, semanal, mensal ou anual. E arremata afirmando que os autores não são unânimes quanto ao conceito e à abrangência da *jornada de trabalho*[150].

A expressão *jornada de trabalho* é empregada ora como jornada diária, ora como jornada mensal por diversos autores, dentre eles: DÁRCIO GUIMARÃES DE ANDRADE[151], NELSON MANNRICH[152], WALKÜRE LOPES RIBEIRO DA SILVA[153], bem como no relatório realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese)[154].

REGINA TOLEDO DAMIÃO e ANTONIO HENRIQUES dizem:

> No direito, é ainda mais importante o sentido das palavras porque qualquer sistema jurídico, para atingir plenamente seus fins, deve cuidar do valor nocional do vocabulário técnico e estabelecer relações semântico-sintáticas harmônicas e seguras na organização do pensamento"[155].

Semântica refere-se ao estudo dos significados das palavras e das mudanças sofridas na significação[156]. O sentido original da palavra se transforma com a evolução da língua, partindo de um significado concreto para um sentido abstrato[157].

WALKÜRE LOPES RIBEIRO DA SILVA argumenta:

---

[150] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** Op. cit., p. 860. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. Op. cit., p. 265.

[151] ANDRADE, Dárcio Guimarães de. A redução da jornada de trabalho e seus problemas. **Revista Trimestral de Jurisprudência dos Estados,** São Paulo, v. 25, v. 181-182, p. 1-20, abr./jun. 2001, p. 181 et seq.

[152] MANNRICH, Nelson. Jornada extraordinária e controle de ponto eletrônico. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 30, n. 110, p. 119-135, dez. 2010, p. 119 et seq.

[153] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Op. cit., p. 72 et seq.

[154] DIEESE. **Redução da jornada normal de trabalho *versus* horas extras**. Nota Técnica. Número 31, agosto 2006. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/ notatec31HorasExtras.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2011.

[155] DAMIÃO, Regina Toledo; HENRIQUES, Antonio. **Curso de português jurídico.** São Paulo: Atlas, 1994, p. 35.

[156] FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2011.

[157] O Museu da Língua Portuguesa localizado na cidade de São Paulo cita alguns exemplos de palavras no sentido original e sua transformação para o sentido atual como, por exemplo: *luxus* originalmente referia-se à planta que nascia em excesso, atualmente significa luxo; *legere* originalmente significava colher as plantas, atualmente significa ler.

> [...] a evolução é um processo contínuo que não tem fim, de forma que o Direito do Trabalho estará sempre em transformação. E o conceito de jornada de trabalho deve acompanhar esse processo, como parte de um todo[158].

MAURÍCIO GODINHO DELGADO ensina que jornada corresponde ao lapso temporal diário, entretanto esclarece que houve uma amplitude na expressão.

> Na cultura da língua portuguesa, porém, tem-se, comumente, conferido maior amplitude à expressão, de modo a abranger lapsos temporais mais amplos, como a semana, por exemplo (com o que se falaria, pois, em jornada semanal)[159].

Por fim, para bem compreender qual terminologia a ser adotada, é relevante atentar ao estudo de SADI DAL ROSSO, que utiliza diversas expressões relativas à jornada de trabalho, quais sejam: (*i*) jornada diária; (*ii*) jornada semanal; (*iii*) jornada legal constitucional de 44 horas; e (*iv*) jornada anual [160].

Portanto, constatamos que há corrente doutrinária que usa o termo jornada de trabalho referindo-se ao módulo diário. Entretanto, há corrente doutrinária divergente, que diz respeito à jornada de trabalho como módulo diário e semanal, bem como anual. Mas há autores que preferem a utilização do termo *tempo de trabalho*, dentre eles: ANTONINE JEAMMAUD[161], JEAN-CLAUDE JAVILLIER[162], e MARTHA HALFELD FURTADO DE MENDONÇA SCHMIDT[163]. MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO assevera que a doutrina portuguesa admite diversas modulações do tempo de trabalho, podendo ser diária ou semanal, mas também base mensal, bimensal, semestral ou mesmo anual[164].

Por fim, entendemos que a abrangência do termo *jornada de trabalho* ampliou-se, seguindo a evolução do nosso direito do trabalho e de nossa língua portuguesa. Assim, o presente estudo utilizará as expressões *jornada diária*, *jornada mensal* e *jornada anual* consagradas pela corrente dominante, acolhendo os argumentos da evolução linguística e ante a consolidação de tais termos na doutrina trabalhista brasileira.

---

[158] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Op. cit., p. 74.
[159] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 867.
[160] DAL ROSSO, Sadi. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. DEDECCA, Cláudio Salvadori (Org.). São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1998, p. 21 et seq.
[161] JEAMMAUD, Antoine. As transformações do trabalho e seus reflexos nos tribunais. In: JEAMMAUD, Antoine; ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; FRAGALE FILHO, Roberto. **Trabalho, Cidadania e Magistratura**, Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000. p. 61-71, p. 68 et seq.
[162] JAVILLIER, Jean-Claude. **Manual de direito do trabalho**. Tradução Rita Asdine Bozaciyan. São Paulo: LTr, 1988, p. 130 et seq.
[163] SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. A nova lei das 35 horas na França: uma inspiração para o Brasil? **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 64, n. 6, p. 734-737, jun. 2000, p. 734 et seq.
[164] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho**: parte II: situações laborais individuais. Lisboa: Almedina, 2006, p. 437.

2.3 Horário de trabalho

O horário de trabalho também merece ser analisado ante a divergência doutrinária existente e a relevância ao presente estudo. CLÁUDIA JOSÉ ABUD considera que horário de trabalho "[...] é a marcação dos momentos em que o empregado inicia e termina a sua atividade laborativa diária, ou seja, a hora em que a atividade começa e a hora em que termina"[165].

Conforme EVARISTO DE MORAES FILHO e ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES:

> [...] horário é o termo inicial e final da jornada, que, por sua vez, significa o período no qual o empregado estará à disposição de seu empregador. Representa, assim, a quantidade de tempo do empregado, ou seja, a prestação de serviços que o empregado se obriga, devendo corresponder à igual contraprestação por parte do empregador (salário)[166].

Afirmam referidos autores que o "horário de trabalho são os termos *a quo* e *ad quem* da jornada de trabalho"[167]. Salientam que horário de trabalho é a medida diária.

SERGIO PINTO MARTINS ressalta que horário de trabalho "[...] é o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do momento em que se inicia até seu término, não se computando porém o tempo de intervalo"[168].

AMAURI MASCARO DO NASCIMENTO assegura que horário de trabalho corresponde ao exato início e final do trabalho. Contudo, corrente doutrinária divergente critica esse entendimento, considerando-o limitativo, por abranger somente a indicação da hora em que se inicia até a hora em que termina o trabalho[169].

ALICE MONTEIRO DE BARROS diz que horário de trabalho é "[...] o período que vai do início ao término da jornada, como também os intervalos que existem durante o seu cumprimento"[170].

Para ARNALDO SÜSSEKIND, o horário de trabalho corresponde ao período que deve iniciar e terminar a jornada normal de trabalho, bem como os intervalos para descanso e refeição, se houver[171].

---

[165] ABUD, Cláudia José. Op. cit., p. 15.
[166] MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. Op. cit., p. 350.
[167] Idem, ibidem, p. 464.
[168] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 499.
[169] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. Op. cit., p. 265.
[170] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit, p. 662.
[171] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 820.

Em nossa opinião, compreendemos que horário de trabalho corresponde à marcação inicial e final do trabalho em conformidade com as disposições do artigo 74 da Consolidação das Leis do Trabalho[172].

2.4 Pausas: intervalo intrajornada, intervalo interjornada, descanso semanal, feriados e férias

É importante também analisarmos o intervalo intrajornada, o intervalo interjornada, o descanso semanal, os feriados e as férias.

Os intervalos podem ser intrajornada ou interjornada. O intervalo intrajornada está inserido no meio da jornada, enquanto o intervalo interjornada é conferido entre duas jornadas.

O intervalo intrajornada conferido para descanso e refeição deverá ser de uma hora, no mínimo, para jornada que exceda 6 horas, todavia não poderá exceder duas horas, salvo acordo escrito ou contrato coletivo (artigo 71, da CLT)[173]. Segundo HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA, o intervalo máximo na zona urbana "[...] foi fixado em duas horas, salvo negociação coletiva, na zona rural o limite de duas horas não existe e a pausa de três horas ou de quatro horas pode ser tranquilamente praticada"[174].

MAURÍCIO GODINHO DELGADO argumenta que intervalo e jornada são termos correlatos. Assevera que as normas jurídicas relativas aos "[...] intervalos intrajornadas têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais"[175].

---

[172] Artigo 74, da CLT. O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comercio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.
§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.
§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.
§ 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

[173] Artigo 71, da CLT. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

[174] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 153.

[175] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 949.

HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA enfatiza que a função do intervalo intrajornada é revigorar o organismo do trabalhador, tratando-se de medida de prevenção à fadiga e à exaustão do trabalhador[176].

A Consolidação das Leis do Trabalho permite a redução do intervalo para repouso ou refeição, desde que a autorização seja dada por autoridade competente[177], que certificará se o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e o trabalhador não esteja sujeito à prorrogação da jornada de trabalho (parágrafo 3º, do artigo 71, da CLT)[178]. Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento no sentido de ser inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que contemple a supressão ou redução do intervalo intrajornada, porque ele constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (artigo 71, da CLT, e artigo 7º, XXII, da CF/1988), sendo infenso à negociação coletiva (item II, da Súmula 437, do TST)[179].

O intervalo intrajornada não é computado na jornada de trabalho (parágrafo 2º, artigo 71, da CLT)[180]. Assim, o intervalo intrajornada deve ser deduzido da jornada e, portanto, não é remunerado. Note-se que não são computados na jornada de trabalho os seguintes intervalos: (*i*) intervalo de 15 minutos do bancário (OJ-SDI1-178)[181]; (*ii)* intervalo de 20 minutos para refeição e descanso do operador de teleatendimento (item 5.4.2, Anexo II, da Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho)[182]; (*iii)*

---

[176] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 147.

[177] A autorização é prerrogativa exclusiva da Delegacia Regional do Trabalho que poderá estipular prazo de vigência da autorização, limite de abrangência na empresa, porém deverá ser observado o intervalo mínimo de 30 minutos. SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 155.

[178] Parágrafo 3º, do artigo 71, da CLT. O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

[179] Súmula 437, do TST. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.
II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

[180] Parágrafo 2º, do artigo 71, da CLT. Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

[181] OJ-SDI1-178. BANCÁRIO. INTERVALO DE 15 MINUTOS. NÃO COMPUTÁVEL NA JORNADA DE TRABALHO. Inserida em 08.11.00 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005).
Não se computa, na jornada do bancário sujeito a seis horas diárias de trabalho, o intervalo de quinze minutos para lanche ou descanso.

[182] Anexo II, da NR 17, do Ministério do Trabalho, dispõe que o intervalo para repouso e alimentação para a atividade de teleatendimento/telemarketing deve ser de 20 (vinte) minutos. Importante esclarecer que ante a

intervalo de 15 minutos conferido à mulher antes da realização de qualquer hora extraordinária (artigo 384, da CLT)[183]; (*iv)* intervalo de 15 minutos conferido ao menor antes da realização de qualquer hora extraordinária (parágrafo único, do artigo 413, da CLT)[184]; e (*v*) intervalo de 20 minutos de descanso ao radialista dos setores de cenografia e caracterização sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de três horas (inciso III, do artigo 18, da Lei 6.615, de 16 de dezembro de 1978)[185].

Em princípio, os intervalos não são computados na jornada de trabalho e, consequentemente, também não são remunerados. Porém, conforme veremos adiante, há exceções[186].

MAURÍCIO GODINHO DELGADO assevera que, ante o avanço do Direito do Trabalho, têm sido inseridos certos períodos de intervalos intrajornadas dentro do conceito de jornada "[...] como forma de remunerar tais curtos períodos e, ao mesmo tempo, reduzir o tempo de efetiva exposição e contato do trabalhador à atividade contratada"[187]. Para tal autor, a jornada de trabalho corresponde não só ao período de tempo em que o empregado trabalha e está à disposição do empregador, mas também ao lapso temporal equivalente aos intervalos remunerados, embora o empregado não trabalhe nem sequer esteja à disposição do empregador.

São exemplos de intervalos intrajornadas computados na jornada de trabalho, ou seja, não são deduzidos da jornada: (*i*) intervalo de dez minutos a cada período de 90 minutos de trabalho consecutivos concedidos em virtude de movimentos repetitivos do mecanógrafo (artigo 72, da CLT)[188]; (*ii*) intervalo de dez minutos a cada período de 90 minutos consecutivos ao digitador (Súmula 346, do TST)[189]; (*iii*) pausa de dez minutos

---

interpretação sistemática do Direito do Trabalho tem entendido como válidos os procedimentos de fixação de normas e condições de trabalho via Portaria Ministerial. SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 184 et seq.

[183] Artigo 384, da CLT. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

[184] Parágrafo único, do artigo 413, da CLT. Aplica-se à prorrogação do trabalho do menor o disposto no artigo 384 Consolidação das Leis do Trabalho.

[185] Inciso III, do artigo 18, da Lei 6.615, de 16 de dezembro de 1978. A duração normal do trabalho do Radialista é de 7 (sete) horas para os setores de cenografia e caracterização, deduzindo-se desse tempo 20 (vinte) minutos para descanso, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 (três) horas;

[186] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 685.

[187] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 867.

[188] Artigo 72, da CLT. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.

[189] Súmula 346, do TST. DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
Os digitadores, por aplicação analógica do artigo 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

para cada 50 minutos de trabalho nas atividades de entrada de dados (item 17.6.4.d, da Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho)[190]; (*iv*) pausa de dez minutos contínuos duas vezes ao dia ao operador de teleatendimento com jornada de trabalho de seis horas diárias (itens 5.3 e 5.4.1.b, do Anexo II, da Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho)[191]; (*v*) pausa de dez minutos para jornada de até quatro horas (item 5.4.3, do Anexo II, da Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho)[192]; (*vi*) pausa imediatamente após o trabalhador de teleatendimento sofrer ameaças, abuso verbal, agressões ou trabalho desgastante (item 5.4.5, do Anexo II, da Norma Regulamentadora 17)[193]; (*vii*) pausa de 20 minutos a cada três horas ao telefonista sujeito a horário variável e que cumpra jornada de sete horas diárias (artigo 229, da CLT)[194]; (*viii*) intervalo de 20 minutos para cada uma hora e 40 minutos de trabalho ao empregado de frigorífico locado na câmara frigorífica ou para aquele que movimenta mercadoria do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa (artigo 253, da CLT)[195]; (*ix*) intervalo de 20 minutos para cada uma hora e 40 minutos de trabalho para recuperação térmica do empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, ainda que não labore em câmara frigorífica (Súmula 438, do TST)[196]; (*x*) duas pausas especiais de meia hora para mulher amamentar seu próprio filho até completar seis meses de idade (artigo 396, da

---

[190] Item 17.6.4.d, da NR 17, do Ministério do Trabalho. Nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho.

[191] Item 5.3, do anexo II, da NR 17, do Ministério do Trabalho. O tempo de trabalho em efetiva atividade de teleatendimento/telemarketing é de, no máximo, 06 (seis) horas diárias, nele incluídas as pausas, sem prejuízo da remuneração.
Item 5.4.1.b, do anexo II, da NR 17, do Ministério do Trabalho. As pausas deverão ser concedidas em 02 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos;

[192] Item 5.4.3, do anexo II, da NR 17 do Ministério do Trabalho. Para tempos de trabalho efetivo de teleatendimento/telemarketing de até 04 (quatro) horas diárias, deve ser observada a concessão de 01 pausa de descanso contínua de 10 (dez) minutos.

[193] Item 5.4.5, do anexo II, da NR 17 do Ministério do Trabalho. Devem ser garantidas pausas no trabalho imediatamente após operação onde haja ocorrido ameaças, abuso verbal, agressões ou que tenha sido especialmente desgastante, que permitam ao operador recuperar-se e socializar conflitos e dificuldades com colegas, supervisores ou profissionais de saúde ocupacional especialmente capacitados para tal acolhimento.

[194] Artigo 229, da CLT. Para os empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida a duração máxima de 7 (sete) horas diárias de trabalho e 17 (dezessete) horas de folga, deduzindo-se deste tempo 20 (vinte) minutos para descanso, de cada um dos empregados, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 (três) horas.

[195] Artigo 253, da CLT. Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

[196] Súmula 438, do TST. INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.
O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

CLT)[197]; (*xi*) intervalo de 15 minutos em cada período de três horas consecutivas de trabalho aos mineiros de subsolo (artigo 298, da CLT)[198]. Tais intervalos são parte integrante da jornada de trabalho, devendo ser remunerados.

O descumprimento de intervalo intrajornada enseja o pagamento de hora extraordinária (parágrafo 4º, artigo 71, da CLT)[199]. O Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento que, após a edição da Lei 8.923, de 1994, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implicam o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (artigo 71, da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração (item I, da Súmula 437, do TST)[200].

Note-se que o Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento que os intervalos concedidos não previstos em lei representam tempo à disposição, devendo ser remunerados como hora extraordinária se acrescidos ao final da jornada (Súmula 118, do TST)[201].

Ressalte-se que a hora extraordinária tem natureza indenizatória, mas a hora extraordinária habitual tem natureza salarial[202]. O Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento de que, quando o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação não for concedido ou reduzido pelo empregador, terá natureza salarial,

---

[197] Artigo 396, da CLT. Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

[198] Artigo 298, da CLT. Em cada período de 3 (três) horas consecutivas de trabalho, será obrigatória uma pausa de 15 (quinze) minutos para repouso, a qual será computada na duração normal de trabalho efetivo.

[199] Parágrafo 4º, do artigo 71, da CLT. Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinqüenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994).

[200] Súmula 437, do TST. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

[201] Súmula 118, do TST. JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

[202] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 48.

repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais (item III, da Súmula 437, do TST)[203].

Nos turnos de revezamento, a concessão de intervalo não descaracteriza o turno (Súmula 360, do TST)[204]. Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional (item IV, da Súmula 437, do TST)[205].

Devemos também analisar o intervalo interjornada, ou seja, intervalo entre duas jornadas que, para a maioria dos trabalhadores, é de 11 horas, contudo há diversas exceções. O intervalo interjornada é fundamental para proteção da saúde do trabalhador, evitando-lhe a fadiga, e para o revigoramento do seu organismo, devendo ser respeitado e usufruído.

HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA assevera que a legislação ordinária pode prever intervalo interjornada inferior a 11 horas, pois a matéria não tem disposição constitucional e porque atende à especificidade de alguma atividade ou profissão. Para tal autor, "de todos os intervalos existentes no contrato de trabalho, aquele destinado ao sono e ao repouso parece ser o menos estudado e o menos praticado"[206]. Sustenta, ainda, o citado autor que os intervalos interjornadas inferiores a 11 horas trata-se de exceções que tendem "[...] a reduzir a qualidade do Direito do Trabalho, pela própria legislação [...]"[207].

---

[203] Súmula 437, do TST. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.
III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

[204] Súmula 360, do TST. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
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.

[205] Súmula 437, do TST. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.
IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

[206] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 124.

[207] Idem, ibidem, p. 5.

Em regra, o intervalo interjornada é de 11 horas (artigo 66, da CLT)[208]. Todavia, há situações peculiares que conferem intervalo interjornada de: (*i*) dez horas ao jornalista (artigo 308, da CLT)[209]; (*ii*) dez horas ao ferroviário da categoria de equipagem (parágrafo 1º, do artigo 239, da CLT)[210]; (*iii*) dez horas ao ferroviário de estação do interior, cujo serviço for de natureza intermitente ou de pouca intensidade (artigo 243, da CLT)[211]; (*iv*) no mínimo 11 horas ao portuário avulso, salvo em situações excepcionais, constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho (artigo 8º, da Lei 9.719, de 27 de novembro de 1998)[212]; (*v*) 11 horas ao motorista profissional (artigo 235-C, da CLT)[213]; (*vi*) 12 horas ao operador cinematrográfico e seus ajudantes (parágrafo 2º, do artigo 235, da CLT)[214]; (*vii*) 14 horas aos ferroviários denominados cabineiros nas estações de trajeto intenso (artigo 245, da CLT)[215]; (*viii*) 17 horas aos telefonistas (artigo 229, da CLT)[216]; e (*ix*) 12, 16 ou 24 horas ao aeronauta (artigo 34, da Lei 7.183, de 5 de abril de 1984)[217].

O Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento de que o descumprimento de intervalo interjornada enseja pagamento de horas extraordinárias (OJ-

---

[208] Artigo 66, da CLT. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

[209] Artigo 308, da CLT. Em seguida a cada período diário de trabalho haverá um intervalo mínimo de 10 (dez) horas, destinado ao repouso.

[210] Artigo 239, da CLT. Para o pessoal da categoria "c", a prorrogação do trabalho independe de acordo ou contrato coletivo, não podendo, entretanto, exceder de 12 (doze) horas, pelo que as empresas organizarão, sempre que possível, os serviços de equipagens de trens com destacamentos nos trechos das linhas de modo a ser observada a duração normal de oito horas de trabalho.
§ 1º - Para o pessoal sujeito ao regime do presente artigo, depois de cada jornada de trabalho haverá um repouso de 10 (dez) horas contínuas, no mínimo, observando-se, outrossim, o descanso semanal.

[211] Artigo 243, da CLT. Para os empregados de estações do interior, cujo serviço for de natureza intermitente ou de pouca intensidade, não se aplicam os preceitos gerais sobre duração do trabalho, sendo-lhes, entretanto, assegurado o repouso contínuo de dez horas, no mínimo, entre dois períodos de trabalho e descanso semanal.

[212] Artigo 8º, da Lei 9.719, de 27 de novembro de 1998. Na escalação diária do trabalhador portuário avulso deverá sempre ser observado um intervalo mínimo de onze horas consecutivas entre duas jornadas, salvo em situações excepcionais, constantes de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

[213] Parágrafo 3º, do artigo 235-C da CLT com redação da Lei 12.619, de 30 de abril de 2012. Será assegurado ao motorista profissional intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, além de intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas a cada 24 (vinte e quatro) horas e descanso semanal de 35 (trinta e cinco) horas.

[214] Parágrafo 2º, do artigo 235, da CLT. Em seguida a cada período de trabalho haverá um intervalo de repouso no mínimo de 12 (doze) horas.

[215] Artigo 245, da CLT. O horário normal de trabalho dos cabineiros nas estações de tráfego intenso não excederá de 8 (oito) horas e deverá ser dividido em 2 (dois) turnos com intervalo não inferior a 1 (uma) hora de repouso, não podendo nenhum turno ter duração superior a 5 (cinco) horas, com um período de descanso entre 2 (duas) jornadas de trabalho de 14 (quatorze) horas consecutivas.

[216] Artigo 229, da CLT. Para os empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida a duração máxima de 7 (sete) horas diárias de trabalho e 17 (dezessete) horas de folga, deduzindo-se deste tempo 20 (vinte) minutos para descanso, de cada um dos empregados, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 (três) horas.

[217] Artigo 34, da Lei 7.183, de 5 de abril de 1984. O repouso terá a duração diretamente relacionada ao tempo da jornada anterior, observando-se os seguintes limites:
a) 12 (doze) horas de repouso, após jornada de até 12 (doze) horas;
b) 16 (dezesseis) horas de repouso, após jornada de mais de 12 (doze) horas e até 15 (quinze) horas; e
c) 24 (vinte e quatro) horas de repouso, após jornada de mais de 15 (quinze) horas.

SDI1-355)[218]. HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA observa que o desrespeito ao intervalo interjornada é efetivamente hora extraordinária[219].

É relevante também analisar o descanso semanal remunerado. Trata-se do intervalo de 24 horas consecutivas entre duas jornadas e que deverá coincidir preferencialmente com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço (artigo 67, da CLT, no artigo 1º, da Lei 605, de 5 de janeiro de 1949, e no inciso XV, do artigo 5º, da Constituição Federal).

MAURÍCIO GODINHO DELGADO afirma:

> O descanso semanal (ou repouso semanal) define-se como o lapso temporal de 24 horas consecutivas situado entre os módulos semanais de duração do trabalho do empregado, coincidindo preferencialmente com o domingo, em que o obreiro pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e aperfeiçoamento em sua inserção familiar, comunitária e política. O descanso ou repouso semanal (d.s.r. ou r.s.r.) é período de interrupção da prestação de serviços, sendo, desse modo, em geral, lapso temporal remunerado[220].

O parágrafo único do artigo 6º, da Lei 10.101, de 20 de dezembro de 2000, previa que o descanso semanal remunerado deveria coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período de quatro semanas. Contudo, a Lei 11.603, de 5 de dezembro de 2007, alterou o parágrafo único do artigo 6º, prevendo que o descanso semanal deverá coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas.

A Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho, conhecida como NR 17, prevê que o descanso semanal remunerado do trabalhador de teleatendimento deverá coincidir com um domingo a cada mês (item 5.1.1, do Anexo II, da Norma Regulamentadora 17)[221].

Observe-se que o descanso semanal de 24 horas acrescido do descanso interjornada de 11 horas proporciona "[...] pausa mínima de 35 horas entre a última jornada

---

[218] OJ-SDI1-355. 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, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.

[219] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 123.

[220] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 965.

[221] Item 5.1.1, do anexo II, da NR 17, do Ministério do Trabalho. Aos trabalhadores é assegurado, nos casos previamente autorizados, pelo menos um dia de repouso semanal remunerado coincidente com o domingo a cada mês, independentemente de metas, faltas e/ou produtividade.

de uma semana e a primeira jornada da semana seguinte”[222]. A violação do descanso semanal, se não houve folga compensatória, enseja o pagamento em dobro (Súmula 146, do TST)[223]. HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA determina que o pagamento da hora extraordinária deve ser pago em dobro e faz jus também ao pagamento do descanso semanal[224].

O empregador que realiza trabalho aos domingos está sujeito a punição e autuação, contudo há casos de empresas legalmente autorizadas para funcionarem aos domingos, por exemplo, quando os trabalhadores estão organizados em escala de revezamento. Note-se que, no regime de revezamento, após descanso semanal de 24 horas, porém com prejuízo do descanso interjornada, enseja-se o pagamento de hora extraordinária (Súmula 110, do TST)[225].

Os feriados podem ser classificados em civis e religiosos. Os feriados civis poderão ser nacionais, regionais ou municipais, ao passo que os feriados religiosos poderão ser nacionais ou municipais.

MAURÍCIO GODINHO DELGADO argumenta que os feriados têm características semelhantes aos descansos semanais, ou seja: duração de 24 horas; interrupção da prestação dos serviços; objetivos pessoais, familiares e sociais semelhantes.

> Os feriados, por sua vez, definem-se, no Direito do Trabalho, como lapsos temporais de um dia, situados ao longo do ano-calendário, eleitos pela legislação em face de datas comemorativas cívicas ou religiosas e sua disponibilidade perante o empregador[226].

Os feriados estão regulados por diversos diplomas legais, dentre eles destacamos o artigo 70, da Consolidação das Leis do Trabalho, com as modificações legais posteriores; a Lei 605, de 5 de janeiro de 1949; a Lei 662, de 6 de abril de 1949; a Lei 6.802, de 30 de junho de 1980; a Lei 9.093, de 12 de setembro de 1995; a Lei 9.335, de 10 de dezembro de 1996; e a Lei 10.607, de 19 de dezembro de 2002.

---

[222] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 126.

[223] Súmula 146, do TST. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

[224] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 140.

[225] Súmula 110, do TST. JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
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.

[226] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 965.

Os feriados, de maneira geral, são declarados por lei federal. Todavia, também há feriados declarados por lei estadual e por lei municipal, além dos feriados costumeiros, regimentais e forenses. Os feriados civis nacionais são 1º de janeiro, 21 de abril, 1º de maio, 7 de setembro, e 15 de novembro. Os feriados religiosos nacionais são 12 de outubro, Sexta-Feira da Paixão, 2 de novembro, e 25 de dezembro. Trata-se de feriado estadual a comemoração da *data magna* do Estado e de feriados municipais os declarados por lei municipal de acordo com a tradição local em número não superior a quatro, incluída a Sexta-Feira da Paixão. O dia das eleições gerais era considerado feriado (Lei 1.266, de 1950), mas, com as disposições do artigo 77, da Constituição Federal de 1988, as eleições passaram a ser no primeiro domingo de outubro, em primeiro turno, e no último domingo de outubro, em segundo turno, se houver. Portanto, o dia das eleições gerais não é mais considerado feriado.

ALICE MONTEIRO DE BARROS salienta que o trabalho em feriados é permitido nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado por convenção coletiva de trabalho e observada a legislação local municipal nos termos do artigo 30, inciso I, da Constituição Federal, previsto no artigo 6-A, da Lei 11.603, de 5 de dezembro de 2007, que alterou a Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000[227].

Ademais, no feriado, é garantido o descanso remunerado, contudo, se houver trabalho, enseja o pagamento em dobro da hora extraordinária. O Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento que o trabalho realizado em feriado, se não houve folga compensatória, enseja o pagamento em dobro (Súmula 146, do TST)[228].

Por fim, faremos uma breve análise das férias. As férias consistem no descanso anual que objetiva fundamentalmente recompor o trabalhador da rotina diária[229]. Todo empregado terá direito, anualmente, ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração (artigo 129, da CLT).

AMAURI MASCARO DO NASCIMENTO entende por férias anuais remuneradas "[...] um certo número de dias consecutivos durante os quais, cada ano, o trabalhador que

---

[227] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 732.

[228] Súmula 146, do TST. TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

[229] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 148.

cumpriu certas condições de serviço [...]" interrompe o seu trabalho, recebendo, não obstante, sua remuneração habitual[230].

ALICE MONTEIRO DE BARROS pondera que as férias "[...] constituem um direito do empregado de abster-se de trabalhar durante um determinado número de dias consecutivos por ano, sem prejuízo de remuneração e após cumpridas certas exigências, entre elas a assiduidade"[231].

As férias são concedidas após o período aquisitivo, sendo usufruídas no denominado período concessivo. Elas têm natureza salarial, porém, se não desfrutadas, assumem a natureza indenizatória (OJ-SDI1-195)[232]. Quando as férias são convertidas em pecúnia, podem ser pagas de forma simples ou de forma dobrada. O pagamento das férias será de forma simples se conferido dentro do período concessivo. Entretanto, o pagamento das férias será em dobro se forem gozadas após o período legal de concessão (Súmula 81, do TST)[233]. As férias também deverão ser pagas em dobro se não foram usufruídas. Nesse caso, o pagamento é em dobro, mas o gozo é de forma simples.

A duração das férias é variável e está prevista no artigo 130, da Consolidação das Leis do Trabalho. As férias serão de 30 dias quando não houver mais de cinco faltas; 24 dias quando houver tido de 6 a 14 faltas; 18 dias quando houver tido de 15 a 23 faltas; 12 dias quando houver tido de 24 a 32 faltas.

As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias (Súmula 46, do TST)[234].

As faltas justificadas pela lei consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias (Súmula 89, do TST)[235].

Para trabalhadores a tempo parcial, a duração das férias será de 18 dias para jornada semanal de trabalho superior a 22 horas até 25 horas; de 16 dias para jornada semanal superior a 20 horas até 22 horas; de 14 dias para jornada semanal superior a 15 horas até 20 horas; de 12 dias para jornada semanal superior a 10 horas até 15 horas; de

---

[230] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** Op. cit., p. 892. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. Op. cit., p. 253.
[231] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 735.
[232] OJ-SDI1-195. FÉRIAS INDENIZADAS. FGTS. NÃO-INCIDÊNCIA. Inserida em 08.11.00 (inserido dispositivo, DJ 20.04.2005). Não incide a contribuição para o FGTS sobre as férias indenizadas.
[233] Súmula 81, do TST. FÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.
[234] Súmula 46, do TST. ACIDENTE DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
As faltas ou ausências decorrentes de acidente do trabalho não são consideradas para os efeitos de duração de férias e cálculo da gratificação natalina.
[235] Súmula 89, do TST. FALTA AO SERVIÇO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

dez dias para jornada semanal superior a 5 horas até 10 horas; e de oito dias para jornada semanal igual ou inferior a cinco horas (artigo 130-A, da CLT). Todavia, o empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

Importante notar que as férias poderão ser fracionadas em até duas vezes, mas é garantido um período de dez dias corridos (artigo 134, da CLT). As férias não poderão ser objeto de renúncia ou transação ante seu caráter imperativo, sendo um direito indisponível.

Note-se que o pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da Constituição Federal de 1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII (Súmula 328, do TST)[236]. Ademais, a remuneração das férias inclui as horas extraordinárias habitualmente prestadas (Súmula 151, do TST)[237].

Convém observar que a indenização pelo não deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato (Súmula 7, do TST)[238].

A extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento, ainda que incompleto, do período aquisitivo de 12 meses, salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa (Súmula 171, do TST)[239]. Entretanto, no caso de culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho, o empregado tem direito a 50% das férias proporcionais (Súmula 14, do TST)[240]. O empregado que se demite antes de complementar 12 meses de serviço tem direito a férias proporcionais (Súmula 261, do TST)[241].

---

[236] Súmula 328, do TST. FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.

[237] Súmula 151, do TST. FÉRIAS. REMUNERAÇÃO (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A remuneração das férias inclui a das horas extraordinárias habitualmente prestadas (ex-Prejulgado nº 24).

[238] Súmula 7, do TST. FÉRIAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
A indenização pelo não-deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.

[239] Súmula 171, do TST. FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO (republicada em razão de erro material no registro da referência legislativa), DJ 05.05.2004.
Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51).

[240] Súmula 14, do TST. CULPA RECÍPROCA (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinqüenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

[241] Súmula 261, do TST. FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

Observe-se que é facultado ao empregado converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário (artigo 143, da CLT). Todavia, o abono deverá ser requerido até 15 dias antes do término do período aquisitivo, mas no caso de férias coletivas independe de requerimento individual. Entretanto, as férias não podem ser convertidas em abono pecuniário para o aeronauta, salvo os casos de rescisão de contrato de trabalho (artigo 50, da Lei 7.183, de 5 de abril de 1984).

ALICE MONTEIRO DE BARROS observa que a obrigatoriedade da concessão das férias anuais remuneradas se funda em razões de ordem biológica, visando a proporcionar aos empregados um período de descanso, capaz de restituir as energias gastas e restituir as condições físicas e psíquicas do trabalhador[242].

ORLANDO GOMES E ELSON GOTTSCHALK afirmam:

> Torna-se facilmente compreensível que, na obrigação de o empregado se dedicar inteiramente ao repouso, subsiste, paralelamente, o direito de o empregador exigir o seu útil aproveitamento, pois, se paga para repousar, assiste-lhe o direito, findo o prazo de repouso, de ver reassumir o trabalho o empregado repousado, com as energias restauradas, apto a uma justa expectativa de melhor produção[243].

Entendemos que o descanso anual trata-se de assunto de grande relevância à saúde e segurança do trabalhador, proporcionando maior integração familiar e social, beneficiando o próprio empregado, sua família e a sociedade.

Em nossa opinião, portanto, os descansos, sejam eles diários, semanais ou anuais, estão diretamente relacionados à noção de higidez física e mental do trabalhador. Os intervalos intrajornada e interjornada, os feriados, o descanso semanal e as férias devem ser usufruídos como medida de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

---

[242] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 736.
[243] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Op. cit., p. 311.

3 ASPECTOS RELEVANTES DA JORNADA DE TRABALHO

3.1 Jornadas especiais

Segundo MAURÍCIO GODINHO DELGADO, ao lado das oito horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, "[...] há módulos temporais de caráter especial, regidos por parâmetros distintos do genérico acima enunciado"[244]. Trata-se das jornadas especiais, que dizem respeito a certas categorias profissionais por força de circunstâncias particulares da atividade laborativa[245].

ARNALDO SÜSSEKIND assevera que o legislador sentiu necessidade de estabelecer normas específicas tendo em vista características de certas profissões "[...] levando em conta o tipo de atividade, o desgaste produzido pela mesma, os riscos existentes [...]"[246].

Há, entretanto, corrente doutrinária contrária sustentada por EDUARDO GABRIEL SAAD, JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD e ANA MARIA SAAD C. BRANCO. Para tais autores, o legislador brasileiro está criando privilégios para integrantes de determinadas profissões.

> Não nos parecem satisfatórios os motivos aparentemente invocados pelo legislador para fixar jornadas especiais de trabalho para certos grupos profissionais. Não se escoram em pesquisas de qualquer espécie para justificar as limitações que leis especiais impõem à duração do trabalho deste ou daquele assalariado[247].

HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA pondera que a "redução da jornada para atender a certas peculiaridade profissionais costuma ser bem recebida pela doutrina e jurisprudência, havendo exemplos em abundância na própria CLT [...]"[248]. Porém, tal autor questiona o critério adotado pelo legislador para reduzir a jornada de trabalho de determinadas profissões.

> O que se questiona, porém, é o critério utilizado pelo legislador para reduzir o patamar de algumas profissões, devido a seu caráter fatigante, e deixar à margem diversas outras profissões não menos fatigantes, especialmente os trabalhos braçais mais penosos. É claro que a pressão

---

[244] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 910.
[245] Idem, Ibidem, p. 911.
[246] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004, 2 v., p. 1022.
[247] SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. **CLT**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 130.
[248] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 2, p. 6.

> política e a atuação junto às casas legislativas em muito favorecem as categorias mais organizadas, mas o operador do direito deve pensar a situação de forma englobada e não se sujeitar ao 'Direito do Trabalho pontual' (ato ou efeito de emendar a CLT de acordo com a conveniência ou a circunstância, para agradar a um ou outro segmento)[249].

Note-se que, objetivando prevenir a fadiga do trabalhador, a Norma Regulamentadora (NR) 17, do Ministério do Trabalho, insere pausas na jornada de trabalho de determinadas profissões e, assim, reduzindo a jornada de trabalho[250].

A Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho, visa a estabelecer parâmetros que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar um máximo de conforto, segurança e desempenho eficiente do trabalhador.

Referida norma regulamentadora preconiza intervalo intrajornada que não é computado na jornada de trabalho, ou seja, deve ser deduzido da jornada e, portanto, não é remunerado, trata-se do intervalo de 20 minutos para refeição e descanso do operador de teleatendimento (item 5.4.2, Anexo II, da Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho). Também preconiza intervalos intrajornadas que são computados na jornada de trabalho, ou seja, não são deduzidos da jornada, trata-se: da pausa de dez minutos para cada 50 minutos de trabalho nas atividades de entrada de dados (item 17.6.4.d, da Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho); da pausa de dez minutos contínuos duas vezes ao dia ao operador de teleatendimento com jornada de trabalho de seis horas diárias (item 5.3 e 5.4.1.b, do Anexo II, da Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho); da pausa de dez minutos para jornada de até quatro horas (item 5.4.3, do Anexo II, da Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho); e da pausa imediatamente após o trabalhador de teleatendimento sofrer ameaças, abuso verbal, agressões ou trabalho desgastante (item 5.4.5, do Anexo II, da Norma Regulamentadora 17).

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA salienta que trabalhadores expostos a agentes insalubres, perigosos ou penosos sofrem desgastes acentuados devido a fatores nocivos à saúde.

> Para compensar tais agressões, mormente quando a eliminação do agente prejudicial não for possível, a tendência moderna recomenda a redução da jornada de trabalho, concedendo ao trabalhador maior período de descanso e recuperação[251].

---

[249] Idem, ibidem, p. 6.
[250] Idem, **Curso de direito do trabalho aplicado:** segurança e medicina do trabalho: trabalho da mulher e do menor. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 3, p. 146 et seq.
[251] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 101.

Entendemos que a adoção de regulamentação especial objetivando a redução da jornada de trabalho justifica-se tendo em vista condições de trabalho peculiares de determinadas profissões. Todavia, as jornadas especiais não englobam todas as profissões que necessitam de condições especiais para proteger a saúde e segurança do trabalhador, como, por exemplo, os trabalhadores braçais que realizam trabalho fatigante e deveriam ter reduzida a jornada de trabalho. Outro exemplo trata-se da redução da jornada de trabalho nas atividades insalubres.

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA acrescenta:

> Em vez de pagar o adicional [de insalubridade], os horários deveriam ser reduzidos em 10%, 20% ou 40% da jornada normal de trabalho, em conformidade com os graus mínimo, médio ou máximo da insalubridade, conforme classificação já existente do Ministério do Trabalho e Emprego. Essa Hipótese, além de afastar a monetização do risco, teria o mérito de permitir reduções da jornada maior ou menor de acordo com a nocividade do agente, conforme classificação do Ministério do Trabalho e Emprego[252].

3.1.1 Advogado

A jornada de trabalho do advogado empregado não pode exceder quatro horas contínuas ou 20 horas semanais, salvo acordo ou convenção coletiva ou ainda em caso de dedicação exclusiva (artigo 20, da Lei 8.906, de 4 de julho de 1994). A hora extraordinária será remunerada com adicional não inferior a 100% sobre o valor da hora normal (artigo 20, parágrafo 2º, da Lei 8.906, de 1994).

O advogado empregado que trabalha com dedicação exclusiva está excluído do limite da jornada de trabalho de quatro horas. Assim, para esses advogados, aplica-se a jornada de oito horas diárias, sendo considerada como hora extraordinária a excedente à oitava hora. O regime de trabalho com dedicação exclusiva deve ser expressamente previsto em contrato individual de trabalho. Portanto, a jornada de trabalho de quatro horas diárias do advogado empregado só prevalece se inexistir cláusula de dedicação exclusiva.

Note-se que se considera como jornada de trabalho o tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, no seu escritório ou em atividades externas (artigo 20, parágrafo 1º, da Lei 8.906, de 1994).

---

[252] Idem, ibidem, p. 133.

3.1.2 Aeronauta

O exercício da profissão de aeronauta é regulamentado pela Lei 7.183, de 5 de abril de 1984, também denominada Lei do Aeronauta.

Aeronauta é o profissional habilitado pelo Ministério da Aeronáutica que exerce atividade a bordo de aeronave civil nacional, mediante contrato de trabalho (artigo 2º, da Lei 7.183, de 1984). Considera-se também aeronauta quem exerce atividade a bordo de aeronave estrangeira em virtude de contrato de trabalho regido pelas leis brasileiras.

O aeronauta no exercício de função específica a bordo de aeronave, de acordo com as prerrogativas da licença de que é titular, tem a designação de tripulante (artigo 4º da Lei 7.183, de 1984). Os tripulantes são: (*i*) o comandante, que é piloto responsável pela operação e segurança da aeronave; (*ii*) o copiloto, ou seja, o piloto que auxilia o comandante na operação da aeronave; (*iii*) o mecânico de voo, que auxilia o comandante; (*iv*) o navegador, que auxilia o comandante e é o encarregado da navegação da aeronave; (*v*) o radioperador de voo, que auxilia o comandante e é o encarregado do serviço de radiocomunicações nos casos previstos pelo órgão competente do Ministério da Aeronáutica; (*vi*) o comissário, que é o auxiliar do comandante, encarregado do cumprimento das normas relativas a segurança e atendimento dos passageiros a bordo e da guarda de bagagens, documentos, valores e malas postais que lhe tenham sido confiados pelo comandante.

A jornada de trabalho do aeronauta é contada entre a hora da apresentação no local de trabalho e a hora em que o trabalho é encerrado. A jornada na base domiciliar será contada a partir da hora de apresentação do aeronauta no local de trabalho; e, quando fora da base domiciliar, a jornada será contada a partir da hora de apresentação do aeronauta no local estabelecido pelo empregador. A apresentação no aeroporto não deverá ser inferior a 30 minutos da hora prevista para o início do voo. A jornada será considerada encerrada 30 minutos após a parada final dos motores (artigo 20, da Lei 7.183, de 1984).

O aeronauta tem as seguintes jornadas de trabalho: 11 horas, se integrante de uma tripulação mínima ou simples; 14 horas, se integrante de uma tripulação composta; e 20 horas, se integrante de uma tripulação de revezamento (artigo 21, da Lei 7.183, de 1984).

A jornada de trabalho do aeronauta não excederá 60 horas semanais e 176 horas mensais, computando-se os tempos de voo, de serviço em terra durante a viagem, de reserva e de um terço do sobreaviso, bem como o tempo do deslocamento como tripulante

extra para assumir voo ou retornar à base após o voo, e os tempos de adestramento em simulador (artigo 23, da Lei 7.183, de 1984).

A jornada de trabalho de aeronauta poderá ser ampliada em 60 minutos a critério do comandante da aeronave nos seguintes casos: (*i*) inexistência, em local de escala regular, de acomodações apropriadas para o repouso da tripulação e dos passageiros; (*ii*) espera demasiadamente longa, em local de espera regular intermediária, ocasionada por condições meteorológicas desfavoráveis ou por trabalho de manutenção; (*iii*) por imperiosa necessidade (artigo 22, da Lei 7.183, de 1984).

O aeronauta tem garantido o repouso entre duas jornadas, que é o espaço de tempo ininterrupto em que o tripulante fica desobrigado da prestação de qualquer serviço. O repouso terá a duração diretamente relacionada à jornada de trabalho, observando-se os seguintes limites: (*i*) 12 horas de repouso após jornada de até 12 horas; (*ii*) 16 horas de repouso após jornada de mais de 12 horas e até 15 horas; (*iii*) 24 horas de repouso após jornada de mais de 15 horas (artigo 34, da Lei 7.183, de 1984).

Porém, quando ocorrer o cruzamento de três ou mais fusos horários em um dos sentidos da viagem, o tripulante terá, na sua base domiciliar, o repouso acrescido de duas horas por fuso cruzado (artigo 35, da Lei 7.183, de 1984).

O aeronauta tem direito a folga semanal não inferior a 24 horas consecutivas em sua base contratual. A folga deverá ocorrer, no máximo, após o sexto período consecutivo de até 24 horas à disposição do empregador, contado a partir da sua apresentação. No caso de voos internacionais de longo curso, que não tenham sido previamente programados, a folga será de 48 horas, além do repouso previsto no artigo 34, da Lei do Aeronauta.

O número de folgas não será inferior a oito períodos de 24 horas por mês; e serão concedidos dois períodos consecutivos de 24 horas, devendo, pelo menos um desses, incluir um sábado ou um domingo. A folga só terá início após a conclusão do repouso.

3.1.3 Aeroviário

Aeroviário é o trabalhador que, não sendo aeronauta, exerce função remunerada nos serviços terrestres em Empresa de Transportes Aéreos (artigo 1º, do Decreto 1.232, de 22 de junho de 1962).

Considera-se aeroviário o titular com licença e respectivo certificado válido de habilitação técnica expedidos pela Diretoria de Aeronáutica Civil para prestação de

serviços em terra, que exerça função efetivamente remunerada em aeroclubes, escolas de aviação civil. Considera-se também aeroviário o titular, ou não, de licença e certificado, que preste serviço de natureza permanente em conservação, manutenção e despacho de aeronaves.

A profissão do aeroviário compreende os que trabalham: (*i*) nos serviços de manutenção de aeronaves; (*ii*) nos serviços de operações em que estão incluídas, geralmente as funções relacionadas com tráfego, telecomunicações e meteorologia, despachantes e controladores de voo, gerentes, balconistas recepcionistas, radiotelegrafistas, radiotelefonistas, radioteletipistas, meteorologistas e outros serviços relacionados com as operações; (*iii*) nos serviços auxiliares realizados por profissões liberais, instrução, escrituração, contabilidade e outros relacionados com a organização técnica e comercial da empresa; (*iv*) nos serviços gerais, estão compreendidas as atividades de limpeza e vigilância de edifícios, hangares, pistas, rampas aeronaves e outras relacionadas com a conservação da empresa.

A duração normal do trabalho do aeroviário não excederá 44 horas semanais. A prorrogação do horário diário de oito horas é permitida até o máximo de duas horas, só podendo ser excedido esse limite nas exceções previstas em lei ou acordo. Nos trabalhos contínuos que excedam seis horas, será obrigatória a concessão de um descanso de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas, para refeição.

Todavia, a duração normal do trabalho do aeroviário que atua de modo habitual e permanente na execução ou direção em serviço de pista é de seis horas (artigo 20, do Decreto 1.232, de 1962).

3.1.4 Artista

A Lei 6.533, de 24 de maio de 1978, regulamenta a profissão do artista e do técnico em espetáculos de diversões.

Artista é o profissional que cria, interpreta ou executa obra de caráter cultural de qualquer natureza, para efeito de exibição ou divulgação pública, através de meios de comunicação de massa ou em locais onde se realizam espetáculos de diversão pública. Técnico em espetáculos de diversões é o profissional que, mesmo em caráter auxiliar, participa, individualmente ou em grupo, de atividade profissional ligada diretamente a elaboração, registro, apresentação ou conservação de programas, espetáculos e produções (artigo 2º, da Lei 6.533, de 1978).

O contrato de trabalho conterá obrigatoriamente diversas disposições, dentre elas, a jornada de trabalho com especificação do horário e intervalo de repouso; o dia de folga semanal; o período de realização de trabalhos complementares, inclusive dublagem, quando posteriores a execução do trabalho de interpretação objeto do contrato.

A jornada de trabalho será: (*i*) seis horas diárias, com limitação de 30 horas semanais, para radiodifusão, fotografia e gravação; (*ii*) seis horas diárias para cinema; (*iii*) para teatro, a partir de estreia do espetáculo, terá a duração das sessões, com oito sessões semanais; (*iv*) seis horas diárias, com limitação de 36 horas semanais para circo e variedades; (*v*) seis horas diárias, com limitação de 40 horas semanais, para dublagem (artigo 21, da Lei 6.533, de 1978). A jornada de trabalho será dividida em dois turnos, e nenhum deles poderá exceder quatro horas.

Note-se que, para o artista integrante de elenco teatral, a jornada de trabalho poderá ser de oito horas, durante o período de ensaio, respeitado o intervalo previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, intervalo no mínimo de uma hora e no máximo de duas horas. Porém, nos espetáculos teatrais e circenses, desde que sua natureza ou tradição o exijam, o intervalo poderá, em benefício do rendimento artístico, ser superior a duas horas.

O trabalho prestado além das limitações diárias ou das sessões semanais será considerado extraordinário, aplicando-se o disposto nos artigos 59 a 61 da Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 21, parágrafo 1º, da Lei 6.533, de 1978).

Será computado como trabalho efetivo o tempo em que o empregado estiver à disposição do empregador, a contar de sua apresentação no local de trabalho, inclusive o período destinado a ensaios, gravações, dublagem, fotografias, caracterização, e todo aquele que exija a presença do artista, assim como o destinado a preparação do ambiente, em termos de cenografia, iluminação e montagem de equipamento.

3.1.5 Bancário

A jornada de trabalho do bancário é de seis horas (artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho)[253]. Tal jornada também é aplicável: (*i*) aos empregados em serviço de portaria e de limpeza de bancos e casas bancárias (artigo 226, da Consolidação das Leis

[253] Artigo 224, da CLT. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

do Trabalho)[254]; (*ii*) ao caixa executivo (Súmula 102, VI, do TST)[255]; (*iii*) ao bancário que exerce função de confiança com pagamento da gratificação inferior a um terço (Súmula 102, III, do TST)[256]; (*iv*) aos empregados das empresas de crédito, financiamento ou investimento, pois são equiparados aos bancários (Súmula 55, do TST)[257]; (*v*) ao empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros (Súmula 239, do TST)[258].

Estão excluídos da jornada de seis horas os que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que haja uma gratificação não inferior a um terço do salário do cargo efetivo (artigo 224, parágrafo 2º, da CLT)[259]. Observe-se que a simples nomenclatura não basta para ser enquadrado na excepcionalidade do artigo 224, parágrafo 2º, da CLT, sendo necessário que o bancário exerça cargo de confiança com poderes de mando e gestão.

---

[254] Artigo 226, da CLT. O regime especial de 6 (seis) horas de trabalho também se aplica aos empregados de portaria e de limpeza, tais como porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes, empregados em bancos e casas bancárias. (Redação dada pela Lei nº 3.488, de 12.12.1958).
Parágrafo único - A direção de cada banco organizará a escala de serviço do estabelecimento de maneira a haver empregados do quadro da portaria em função, meia hora antes e até meia hora após o encerramento dos trabalhos, respeitado o limite de 6 (seis) horas diárias. (Incluído pela Lei nº 3.488, de 12.12.1958).

[255] Súmula 102, do TST. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.
VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula nº 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980).

[256] Súmula 102, do TST. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.
III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2º, da CLT são devidas as 7ª e 8ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ nº 288 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003).

[257] Súmula 55, do TST. FINANCEIRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT.

[258] Súmula 239, do TST. BANCÁRIO. EMPREGADO DE EMPRESA DE PROCESSAMENTO DE DADOS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 64 e 126 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.
É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresas não bancárias do mesmo grupo econômico ou a terceiros.

[259] Artigo 224, da CLT. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas continuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.
§ 2º - As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou que desempenhem outros cargos de confiança, desde que o valor da gratificação não seja inferior a 1/3 (um terço) do salário do cargo efetivo.

ALICE MONTEIRO DE BARROS assevera que é necessário que o bancário que exerce cargo de confiança possua subordinados sob seu controle ou fiscalização[260].

Note-se que a configuração do cargo de confiança bancário dependente da prova das reais atribuições do empregado (Súmula 102, I, do TST)[261]. O bancário sujeito à regra do artigo 224, parágrafo 2º, da CLT, cumpre jornada de trabalho de oito horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava (Súmula 102, IV, do TST)[262]. O bancário que exerce a função a que se refere o parágrafo 2º, do artigo 224, da CLT, e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis (Súmula 102, II, do TST) [263].

A jurisprudência fez derrogação da jornada legal do bancário, exigindo jornada de oito horas nos seguintes casos: (*i*) ao que exerce a função de confiança que percebe gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior (Súmula 102, VII, do TST)[264]; (*ii*) ao gerente de agência e gerente geral de agência bancária (Súmula 287, do TST)[265]; ao advogado empregado de banco (Súmula 102, V, do TST)[266].

---

[260] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 701.

[261] Súmula 102, do TST. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.
I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula nº 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003).

[262] Súmula 102, do TST. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.
IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula nº 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985).

[263] Súmula 102, do TST. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.
II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula nº 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982).

[264] Súmula 102, do TST. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.
VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ nº 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994).

[265] Súmula 287, do TST. JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT.

[266] Súmula 102, do TST. BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.
V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT. (ex-OJ nº 222 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

Os vigias de banco são bancários sujeitos a jornada de seis horas. Todavia, o vigilante contratado diretamente por banco, ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário, portanto sujeito a jornada de oito horas (Súmula 257, do TST)[267]. ALICE MONTEIRO DE BARROS sustenta que vigilante possui formação específica prevista em lei e exerce função parapolicial, tendo como objetivo impedir ações criminosas; e vigia, por sua vez, exerce funções estáticas e menos complexas que o vigilante[268].

Os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários (Súmula 117, do TST)[269]. Também não se beneficiam da jornada especial dos bancários os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários (Súmula 119, do TST)[270]. Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de aplicação do artigo 224, da CLT, em razão da inexistência de expressa previsão legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito (OJ-SDI1-379)[271]. Também não se beneficiam da jornada especial dos bancários os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários (Súmula 119, do TST)[272].

No cálculo do valor do salário-hora dos empregados com jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais aplica-se o divisor 220. O Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento de que, para os empregados sujeitos a 40 horas semanais, aplica-se o divisor 200 (Súmula 431, do TST)[273].

---

[267] Súmula 257, do TST. VIGILANTE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é bancário.

[268] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 701.

[269] Súmula 117, do TST. BANCÁRIO. CATEGORIA DIFERENCIADA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencentes a categorias profissionais diferenciadas.

[270] Súmula 119, do TST. JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

[271] OJ-SDI1-379. EMPREGADO DE COOPERATIVA DE CRÉDITO. BANCÁRIO. EQUIPARAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE (DEJT divulgado em 19, 20 e 22.04.2010).
Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de aplicação do art. 224 da CLT, em razão da inexistência de expressa previsão legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito. Inteligência das Leis n.os 4.594, de 29.12.1964, e 5.764, de 16.12.1971.

[272] Súmula 119, do TST. JORNADA DE TRABALHO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários.

[273] Súmula 431, do TST. SALÁRIO-HORA. EMPREGADO SUJEITO AO REGIME GERAL DE TRABALHO (ART. 58, CAPUT, DA CLT). 40 HORAS SEMANAIS. CÁLCULO. APLICAÇÃO DO DIVISOR 200 (redação alterada na sessão do tribunal pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012 – DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

O cálculo do valor do salário-hora para o cálculo das horas extraordinárias do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será: (*i*) 150, para os empregados submetidos a jornada de seis horas, prevista no caput do artigo 224, da CLT; (*ii*) 200, para os empregados submetidos a jornada de oito horas, nos termos do § 2º, do artigo 224, da CLT. Nas demais hipóteses, aplicam-se os divisores: (*i*)180, para os empregados submetidos a jornada de seis horas prevista no caput do artigo 224, da CLT; e (*ii*) 220, para os empregados submetidos a jornada de oito horas, nos termos do § 2º, do artigo 224, da CLT (Súmula 124, do TST)[274].

3.1.6 Cabineiro de elevador

A Lei 3.270, de 30 de setembro de 1957, prevê a jornada de trabalho de seis horas diárias aos cabineiros de elevadores[275]. Essa lei veda qualquer aumento dessas horas. As demais relações de trabalho desses trabalhadores são reguladas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

3.1.7 Cenógrafo

A jornada de trabalho dos operadores cinematográficos e de seus ajudantes é de seis horas[276]. Porém, essa jornada será de cinco horas na cabina durante a projeção e de uma hora, no máximo, para limpeza, lubrificação do aparelho de projeção ou revisão de filmes (artigo 234, da CLT). A jornada de trabalho poderá ser prorrogada por duas horas diárias para exibição extraordinária. O intervalo para descanso é de duas horas.

Para os empregados a que alude o art. 58, caput, da CLT, quando sujeitos a 40 horas semanais de trabalho, aplica-se o divisor 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-hora.

[274] Súmula 124, do TST. BANCÁRIO. SALÁRIO-HORA. DIVISOR (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 divisor aplicável para o cálculo das horas extras do bancário, se houver ajuste individual expresso ou coletivo no sentido de considerar o sábado como dia de descanso remunerado, será:
a) 150, para os empregados submetidos à jornada de seis horas, prevista no caput do art. 224 da CLT;
b) 200, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.
II – Nas demais hipóteses, aplicar-se-á o divisor:
a)180, para os empregados submetidos à jornada de seis horas prevista no caput do art. 224 da CLT;
b) 220, para os empregados submetidos à jornada de oito horas, nos termos do § 2º do art. 224 da CLT.

[275] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 865.

[276] Idem, ibidem, p. 865.

ARNALDO SÜSSEKIND ressalta que a operação das máquinas cinematográficas exige constante tensão, bem como desgaste físico, mesmo quando há instalações especiais de refrigeração[277].

3.1.8 Digitador e mecanógrafo

Os mecanógrafos têm direito de intervalos de dez minutos a cada período de 90 minutos de trabalho consecutivos concedidos em virtude de movimentos repetitivos, que são computados na jornada de trabalho, ou seja, não são deduzidos da jornada (artigo 72, da CLT)[278].

JOÃO JOSÉ SADY argumenta que "na verdade não existe mais o mecanógrafo, visto que as atividades que eram desempenhadas em tal função hoje se dão através de terminais de computação[279].

O Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento de que, por analogia, os intervalos de dez minutos a cada período de 90 minutos consecutivos de trabalho dos mecanógrafos também foram conferidos aos digitadores (Súmula 346, do TST)[280]. Tais intervalos são parte integrante da jornada de trabalho, devendo ser remunerados. Conforme ARNALDO SÜSSEKIND, é evidente que a analogia não se aplica à generalidade dos casos, mas pressupõe atividade dedicada e permanente de digitação[281].

A jornada de trabalho dos mecanógrafos e dos digitadores é de oito horas diárias e 44 horas semanais[282].

Note-se que a jornada de trabalho nas atividades de processamento eletrônico de dados, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, não deve exceder o limite máximo de cinco horas, e, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades.

---

[277] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 1070.
[278] Artigo 72, da CLT. Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho.
[279] SADY, João José. **Direito do meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 133.
[280] Súmula 346, do TST. DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.
[281] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 1064.
[282] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 685 e 707. Mecanografia refere-se à datilografia, escrituração e cálculo.

JOÃO JOSÉ SADY sustenta que os contratos continuam "[...] a vigorar por oito horas, mas, dentro de tal espaço, o empregado só poderia ser ativado em digitação num total de cinco horas"[283].

Observe-se que nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de dez minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho (item 17.6.4.d, da Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho)[284].

3.1.9 Engenheiro

A jornada de trabalho dos engenheiros, químicos, arquitetos, agrônomos e veterinários é de oito horas diárias.

A Lei 4.950-A, de 22 de abril de 1966, não estipula jornada reduzida, mas apenas estabelece salário mínimo da categoria para uma jornada de seis horas, assim não há que se falar em horas extraordinárias, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias (Súmula 370, do TST)[285].

3.1.10 Ferroviário

Os trabalhadores ferroviários são divididos em quatro categorias, quais sejam: (*i*) categoria A: funcionários de alta administração, chefes e ajudantes de departamentos e seções, engenheiros residentes, chefes de depósitos, inspetores e demais empregados que exercem funções administrativas ou fiscalizadoras; (*ii)* categoria B: pessoal que trabalha em lugares ou trechos determinados e cujas tarefas requeiram atenção constante; pessoal de escritório, turmas de conservação e construção da via permanente, oficinas e estações principais, inclusive os respectivos telegrafistas; pessoal de tração, lastro e revistadores;

---

[283] SADY, João José. Op. cit., p. 133.

[284] Item 17.6.4.d, da NR 17 do Ministério do Trabalho. Nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho.

[285] Súmula 370, do TST. MÉDICO E ENGENHEIRO. JORNADA DE TRABALHO. LEIS NºS 3.999/1961 E 4.950-A/1966 (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 39 e 53 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.
Tendo em vista que as Leis nº 3.999/1961 e 4.950-A/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias. (ex-OJs nºs 39 e 53 da SBDI-1 – inseridas, respectivamente, em 07.11.1994 e 29.04.1994).

(*iii)* categoria C: equipagens de trens em geral; (*iv)* categoria D: pessoal cujo serviço é de natureza intermitente ou de pouca intensidade, embora com permanência prolongada nos locais de trabalho; vigias e pessoal das estações do interior, inclusive os respectivos telegrafistas (artigo 237, da CLT).

A jornada de trabalho dos ferroviários é de oito horas diárias, exceto para os operadores telegrafistas nas estações de tráfego intenso que não excederá seis horas diárias (artigo 246, da CLT)[286].

Quanto aos empregados de estações do interior, cujo serviço for de natureza intermitente ou de pouca intensidade, não se aplicam os preceitos gerais sobre duração do trabalho (artigo 243, da CLT). Tais trabalhadores não têm direito a hora extraordinária (Súmula 61, do TST)[287]. ALICE MONTEIRO DE BARROS assegura que a exclusão de tais empregados se justifica considerando que o trabalho é suave, não havendo atrito entre o artigo 243, da CLT, e o artigo 7º, XIV, da Constituição Federal[288].

A jornada de trabalho dos cabineiros nas estações de tráfego intenso não excederá oito horas e deverá ser dividida em dois turnos com intervalo não inferior a uma hora de repouso, não podendo nenhum turno ter duração superior a cinco horas (artigo 245, da CLT).

Todo tempo em que o empregado estiver à disposição da estrada aguardando ou executando ordens será computado como trabalho efetivo (artigo 238, da CLT)[289]. Todavia, será contado como trabalho normal e efetivo, porém sem direito a percepção de horas extraordinárias, o tempo gasto em viagens pelos ferroviários removidos ou comissionados fora da sede (parágrafo 2º, do artigo 238, da CLT). Também será considerado tempo efetivo do trabalho o período em que os ferroviários de turmas de conservação da via permanente saem da casa da turma até a hora em que cessar o serviço em qualquer ponto compreendido dentro dos limites da respectiva turma. Quando o ferroviário trabalhar fora dos limites da sua turma, será computado na jornada o tempo gasto no percurso da volta a esses limites (parágrafo 3º, do artigo 238, da CLT).

Mas a regra geral da jornada de trabalho do ferroviário tem várias exceções que são aplicáveis ao pessoal de equipagem, quais sejam: (*i*) não será considerado como

---

[286] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 708.
[287] Súmula 61, do TST. FERROVIÁRIO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
Aos ferroviários que trabalham em estação do interior, assim classificada por autoridade competente, não são devidas horas extras (art. 243 da CLT).
[288] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 709.
[289] Artigo 238, da CLT. Será computado como de trabalho efetivo todo o tempo, em que o empregado estiver à disposição da estrada.

trabalho efetivo o tempo gasto em viagens do local ou para o local de término e início dos serviços (parágrafo 1º, do artigo 238, da CLT); (*ii*) só será considerado trabalho efetivo, para o pessoal da equipagem de trens, depois de chegado ao destino, o tempo em que o ferroviário estiver ocupado ou retido à disposição da Estrada (parte inicial do parágrafo 4º, do artigo 238, da CLT); (*iii*) será computado como trabalho efetivo o intervalo entre dois períodos de trabalho, quando não houver intervalo superior a uma hora (parte final do parágrafo 4º, do artigo 238, da CLT); (*iv)* não se computa como trabalho efetivo o tempo concedido para refeição dos ferroviários; esse tempo não será inferior a uma hora, exceto para o pessoal da equipagem, quando as refeições forem tomadas em viagem ou nas estações durante as paradas e poderão ter duração inferior a uma hora (parágrafo 5º, do artigo 238, da CLT).

No trabalho das turmas encarregadas da conservação de obras de arte, linhas telegráficas ou telefônicas e edifícios, não será contado como trabalho efetivo o tempo de viagem para o local do serviço sempre que não exceder uma hora, seja para ida ou para volta, e a Estrada fornecer os meios de locomoção, computando-se, sempre o tempo excedente a esse limite (parágrafo 6º, do artigo 238, da CLT).

As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada (artigo 244, da CLT).

Extranumerário é o empregado não efetivo, candidato a efetivação, que se apresenta normalmente ao serviço, embora só trabalhe quando for necessário. O extranumerário só receberá os dias de trabalho efetivo.

Considera-se de sobreaviso o empregado efetivo que permanecer em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço. Cada escala de sobreaviso será no máximo de 24 horas. As horas de sobreaviso para todos os efeitos serão contadas à razão de um terço do salário normal (parágrafo 2º, do artigo 244, da CLT).

Considera-se de prontidão o ferroviário que ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão será, no máximo, de 12 horas. As horas de prontidão serão, para todos os efeitos, contadas à razão de dois terços do salário-hora normal (parágrafo 3º, do artigo 244, da CLT). Quando, no estabelecimento ou na dependência em que se achar o empregado, houver facilidade de alimentação, as 12 horas do prontidão poderão ser contínuas. Quando não existir essa facilidade, depois de seis horas de prontidão, haverá sempre um intervalo de uma hora para cada refeição, que não será, nesse caso, computada como de serviço.

3.1.11 Fisioterapeuta

A jornada de trabalho do fisioterapeuta e terapeuta profissional é de 30 horas semanais, fixada pela Lei 8.856, de 1º de março de 1994.

3.1.12 Frigorífico (empregado em frigorífico)

A jornada de trabalho dos trabalhadores em frigorífico é de oito horas diárias e 44 horas semanais.

Os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa têm direito, depois de uma hora e 40 minutos de trabalho contínuo, a um período de 20 minutos de repouso (artigo 253, da CLT)[290]. Esse intervalo é computado como trabalho efetivo e, portanto, remunerado.

O Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento de que empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único, do artigo 253, da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do artigo 253, da CLT (Súmula 438, do TST)[291].

ARNALDO SÜSSEKIND afirma que o tempo efetivo de serviço dos empregados em frigoríficos é de sete horas, pois os intervalos são computados como trabalho efetivo e remunerados[292].

ALICE MONTEIRO DE BARROS sustenta que as normas da redução da jornada de trabalho dos empregados em frigoríficos independem da existência de outras medidas de proteção, tais como vestuário apropriado[293].

---

[290] Artigo 253, da CLT. Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.
Parágrafo único - Considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, nas primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comercio, a 15º (quinze graus), na quarta zona a 12º (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zonas a 10º (dez graus).

[291] Súmula 438, do TST. INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

[292] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 1052.

[293] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 1053.

3.1.13 Jornalista

ARNALDO SÜSSEKIND salienta que o conceito de jornalista foi imensamente estendido incluindo os profissionais que se dedicam ao ensino de técnicas de jornalismo, os diagramadores, dentre outros[294].

Os jornalistas profissionais compreendem jornalistas, revisores, fotógrafos ou ilustradores. Trata-se de trabalhador intelectual, cuja função se estende desde a busca de informações até a redação de notícias e artigos, bem como a organização, orientação e direção desse trabalho (artigo 302, da CLT).

A jornada de trabalho dos jornalistas profissionais tem duração de cinco horas tanto de dia como de noite (artigo 303, da CLT) [295]. O jornalista que exerce funções típicas de sua profissão, independentemente do ramo de atividade do empregador, tem direito a jornada reduzida (OJ-SDI1-407)[296].

A jornada de trabalho poderá ser elevada para sete horas, mediante acordo escrito, em que se estipule aumento do salário correspondente ao excesso do tempo de trabalho, assim como fixe um intervalo destinado a repouso ou a refeição.

O redator-chefe, secretário, subsecretário, chefe e subchefe de revisão, chefe de oficina, de ilustração e chefe de portaria, bem como os que executam serviços externos estão excluídos da jornada reduzida (artigo 396, da CLT). Para tais jornalistas, a jornada de trabalho é de oito horas.

3.1.14 **Médico e dentista**

A jornada de trabalho dos médicos e dos dentistas está prevista na Lei 3.999, de 15 de dezembro de 1961[297]. O texto legal prevê que a jornada de trabalho do médico não poderá exceder quatro horas nem ser menor de duas horas.

---

[294] Cf. SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 1058.

[295] Artigo 303, da CLT. A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 horas, tanto de dia como à noite.

[296] OJ-SDI1-407. JORNALISTA. EMPRESA NÃO JORNALÍSTICA. JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA. ARTS. 302 E 303 DA CLT. (DEJT divulgado em 22, 25 e 26.10.2010).
O jornalista que exerce funções típicas de sua profissão, independentemente do ramo de atividade do empregador, tem direito à jornada reduzida prevista no artigo 303 da CLT.

[297] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 865.

EVARISTO DE MORAES FILHO e ANTONIO CARLOS FLORES DE MORAES entendem que a jornada de trabalho dos médicos e dentistas é de quatro horas[298]. Todavia, a jurisprudência consolidou entendimento que a Lei 3.999, de 1961, não estipula a jornada reduzida aos médicos, mas apenas estabelece o salário mínimo da categoria para jornada de quatro horas (Súmula 370, do TST)[299].

3.1.15 Mineiro

A jornada de trabalho dos mineiros no subsolo é de seis horas diárias ou 36 horas semanais (artigo 293, da CLT)[300]. O intervalo de 15 minutos em cada período de três horas consecutivas de trabalho é computado na jornada de trabalho (artigo 298, da CLT).

O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local de trabalho e vice-versa será computado para efeito de pagamento de salário, e, se ultrapassada a jornada, as horas excedentes deverão ser remuneradas como horas extraordinárias[301].

A jornada poderá ser inferior a seis horas diárias considerando as condições insalubres, os métodos e processos do trabalho mediante determinação da autoridade competente. Todavia, a jornada poderá ser elevada para oito horas diárias ou 44 horas semanais, mediante acordo escrito entre empregado e empregador ou convenção coletiva de trabalho, ficando a prorrogação sujeita a prévia autorização do Ministério do Trabalho.

No caso de o trabalho compreender parte no subsolo e parte na superfície, a jornada será calculada tendo em vista a proporção de seis horas no subsolo para oito horas na superfície e vice-versa (item 22.1.5.3, da NR 22, da Portaria 3.214, de 1978)[302].

---

[298] MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 1993, p. 418.

[299] Súmula 370, do TST. MÉDICO E ENGENHEIRO. JORNADA DE TRABALHO. LEIS NºS 3.999/1961 E 4.950-A/1966 (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 39 e 53 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.
Tendo em vista que as Leis nº 3.999/1961 e 4.950-A/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias. (ex-OJs nºs 39 e 53 da SBDI-1 – inseridas, respectivamente, em 07.11.1994 e 29.04.1994).

[300] Artigo 293, da CLT. A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas no subsolo não excederá de 6 (seis) horas diárias ou de 36 (trinta e seis) semanais.

[301] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 865. SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 1067 et seq. BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 713 et seq.

[302] Item 22.1.5.3, da NR 22, da Portaria 3.214, de 1978. Quando a jornada de trabalho compreender a parte no subsolo e parte na superfície, a duração da parte complementar será calculada tendo-se em vista a proporção de seis horas no subsolo, para oito horas na superfície e vice-versa.

3.1.16 Motorista profissional

Recentemente, foi publicada Lei 12.619, de 30 de abril de 2012, que regula a jornada de trabalho dos motoristas profissionais, prevendo jornada diária conforme estabelecida na Constituição Federal ou mediante instrumentos de acordos ou convenção coletiva de trabalho

Essa lei prevê também intervalo intrajornada de uma hora para refeição, intervalo intrajornada de 30 minutos a cada quatro horas trabalhadas, intervalo interjornada de 11 horas para descanso entre duas jornadas, bem como o descanso semanal remunerado de 24 horas (parágrafo 3º, do artigo 235-C e inciso I, do artigo 235-D, da CLT)[303].

Porém, tais profissionais deflagaram greve reivindicando alteração legislativa para ampliar a jornada de trabalho, reduzir os intervalos interjornadas e intrajornadas, assim como reduzir o descanso semanal remunerado.

Note-se que o Tribunal Superior do Trabalho mudou seu entendimento sobre redução do intervalo intrajornada dos condutores e cobradores de veículos rodoviários ao cancelar o item II, da OJ-SDI1-342[304].

Convém observar que o Tribunal Superior do Trabalho julga inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque ele constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71, da CLT, e art. 7º, XXII, da

---

[303] Parágrafo 3º, do artigo 235-C da CLT introduzido pela Lei 12.619, de 30 de abril de 2012. Será assegurado ao motorista profissional intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, além de intervalo de repouso diário de 11 (onze) horas a cada 24 (vinte e quatro) horas e descanso semanal de 35 (trinta e cinco) horas.

Artigo 235-D, da CLT introduzido pela Lei 12.619, de 30 de abril de 2012. Nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas em que o motorista profissional permanece fora da base da empresa, matriz ou filial e de sua residência por mais de 24 (vinte e quatro) horas, serão observados:

I - intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas de tempo ininterrupto de direção, podendo ser fracionados o tempo de direção e o de intervalo de descanso, desde que não completadas as 4 (quatro) horas ininterruptas de direção;

[304] OJ-SDI1-342. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXCEÇÃO AOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO (cancelada. Convertido o item I no item II da Súmula nº 437) Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

II – Ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo intrajornada, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

CF/1988), infenso à negociação coletiva (item I, da OJ-SDI1-342, atual item II, da Súmula 347, do TST)[305].

Entendemos que o teor da Lei 12.619, de 2012, trata-se de medida de prevenção à saúde e à segurança do motorista profissional, cabendo ao Poder Público dispor de local seguro ao longo das rodovias para que os trabalhadores possam usufruir dos intervalos essenciais para o revigoramento de suas condições físicas e psíquicas.

LUÍS ANTÔNIO CAMARGO, procurador-geral do Trabalho, assevera que a aprovação do Projeto de Lei do motorista profissional trata-se de "um divisor de águas entre o abandono e a negligência para com os motoristas brasileiros e uma nova realidade de respeito à dignidade desses trabalhadores"[306].

3.1.17 Músico

A jornada de trabalho dos músicos é de cinco horas (artigo 41, da Lei 3.857, de 22 de dezembro de 1963)[307]. O tempo destinado aos ensaios e os intervalos são computados na jornada de trabalho, com exceção do intervalo para refeição de uma hora[308].

A jornada de trabalho poderá ser de seis horas nos estabelecimentos de diversões públicas, tais como: cabarés, boates, *dancings*, *taxi-dancings*, salões de danças e congêneres onde atuem dois ou mais conjuntos.

O músico poderá ter de sete horas nos casos de força maior ou festejos populares e serviços de interesse nacional.

---

[305] Súmula 437, do TST. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.
II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

[306] ULTIMA INSTANCIA. **MPT manifesta apoio ao projeto que limita jornada de trabalho de motoristas**. Disponível em: <http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/noticias/55975/mpt+manifesta +apoio+ao +projeto+que+limita+jornada+de+trabalho+de+motoristas.shtml>. Acesso em: 2 ago. 2012.

[307] Artigo 41, da Lei 3.857 de 1960. A duração normal do trabalho dos músicos não poderá exceder de 5 horas, excetuados os casos previstos nesta Lei.

[308] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 865. SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 1069 et seq. BOISSONNAT, Jean. **2015**: horizontes do trabalho e do emprego. Tradução Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 1998, p. 309.

3.1.18 Petroquímico e indústria de xisto

O regime de trabalho dos empregados que prestam serviços em atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, bem como na industrialização de xisto, na indústria petroquímica e no transporte de petróleo e seus derivados está previsto na Lei 5.811, de 11 de outubro de 1972.

A jornada de trabalho do petroquímico é de revezamento em turno de oito horas[309]. Todavia, admite-se o turno de 12 horas, que fica restrito às situações especiais[310].

As situações especiais em que se admite turno de 12 horas são as seguintes: atividades de exploração, perfuração, produção e transferência de petróleo no mar; atividades de exploração, perfuração e produção de petróleo em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso (artigo 2º, da Lei 5.811, de 1972).

Para ARNALDO SÜSSEKIND, essa lei, ao prever turnos de 12 horas, fere frontalmente a sistemática da legislação de amparo ao trabalhador e contraria as normas gerais da jornada de trabalho e de repouso[311].

EDUARDO GABRIEL SAAD, JOSÉ EDUARDO DUARTE SAAD e ANA MARIA SAAD C. BRANCO ressaltam que o dispositivo da Lei 5.811, de 1972, que admite turno de 12 horas, tornou-se ineficaz ante a disposição do inciso XIV, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, que prevê turno de revezamento de seis horas, salvo negociação coletiva. Tais autores entendem que, por meio de negociação coletiva, é admissível turno de 12 horas[312].

Observe-se que o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento de que a Lei 5.811, de 1972, foi recepcionada pela Constituição Federal de 1988, portanto é admissível jornada de trabalho de 12 horas em turno de revezamento para os petroleiros (Súmula 391, do TST)[313].

---

[309] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 1082 et seq. SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. **CLT**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 132.

[310] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 83.

[311] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 1082 et seq.

[312] SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. Op. cit., p. 132.

[313] Súmula 391, do TST. PETROLEIROS. LEI Nº 5.811/1972. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 240 e 333 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

3.1.19 Portuário (serviço de capatazia)

A Lei 7.002, de 14 de junho de 1982, estabelece a jornada especial de seis horas ininterruptas para serviços de capatazia realizado durante o período noturno. A hora noturna do portuário compreende entre 19 horas e 7 horas do dia seguinte e é de 60 minutos (OJ-SDI1-60)[314]. Todavia, a jornada de trabalho do portuário (marítimo, fluvial ou lacustre) é de oito horas (artigo 249, da CLT).

A jornada excedente à oitava hora será considerada hora extraordinária sujeita a compensação, exceto no caso de trabalho executado: (*i*) em virtude de responsabilidade pessoal do tripulante e no desempenho de funções de direção; (*ii*) na iminência de perigo, para salvaguarda ou defesa da embarcação, dos passageiros ou da carga, a juízo exclusivo do comandante ou do responsável pela segurança a bordo; (*iii*) por motivo de manobras ou fainas gerais que reclamem a presença, em seus postos, de todo o pessoal de bordo; (*iv*) na navegação lacustre e fluvial, quando se destina ao abastecimento do navio ou embarcação de combustível e rancho, ou por efeito das contingências da natureza da navegação, na transposição de passos ou pontos difíceis, inclusive operações de alívio ou transbordo de carga, para obtenção de calado menor para essa transposição.

As horas de trabalho extraordinário serão compensadas, segundo a conveniência do serviço, por descanso em período equivalente no dia seguinte ou no subsequente ou no fim da viagem, ou pelo pagamento do salário correspondente. As horas extraordinárias de trabalho são indivisíveis, computando-se a fração de hora como hora inteira. Em cada embarcação, haverá um livro em que serão anotadas as horas extraordinárias de trabalho de cada tripulante.

O Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento de que a permanência do tripulante a bordo do navio, no período de repouso, além da jornada, não importa presunção de que esteja à disposição do empregador ou em regime de prorrogação

---

I - A Lei nº 5.811/1972 foi recepcionada pela CF/88 no que se refere à duração da jornada de trabalho em regime de revezamento dos petroleiros. (ex-OJ nº 240 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).
II - A previsão contida no art. 10 da Lei nº 5.811/1972, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF/1988. (ex-OJ nº 333 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003).

[314] OJ-SDI1-60. PORTUÁRIOS. HORA NOTURNA. HORAS EXTRAS. (LEI Nº 4.860/65, ARTS. 4º E 7º, § 5º). (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 61 da SBDI-1, DJ 20.04.2005).
I - A hora noturna no regime de trabalho no porto, compreendida entre dezenove horas e sete horas do dia seguinte, é de sessenta minutos.
II - Para o cálculo das horas extras prestadas pelos trabalhadores portuários, observar-se-á somente o salário básico percebido, excluídos os adicionais de risco e produtividade. (ex-OJ nº 61 da SBDI-1 - inserida em 14.03.94).

de horário, circunstâncias que devem resultar provadas dada a natureza do serviço (Súmula 96, do TST).

3.1.20 Professor

A jornada de trabalho dos professores é regulada pelo artigo 318 da Consolidação das Leis do Trabalho, que estabelece que, no mesmo estabelecimento de ensino, o professor não poderá lecionar, por dia, mais de quatro aulas consecutivas, nem mais de seis, intercaladas[315]. As aulas que excederem esse limite deverão ser pagas como horas extraordinárias (OJ-SDI1-206)[316].

A Consolidação das Leis do Trabalho é omissa quanto à duração das aulas e ao intervalo entre elas. Tal matéria é regulada pelo artigo 4º, da Portaria 522, de 23 de maio de 1952, do Ministério da Educação, que fixa em 50 minutos as aulas diurnas e em 45 minutos as aulas ministradas após as 20 horas, nos estabelecimentos de grau superior ou médio, e em 60 minutos as aulas ministradas nos demais cursos. Após três aulas consecutivas, é facultado ao professor um intervalo de 90 minutos pelo menos. O intervalo entre aulas, denominado de janelas, em que o professor fica à disposição do empregador, será remunerado como aula (PN-31, do TST)[317].

Quanto ao descanso semanal remunerado, o professor que recebe salário mensal à base de hora-aula tem direito ao acréscimo de um sexto a título de repouso semanal remunerado, considerando-se para esse fim o mês de quatro semanas e meia (Súmula 351, do TST).

A doutrina e a jurisprudência firmaram entendimento de que o trabalho extraclasse desenvolvido pelo professor, ou seja, aquele inerente ao trabalho docente relativo às classes regulares sob sua responsabilidade fora de seu horário, quais sejam, preparação das aulas, correção de exercício e das provas, preenchimento de diário de classe, não é considerado como trabalho extraordinário. Todavia, o tempo em que o professor permanecer à disposição participando de reuniões, em permanência na sala de

---

[315] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 1075 et seq. BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 714 et seq.

[316] OJ-SDI1-206. PROFESSOR. HORAS EXTRAS. ADICIONAL DE 50%. Inserida em 08.11.00.
Excedida a jornada máxima (art. 318 da CLT), as horas excedentes devem ser remuneradas com o adicional de, no mínimo, 50% (art. 7º, XVI, CF/1988).

[317] PN-31, do TST. PROFESSOR (JANELAS) (positivo).
Os tempos vagos (janelas) em que o professor ficar à disposição do curso serão remunerados como aula, no limite de 1 (uma) hora diária por unidade.

aula para esclarecimentos de dúvidas após o expediente ou durante os intervalos corresponde a hora extraordinária.

3.1.21 Radialista

Radialista é o empregado de empresa de radiodifusão sonora (rádio) e radiodifusão de sons e imagens (televisão). A profissão de radialista compreende as seguintes atividades: administração, produção, e técnica. As atividades de administração correspondem às atividades peculiares às empresas de radiodifusão. As atividades de produção se subdividem nos seguintes setores: autoria, direção, produção, interpretação, dublagem, locução, caracterização, e cenografia. Por sua vez, as atividades técnicas compõem-se de: direção; tratamento e registros sonoros; tratamento e registros visuais; montagem e arquivamento; transmissão de sons e imagens; revelação e copiagem de filmes; artes plásticas e animação de desenhos e objetos; manutenção técnica.

A jornada de trabalho do radialista está prevista no artigo 18, da Lei 6.615, de 16 de dezembro de 1978, que estabelece as seguintes jornadas: (*i*) cinco horas para os setores de autoria e de locução; (*ii*) seis horas para os setores de produção, interpretação, dublagem, tratamento e registros sonoros, tratamento e registros visuais, montagem e arquivamento, transmissão de sons e imagens, revelação e copiagem de filmes, artes plásticas e animação de desenhos e objetos e manutenção técnica; (*iii*) sete horas para os setores de cenografia e caracterização, deduzindo-se desse tempo 20 minutos para descanso, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de três horas; (*iv*) oito horas para os demais setores.

3.1.22 Técnico em radiologia

A Lei 7.394, de 29 de outubro de 1985, regula o exercício da profissão de técnico em radiologia. Todavia, a jornada de trabalho do técnico em radiologia é regulamentada pelo artigo 30, do Decreto 92.790, de 17 de junho de 1896, que a fixa em 24 horas semanais.

3.1.23 Teleatendimento e processamento de dados

A jornada de trabalho do trabalhador de teleatendimento é regulamentada pela Portaria expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio do Anexo II, da Norma Regulamentadora 17, publicada em 30 de março de 2007. Contudo, a Constituição Federal de 1988 atribui à União competência privativa para legislar sobre direito do trabalho (artigo 22, I), bem como sobre a organização do sistema nacional de emprego e condições para o exercício de profissões (artigo 22, XVI).

JOSÉ AFFONSO DALLEGRAVE NETO salienta que:

> Através da Portaria Ministerial SIT/DSST, de 30/3/2007, do Ministério do Trabalho e Emprego, foi editado o Anexo II da NR-17 que regulamenta o serviço em teleatendimento e telemarketing.
> [...]
> Não há dúvida acerca da força normativa desta e de qualquer outra NR do MTE que venham tratar de prevenção de acidente ou doenças ocupacionais, as quais se encontram em perfeita harmonia com a ordem jurídica. Trata-se da chamada "competência normativa secundária" ou "delegação normativa", traduzida nas palavras de Marçal Justen Filho como o poder atribuído constitucionalmente ao Legislativo "de transferir ao Executivo a competência para editar normas complementares àquelas derivadas da fonte legislativa".
> Nesse contexto, impende lembrar ser da competência privativa da União legislar sobre direito do trabalho (art. 22, I, da CF). Com efeito, considerando que delegação normativa para estabelecer disposição complementar às normas de prevenção em acidentes encontra-se expressamente prevista em norma federal (art. 200, I, da CLT), tem-se que as NRs encontram-se revestidas de perfeita normatividade, máxime porque prestigiam o Princípio da Unidade da Constituição.
> [...]
> As Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MET) que dispõem sobre medidas complementares no campo da prevenção de doenças e acidentes do trabalho cumprem expressa delegação normativa estampada em lei federal (art. 200, I, da CLT), além de efetivarem direito fundamental previsto no art. 7º, XXII, da Constituição Federal.
> Logo, as NRs contêm densidade legal e vinculante para todas "as empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos de administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes legislativo e judiciário, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho CLT" (NR 01.1).
> Em sede de ação trabalhista, cabe ao julgador aplicar com a máxima efetividade as disposições das NRs, inclusive como fundamento para deferir horas extras decorrentes da inobservância dos limites de jornada e intervalos nelas previstos ou para caracterizar a culpa patronal em ações de indenização por acidente do trabalho.
> Os serviços de teleatendimento e telemarketing estão regulamentados pelo Anexo II da NR-17, o qual detém força normativa, inclusive na parte que determina a observância de jornada reduzida de 6 (seis) horas diárias

> e de dois intervalos intrajornadas de 10 (dez) minutos a serem concedidos fora do posto de trabalho[318].

MAURÍCIO GODINHO DELGADO assevera que a atuação estatal por meio de regra ministerial é valida ao dispor sobre regras de saúde pública e de medicina e segurança do trabalho que venham a reduzir o tempo de exposição do trabalhador a certos ambientes ou atividades[319].

Concordamos com o entendimento dos referidos autores, pois a regulamentação da jornada de trabalho do trabalhador de teleatendimento por meio da Norma Regulamentadora 17 trata-se de medida de proteção à saúde e segurança do trabalhador.

O trabalhador de teleatendimento é também denominado de operador de televendas, televendas, telemarketing. A jornada de trabalho do trabalhador de teleatendimento é de seis horas diárias, no máximo, incluídas as pausas, sem prejuízo da remuneração (item 5.3, do Anexo II, da NR 17).

A prorrogação da jornada só será admissível nos termos da legislação, sem prejuízo das pausas, respeitado o limite de 36 horas semanais de tempo efetivo em atividade de teleatendimento (item 5.3.1, do Anexo II, da NR 17). No caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso mínimo de 15 minutos antes do início do período extraordinário do trabalho (artigo 384, da CLT).

Os intervalos e as pausas objetivam prevenir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombros, dorso e membros superiores.

O intervalo para repouso e alimentação em atividade de teleatendimento é de 20 minutos (item 5.4.2, do Anexo II, da NR 17). Tal intervalo intrajornada não é computado na jornada de trabalho, devendo ser deduzido da jornada, portanto, não é remunerado.

As pausas são computadas na jornada de trabalho, ou seja, não são deduzidas da jornada, logo, as pausas são parte integrante da jornada de trabalho, devendo ser remuneradas.

---

[318] DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **A força vinculante das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NRs do MTE) e o Anexo II da NR-17**. Disponível em: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT- RJ/48/16_REVTRT48_JOSE%20AFFONSO.PDF>. Acesso em: 30 out. 2012.

[319] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 920.

As pausas deverão ser concedidas: (*i*) fora do posto de trabalho; (*ii*) em dois períodos de dez minutos contínuos; (*iii*) após os primeiros e antes dos últimos 60 minutos de trabalho em atividade de teleatendimento.

A jornada de trabalho de até quatro horas diárias deve observar a concessão de uma pausa contínua de descanso de dez minutos (item 5.4.3, do Anexo II, da NR 17).

A Norma Regulamentadora 17 prevê pausas imediatamente após o trabalhador sofrer ameaças, abuso verbal, agressões ou trabalho desgastante (item 5.4.5, do Anexo II, da NR 17)[320].

O cálculo do tempo efetivo do trabalhador de teleatendimento inclui os períodos em que o operador encontra-se no posto de trabalho, os intervalos entre os ciclos laborais e os deslocamentos para solução de questões relacionadas ao trabalho. O tempo necessário para a atualização do conhecimento do operador e para o ajuste do posto de trabalho é considerado como parte da jornada de trabalho.

A Norma Regulamentadora 17 também prevê que a jornada de trabalho nas atividades de processamento eletrônico de dados, salvo o disposto em convenções e acordos coletivos de trabalho, não deve exceder o limite máximo de cinco horas, e, no período de tempo restante da jornada, o trabalhador poderá exercer outras atividades. Para JOÃO JOSÉ SADY, a jornada de trabalho para tal trabalhador continua "[...] a vigorar por oito horas, mas, dentro de tal espaço, o empregado só poderia ser ativado em digitação num total de cinco horas"[321].

Nas atividades de entrada de dados, deve haver, no mínimo, uma pausa de dez minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho (item 17.6.4.d, da Norma Regulamentadora 17, do Ministério do Trabalho)[322].

3.1.24 Telefonista e telegrafista

A jornada de trabalho de telefonistas, telegrafistas, radiotelegrafistas e radiotelefonistas é de seis horas diárias ou 36 horas semanais (artigo 227, da CLT). Tais trabalhadores não poderão trabalhar de modo ininterrupto na transmissão, recepção visual,

---

[320] Item 5.4.5, do anexo II, da NR 17 do Ministério do Trabalho. Devem ser garantidas pausas no trabalho imediatamente após operação em que hajam ocorrido ameaças, abuso verbal, agressões ou que tenha sido especialmente desgastante, que permitam ao operador recuperar-se e socializar conflitos e dificuldades com colegas, supervisores ou profissionais de saúde ocupacional especialmente capacitados para tal acolhimento.
[321] SADY, João José. Op. cit., p. 133.
[322] Item 17.6.4.d, da NR 17 do Ministério do Trabalho. Nas atividades de entrada de dados deve haver, no mínimo, uma pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabalhados, não deduzidos da jornada normal de trabalho.

auditiva, com escrita manual ou datilográfica quando a velocidade for superior a 25 palavras por minutos. Entretanto, ante a omissão da Consolidação das Leis do Trabalho acerca de intervalos, aplica-se, subsidiariamente, o artigo 72, da CLT, que prevê intervalos de dez minutos a cada período de 90 minutos de trabalho consecutivos concedidos em virtude de movimentos repetitivos. Esses intervalos são computados na jornada de trabalho, ou seja, não são deduzidos da jornada[323].

Porém, no caso de trabalhadores sujeitos a horários variados, a jornada máxima de trabalho é de sete horas diárias, com intervalo interjornada de 17 horas e intervalo intrajornada de 20 minutos deduzidos da jornada, sempre que o esforço contínuo for superior a três horas (artigo 229, da CLT). Os empregados sujeitos a horários variáveis são os operadores cujas funções exijam classificação distinta e os que pertençam a seções de técnica, telefones, revisão, expedição, entrega e balcão. ALICE MONTEIRO DE BARROS afirma que o legislador não restringiu a jornada semanal, assim poderá ser de 42 horas semanais[324]. Há, contudo, corrente doutrinária divergente, sustentada por ARNALDO SÜSSEKIND, que considera que a jornada de trabalho dos trabalhadores sujeitos a horários variados não poderá exceder de 36 horas semanais[325]. Entendemos que a jornada de trabalho dos trabalhadores sujeitos a horários variados é de 42 horas semanais.

ALICE MONTEIRO DE BARROS argumenta que a jurisprudência vem considerando como telefonista o empregado que opera com aparelho "KS" que contém oito ou nove linhas e vários ramais ou outros de natureza equivalente, sendo essa sua atividade principal[326]. Note-se que a jurisprudência trabalhista consolidou entendimento de que a jornada de seis horas diárias ou 36 horas semanais também é aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora serviço de telefonia (Súmula 178, da TST)[327].

Os operadores telegrafistas que trabalham nas estações ferroviárias de tráfico intenso têm jornada de seis horas (artigo 246, da CLT).

As disposições constantes na Consolidação das Leis do Trabalho não abrangem o trabalho dos operadores de radiotelegrafia embarcados em navios ou aeronaves (artigo

---

[323] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 717 et seq.
[324] Idem, ibidem, p. 720.
[325] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 1079.
[326] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 717.
[327] Súmula 178, do TST. TELEFONISTA. ART. 227, E PARÁGRAFOS, DA CLT. APLICABILIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
É aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227, e seus parágrafos, da CLT (ex-Prejulgado nº 59).

231, da CLT). Tais trabalhadores são regidos por princípios aprovados pela Convenção Radiotelegráfica Internacional de Washington[328].

3.2 Jornada parcial

Em 2001, a Medida Provisória 2.164-39 acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 58-A, que inseriu o regime de tempo parcial, cuja duração não exceda 25 horas semanais. Portanto, a jornada parcial não poderá ultrapassar 25 horas semanais.

O salário a ser pago aos empregados sob regime da jornada parcial será proporcional àquele pago aos empregados que cumprem, na mesma função, tempo integral.

Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extraordinárias (parágrafo 2º, do artigo 59, da CLT) e terão redução no número de dias de férias (artigo 130-A, da CLT)[329].

CIBELLE LINERO GOLDFARB salienta que:

> A mencionada medida provisória também prevê a possibilidade de os empregados submetidos à jornada integral (44 horas semanais) aderirem ao trabalho a tempo parcial, desde que haja, previamente, norma coletiva nesse sentido. Ainda, fica proibido todo e qualquer trabalho extraordinário para os empregados com trabalho a tempo parcial, de maneira a não desvirtuar a finalidade da norma (que, em última análise, é a ampliação das oportunidades de trabalho no mercado formal com a redução da carga horária[330].

A jornada normal poderá ser convertida em jornada parcial, porém é necessário acordo ou convenção coletiva de trabalho, pois implica redução de salário, sendo necessário negociação coletiva (artigo 7º, VI, da Constituição Federal)[331].

---

[328] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 1080. BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 721.

[329] Artigo 130-A, da CLT. Na modalidade do regime de tempo parcial, após cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:
I - dezoito dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte e duas horas, até vinte e cinco horas;
II - dezesseis dias, para a duração do trabalho semanal superior a vinte horas, até vinte e duas horas;
III - quatorze dias, para a duração do trabalho semanal superior a quinze horas, até vinte horas;
IV - doze dias, para a duração do trabalho semanal superior a dez horas, até quinze horas;
V - dez dias, para a duração do trabalho semanal superior a cinco horas, até dez horas;
VI - oito dias, para a duração do trabalho semanal igual ou inferior a cinco horas.
Parágrafo único. O empregado contratado sob o regime de tempo parcial que tiver mais de sete faltas injustificadas ao longo do período aquisitivo terá o seu período de férias reduzido à metade.

[330] GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:** o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2007, p. 162 et seq.

[331] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 866 et seq. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 287 et seq.

ARNALDO SÜSSEKIND ressalta que "[...] é mister que o empregado manifeste sua adesão ao plano então estipulado para o trabalho em regime de tempo parcial na empresa (acordo coletivo) ou na categoria (convenção coletiva)"[332].

CIBELLE LINERO GOLDFARB assevera que:

> As disposições contidas nessa medida provisória foram objeto de críticas, considerando que (*i*) o ordenamento jurídico-laboral brasileiro nunca impediu a contratação de empregados com jornada inferior a 44 horas semanais e (*ii)* ainda que se contrate empregado para o cumprimento de jornada reduzida, tal fato, por si só, não deveria justificar a redução das férias constitucionalmente asseguradas[333].

ARNALDO SÜSSEKIND sustenta que "o sistema legal brasileiro jamais impediu a celebração do contrato de trabalho a tempo parcial, isto é, com duração semanal ou jornada de trabalho inferior ao limite constitucional legal"[334].

MAURÍCIO GODINHO DELGADO salienta que a jornada parcial:

> [...] não abrange, é óbvio, empregados que tenham jornada especial reduzida por força de norma jurídica própria (ilustrativamente, jornalistas profissionais e radialistas – estes do setor de autoria e locução –, todos com duração diária de trabalho de 5 horas). É que nestes casos a jornada foi reduzida pela lei em vista do trabalho especialmente desgastante de tais profissionais –, o que não ocorre na situação aventada pelo regime de tempo parcial[335].

Entendemos que a Medida Provisória, ao prever jornada parcial com salário proporcional à jornada integral, acarretou a intensificação do trabalho bem como fadiga nos trabalhadores que passaram a pactuar dois ou mais contratos de trabalho, cumprindo jornadas superiores a 50 horas semanais. A legislação brasileira não prevê limite de jornada para trabalhadores com mais de um contrato de trabalho, acarretando, consequentemente, a intensificação do trabalho.

3.3 Jornadas por compensação

O regime de compensação de horário é autorizado pelo artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, mediante acordo ou convenção coletiva.

HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA salienta que:

> [...] existe uma tendência jurisprudencial de se separar a compensação clássica, assim entendida aquela que cabia dentro do espaço de uma

---

[332] Cf. SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 807.
[333] GOLDFARB, Cibelle Linero. Op. cit., p. 162 et seq.
[334] Cf. SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 807.
[335] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 938.

> semana, da compensação mais arrojada, em que a distribuição das jornadas é feita ao longo de um ano, popularmente chamada de banco de horas[336].

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho firmou entendimento de que o regime de compensação de jornada de trabalho deve ser ajustado por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva (Súmula 85, I, do TST)[337]. O acordo individual de compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário (Súmula 85, II, do TST)[338].

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA afirma:

> [...] o empregado individualmente não dispõe de qualquer autonomia para negociar a forma ou a amplitude da compensação, pois sabe que eventual rejeição da proposta patronal pode representar o sacrifício do seu emprego. Diante de pressão da necessidade qualquer acordo será aceito, não como fruto de um entendimento espontâneo, mas como instituto de preservação do emprego[339].

O entendimento majoritário é que o acordo individual tácito é inválido[340]. 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 (Súmula 85, III, do TST)[341].

A prestação de horas extraordinárias habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nessa hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à

---

[336] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 50.

[337] Súmula 85, do TST. 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).

[338] Súmula 85, do TST. COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.
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).

[339] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 157 et seq.

[340] VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da jornada de trabalho**: importância e limitações. 2010. 99p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito da USP, São Paulo, 2010.

[341] Súmula 85, do TST. COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.
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).

compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário (Súmula 85, IV, do TST) [342].

A doutrina majoritária entende que o regime de compensação gera riscos à saúde e segurança do trabalhador. A doutrina também se refere à compensação de jornada dos trabalhadores menores de 18 anos e nas atividades e circunstâncias insalubres.

MAURÍCIO GODINHO DELGADO assegura que a compensação de jornada dos trabalhadores menores de 18 anos "[...] sempre foi viável mediante convenção ou acordo coletivo"[343]. Todavia, quanto à compensação de jornada dos trabalhadores menores de 18 anos em atividade insalubre, HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA salienta que a compensação de jornada em ambiente insalubre não afeta o trabalho do menor adolescente, pois ele está proibido de trabalhar em ambiente insalubre[344].

Note-se que a compensação de jornada de trabalho em atividades insalubres é considerada ainda mais prejudicial ao trabalhador.

Conforme SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA, "a continuidade da exposição aos agentes insalubres pode desencadear o aparecimento das doenças ocupacionais, legalmente equiparadas a acidente do trabalho"[345].

O artigo 60, da Consolidação das Leis do Trabalho, prevê que, nas atividades insalubres, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, que procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Todavia, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento de que a validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria

---

[342] Súmula 85, do TST. COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.
IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).
[343] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 898.
[344] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 75.
[345] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Op. cit., p. 157 et seq.

de higiene do trabalho (Súmula 349, do TST)[346]. Porém, posteriormente, o Tribunal Superior do Trabalho mudou seu entendimento sobre a compensação de jornada nas atividades insalubres ao cancelar a Súmula 349 e assim "[...] restaurando a plena efetividade do art. 60, da CLT"[347].

3.4 Banco de horas

ARNALDO SÜSSEKIND enfatiza que "[...] as jornadas de trabalho estão se tornando flexíveis, sendo essa flexibilização objeto de lei, como ocorre em nosso país, com o 'banco de horas' [...]"[348].

> A flexibilização da duração do trabalho consiste, portanto, em estabelecerem-se jornadas variáveis, de forma a que, em determinado período, correspondam ao total das respectivas jornadas normais, ou na formação de um 'stock' de horas suprimidas em certo prazo, que podem ser utilizadas de conformidade com o estipulado no instrumento da negociação coletiva[349].

A Lei 9.601, de 22 de janeiro de 1998, alterou o artigo 59, da Consolidação das Leis do Trabalho, e criou uma modalidade especial de compensação de horas denominada banco de horas[350]. Inicialmente, a compensação seria realizada no prazo máximo de 120 dias.

> Contudo, o Poder Executivo estabeleceu pela Medida Provisória n. 1709 o critério anual para a compensação, a qual foi objeto de inúmeras reedições subsequentes até a MP n. 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, que alterou de vez o prazo compensatório, instituindo a compensação pelo período de um ano[351].

ORLANDO GOMES E ELSON GOTTSCHALK consideram que tal lei remodelou "[...] a compensação de jornadas, dando lugar ao que logo se denominou de 'banco de horas'"[352].

---

[346] Súmula 349, do TST. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE INSALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE (cancelada) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.
A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).
[347] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 892.
[348] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 800.
[349] Idem, ibidem, p. 801.
[350] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012, p. 318; VIGNOLI, Vanessa de Almeida. Op. cit., p. 51 et seq.
[351] VIGNOLI, Vanessa de Almeida. Op. cit., p. 51.
[352] GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Op. cit., p. 206.

MAURÍCIO GODINHO DELGADO ressalta que a "Lei 9.601 de 1998 alterou o critério de compensação de horas de labor tradicional no país, instituindo autorização para pactuação da chamada compensação anual ou banco de horas"[353].

O banco de horas permite, por acordo ou convenção coletiva de trabalho, a compensação do excesso de horas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de modo que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias.

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA assevera:

> [...] é possível o empregador que ajustar o 'banco de horas' exigir longos meses de jornadas de até 10 horas com outros poucos meses de duração diária reduzida, mantendo-se dentro da média semanal de 44 horas, mas causando grande desconforto ao trabalhador.
> [...]
> A medida atende, prioritariamente, à saúde financeira do empregador, permitindo a supressão dos desembolsos dos adicionais de horas extras nos períodos de maior demanda, ao mesmo tempo em que submete o empregado às jornadas de até 60 horas por semana, sem qualquer pagamento de adicional. Além do prejuízo para a saúde do trabalhador, a jornada prolongada e variável compromete o convívio familiar, o lazer e, com freqüência, a continuidade da formação pessoal do trabalhador em cursos diversos. Entendemos, *data vênia*, que neste ponto o legislador aplicou a previsão constitucional com sinal trocado, colocando como prioritária a atividade econômica em relação à valorização do trabalho[354].

MAURÍCIO GODINHO DELGADO pondera que o banco de horas:

> [...] quando utilizado em extensão ponderada, este mecanismo permitia a concentração mais racional do tempo do obreiro nas atividades laborativas, alargando-lhe, em contrapartida, o tempo para livre disponibilidade pessoal, sem prejuízo às cautelas recomendáveis no tocante à saúde e segurança laborais.
> [...] sendo manejado em extensão temporal excessiva, pode provocar danos à saúde e segurança laborais[355].

ARNALDO SÜSSEKIND e SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA entendem que o banco de horas apenas pode ser instituído por negociação coletiva[356].

MAURÍCIO GODINHO DELGADO sustenta:

> [...] que o regime de compensação anual previsto pelo novo art. 59 da CLT (a chamado banco de horas) somente pode ser pactuado pelos instrumentos formais da negociação coletiva trabalhista, em virtude de a Constituição da República não permitir que a transação meramente bilateral pactue medida desfavorável à saúde e segurança obreiras[357].

---

[353] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 892.
[354] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Op. cit., p. 157 et seq.
[355] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 910.
[356] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 809. OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Op. cit., p. 157.
[357] DELGADO, Maurício Godinho. Op. cit., p. 895.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho se firmou no sentido de que o regime compensatório do banco de horas somente pode ser instituído por negociação coletiva (Súmula 85, V, do TST)[358].

HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA diz que o banco de horas é vetado para o trabalhador menor de dezoito anos[359].

Por fim, HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA afiança que a principal anomalia do banco de horas é a dispensa do empregado em qualquer tempo, e assim deixando para o momento da rescisão contratual "[...] o pagamento das horas extraordinárias que, não fosse pelo banco de horas, deveriam ter sido quitadas mensalmente, com o salário normal [...]"[360]. Nessa hipótese de rescisão do contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o trabalhador fará jus ao pagamento das horas extraordinárias não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão (parágrafo 3º, do artigo 59, da CLT).

3.5 Jornada em turnos ininterruptos de revezamento

O inciso XIV, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988, prevê jornada de seis horas diárias aos empregados que trabalham em turno ininterrupto de revezamento, salvo negociação coletiva[361].

O Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento de que, quando há na empresa o sistema de turno ininterrupto de revezamento, é válida a fixação de 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 têm direito ao pagamento da sétima e oitava horas como extras (Súmula 423, do TST)[362].

---

[358] Súmula 85, do TST. COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.
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.
[359] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 64.
[360] Idem, ibidem. Op. cit., p. 65.
[361] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 674.
[362] Súmula 423, do TST. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006.
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.

ALICE MONTEIRO DE BARROS salienta que "o TST vem entendendo como turno ininterrupto o trabalho que se alterna em horários diferentes, trabalhando o empregado nos períodos diurno e noturno"[363]. Portanto, não é necessário que o empregado trabalhe nos três turnos, pois a alternância de turnos já é suficiente para caracterizar prejuízo à saúde do trabalhador, sendo irrelevante que a atividade da empresa seja ininterrupta (OJ-SDI1-360)[364].

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 (Súmula 110, do TST)[365].

Nos turnos de revezamento, a concessão de intervalo não descaracteriza o turno (Súmula 360, do TST)[366]. Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional (item IV, da Súmula 437, do TST)[367].

Note-se que o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento, inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, faz jus ao

---

[363] BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 674.

[364] OJ-SDI-1-360. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. DOIS TURNOS. HORÁRIO DIURNO E NOTURNO. CARACTERIZAÇÃO (DJ 14.03.2008).
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.

[365] Súmula 110, do TST. JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
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.

[366] Súmula 360, do TST. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.
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.

[367] Súmula 437, do TST. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.
IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

pagamento das horas extraordinárias laboradas além da sexta, bem como ao respectivo adicional (OJ-SDI1-275)[368].

O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos artigos 73, § 1º, da CLT, e 7º, XIV, da Constituição Federal (OJ-SDI1-395)[369].

Para o cálculo do salário-hora do empregado horista, submetido a turnos ininterruptos de revezamento, considerando a alteração da jornada de oito para seis horas diárias, aplica-se o divisor 180, em observância ao disposto no artigo 7º, VI, da Constituição Federal, que assegura a irredutibilidade salarial (OJ-SDI1-396)[370].

O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula 340 do TST (OJ-SDI1-397)[371].

É inválido o instrumento normativo que, regularizando situações pretéritas, estabelece jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento (OJ-SDI1-420)[372].

---

[368] OJ-SDI1-275. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORISTA. HORAS EXTRAS E ADICIONAL. DEVIDOS (inserida em 27.09.2002).
Inexistindo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias laboradas além da 6ª, bem como ao respectivo adicional.

[369] OJ-SDI1-395. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORA NOTURNA REDUZIDA. INCIDÊNCIA. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010).
O trabalho em regime de turnos ininterruptos de revezamento não retira o direito à hora noturna reduzida, não havendo incompatibilidade entre as disposições contidas nos arts. 73, § 1º, da CLT e 7º, XIV, da Constituição Federal.

[370] OJ-SDI1-396. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ALTERAÇÃO DA JORNADA DE 8 PARA 6 HORAS DIÁRIAS. EMPREGADO HORISTA. APLICAÇÃO DO DIVISOR 180. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010).
Para o cálculo do salário hora do empregado horista, submetido a turnos ininterruptos de revezamento, considerando a alteração da jornada de 8 para 6 horas diárias, aplica-se o divisor 180, em observância ao disposto no art. 7º, VI, da Constituição Federal, que assegura a irredutibilidade salarial.

[371] OJ-SDI1-397. COMISSIONISTA MISTO. HORAS EXTRAS. BASE DE CÁLCULO. APLICAÇÃO DA SÚMULA N.º 340 DO TST. (DEJT divulgado em 02, 03 e 04.08.2010).
O empregado que recebe remuneração mista, ou seja, uma parte fixa e outra variável, tem direito a horas extras pelo trabalho em sobrejornada. Em relação à parte fixa, são devidas as horas simples acrescidas do adicional de horas extras. Em relação à parte variável, é devido somente o adicional de horas extras, aplicando-se à hipótese o disposto na Súmula n.º 340 do TST.

[372] OJ-SDI1-420. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. ELASTECIMENTO DA JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA COM EFICÁCIA RETROATIVA. INVALIDADE. (DEJT divulgado em 28 e 29.06.2012 e 02.07.2012).
É inválido o instrumento normativo que, regularizando situações pretéritas, estabelece jornada de oito horas para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento.

Os ferroviários submetidos a escalas variadas com alternância de turnos fazem jus a jornada especial de turno ininterrupto de revezamento, prevista no artigo XIV, da Constituição Federal de 1988.

3.6 Jornada em turno 12 x 36

O regime de revezamento com jornada em turno de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, também denominado de *jornada 12 x 36* ou, ainda, *escala 12 x 36*, é adotado principalmente nos estabelecimentos hospitalares e de vigilância.

Recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento de que é valida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 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. Na jornada 12 x 36 horas, o empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas (Súmula 444, do TST)[373].

O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã (OJ-SDI1-388)[374].

No regime de revezamento com jornada em turno de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, uma semana terá 48 horas e outra segunda semana, 36 horas. Na terceira semana, volta a jornada de 48 horas.

CLAUDIA JOSÉ ABUD certifica que:

> O regime 12 x 36 horas é um exemplo de que a falta de obediência a todos os preceitos legais, previstos na Constituição Federal e na legislação ordinária, provoca prejuízos na vida do trabalhador, além de configurar um desarranjo social
> Não é difícil calcular o prejuízo individual e coletivo que esse regime causa. Além de colocar em risco a saúde e a segurança do trabalhador, a

---

[373] Súmula 444, do TST. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.
É valida, 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.

[374] OJ-SDI-1-388. JORNADA 12X36. JORNADA MISTA QUE COMPREENDA A TOTALIDADE DO PERÍODO NOTURNO. ADICIONAL NOTURNO. DEVIDO. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)
O empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.

> população beneficiária direta desses trabalhos fica à mercê de profissionais fatigados pelo excesso de labor[375].

HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA pondera as vantagens e desvantagens da jornada 12 x 36. Primeiramente, as vantagens são: (*i*) menor número de vezes de deslocamento do trabalhador para a empresa; (*ii*) possibilidade de exercício de outra atividade; (*iii*) média de 42 horas na quinzena; (*iv*) média mensal abaixo de 220 horas; (*v*) tendência de a jornada ser de 11 horas ou 11 horas e meia, porque habitualmente o empregador não deduz o intervalo para refeição e descanso; (*vi*) folgas adicionais. Entretanto, as desvantagens dessa jornada são: (*i*) jornada de 12 horas é extenuante; (*ii*) produtividade do trabalhador cai de forma acentuada; (*iii*) execução de outra atividade nas folgas ocasionando, além de privação do sono, ausência completa do repouso, aumento da pressão por dois trabalhos concomitantes e desgastantes, bem como ocorrendo jornada de 12 x 12; (*iv*) a anuência da jornada 12 x 36 estabelece precedente perigoso para variações, por exemplo, 24 x 72, ou seja, 24 horas consecutivas de trabalho por 72 horas de repouso[376].

CLAUDIA JOSÉ ABUD afirma que a jornada 24 x 72, em tese, aumenta o tempo de descanso. Entretanto, possibilita ao empregado pactuar outro contrato de trabalho para complementar sua renda, negligenciando a sua saúde[377]. Para tal autora, são evidentes os prejuízos que os referidos regimes trazem à saúde do trabalhador e ao seu convívio familiar[378].

Outro regime de compensação é denominado *semana espanhola*, que teve sua origem nas indústrias têxteis alemãs. Nesse regime, o trabalhador cumpre jornada de oito horas diárias de segunda a sábado em uma semana e de segunda a sexta na segunda semana[379]. Portanto, em uma semana, o empregado trabalha 48 horas e, na outra semana, trabalha 40 horas, pois trabalha sábado sim, sábado não[380].

O Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento de que é válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada *semana espanhola*, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não

---

[375] ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008, p. 139.
[376] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 56.
[377] ABUD, Cláudia José. Op. cit., p. 142.
[378] Idem, ibidem, p. 143.
[379] Idem, ibidem, p. 139.
[380] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 53. BARROS, Alice Monteiro de. Op. cit., p. 679.

violando os artigos. 59, § 2º, da CLT, e 7º, XIII, da CF/1988, o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (OJ-SDI1-323).

HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA cita uma variação da *semana espanhola*, representada pela fórmula 6 x 2, também denominada escala 6 x 2. Nesse regime, o empregado trabalha seis dias consecutivos por dois dias de descanso[381].

Há, ainda, a *semana de seis dias*. Esse regime é representado pela fórmula 5 x 1, ou seja, o empregado trabalha cinco dias oito horas para um dia de folga.

> Essa jornada é muito comum em condomínios residenciais e em determinados segmentos de vigilância e segurança, porque permite a manutenção permanente dos serviços, sem solução de continuidade, e ao mesmo tempo faz oscilar a folga em vários dias de semana, inclusive um domingo a cada sete semanas[382].

Finalmente, há, também, a *semana inglesa*, com supressão das horas dos sábados e a distribuição nos demais dias da semana. A semana inglesa é de origem britânica, trata-se do costume de suspender o trabalho no sábado à tarde "esse hábito, que, aos poucos, foi-se difundindo em diversos países, não era imposto por lei e, por se originar de uma tradição britânica, passou a ser conhecido como sábado inglês ou semana inglesa"[383]. Porém, deve se respeitar o limite de dez horas por dia e 44 horas semanais.

---

[381] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Op. cit., p. 53.
[382] Idem, ibidem, p. 54.
[383] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 857.

4 NORMATIZAÇÃO INTERNACIONAL DA JORNADA DE TRABALHO

4.1 Origem e estrutura da OIT

A origem da Organização Internacional do Trabalho (OIT) deve-se aos antecedentes históricos que ocorreram após a Primeira Guerra Mundial, com a convocação da Conferência da Paz, em 25 de janeiro de 1919.

LLOYD GEORGE propõe em tal Conferência a criação de uma "[...] comissão destinada ao estudo preliminar da 'regulamentação internacional do trabalho'"[384]. Essa comissão tinha como objetivo a ação conjunta de diversos países para criar a Organização Internacional do Trabalho e viabilizar estudos sobre condições de trabalho. Assim, a Conferência da Paz aprova a formação da comissão que passou a elaborar, entre os meses de janeiro a abril de 1919, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho[385].

Posteriormente, o Tratado de Versalhes criou a Organização Internacional do Trabalho, em 28 de junho de 1919, vindo a ser reconhecida pela Organização das Nações Unidas em 1946.

ARI POSSIDONIO BELTRAN assevera que "[...] após a Segunda Guerra Mundial houve não só a manutenção como a revitalização da OIT"[386].

A Organização Internacional do Trabalho é pessoa jurídica de direito internacional, representada por trabalhadores, empregadores e governos.

A estrutura da Organização Internacional do Trabalho é composta de três órgãos, quais sejam: (*i*) a Conferência Internacional do Trabalho; (*ii*) o Conselho de Administração; e (*iii)* a Repartição Internacional do Trabalho ou *Bureau* Internacional do

---

[384] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004. 2v, p. 1501.

[385] The Constitution was drafted between January and April, 1919, by the Labour Commission set up by the Peace Conference, which first met in Paris and then in Versailles. The Commission, chaired by Samuel Gompers, head of the American Federation of Labour (AFL) in the United States, was composed of representatives from nine countries: Belgium, Cuba, Czechoslovakia, France, Italy, Japan, Poland, the United Kingdom and the United States. It resulted in a tripartite organization, the only one of its kind bringing together representatives of governments, employers and workers in its executive bodies. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **History.** Disponível em: < http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-en/index.htm>. Acesso em: 24 mai. 2012.

[386] BELTRAN, Ari Possidonio. **Os impactos da integração econômica no direito do trabalho**: globalização e direitos sociais. São Paulo: LTr, 1998, p. 123.

Trabalho, além de comissões especiais que funcionam junto ao Conselho ou à Repartição[387].

A Conferência Internacional do Trabalho é o órgão supremo da Organização Internacional do Trabalho responsável por elaborar convenção, recomendação e resolução.

O Conselho de Administração é o órgão administrativo, formado por representantes governamentais, empregadores e empregados, na proporção de dois representantes do governo e um representante dos empregadores e um dos empregados. É responsável por administrar a Organização Internacional do Trabalho elaborando o orçamento e supervisionando a Repartição Internacional do Trabalho.

A Repartição Internacional do Trabalho, também denominada *Bureau* Internacional do Trabalho, é a secretaria permanente e o centro de documentação da Organização Internacional do Trabalho, responsável por divulgar e publicar as convenções, as recomendações, a Revista Internacional do Trabalho e a Série Legislativa. A Repartição Internacional do Trabalho está sediada em Genebra, e suas atividades são dirigidas pelo diretor-geral nomeado pelo Conselho de Administração.

GWYNWTH PITT assevera que a missão da Organização Internacional do Trabalho é promover justas condições de trabalho em todos os países, e o método principal para implementar essas condições é por meio da ratificação das convenções e recomendações[388].

Atualmente, a Organização Internacional do Trabalho é constituída por 185 Estados-Membros, sendo o Brasil país-membro fundador[389].

4.2 Sistema normativo da OIT

O sistema normativo da Organização Internacional do Trabalho compõe-se de três instrumentos: convenção, recomendação e resolução.

AMAURI MASCARO NASCIMENTO sustenta:

---

[387] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 1510 et seq. Os autores ressaltam que as comissões da OIT compreendem: a Comissão de Programa, Orçamento e Administração; a Comissão de Programas de Atividades Práticas; a Comissão de Atividades Industriais; Comissão de Organismos Internacionais; a Comissão de Regulamento e Aplicação de Convenções e Recomendações; Comitê de Liberdade Sindical; Comitê de Rateio de Contribuições; Comitê sobre Discriminação.

[388] Tradução proposta para: *The mission of the ILO is to promove fair working conditions in all countries. Its main method of doing this is by the adoption of Conventions and Recommendation.* PITT, Gwynwth. **Employment Law**. 7. ed. Londres: Thomson Reuters, 2009, p. 23.

[389] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>. Acesso em: 4 jun. 2012.

> Convenções internacionais são normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigacionais para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais[390].

A convenção, primeiramente, é aprovada pelos Estados-Membros presentes na Conferência Internacional do Trabalho; posteriormente, é submetida à autoridade competente dos Estados Federais, para ser aprovada. A convenção aprovada pela autoridade competente do Estado-Membro será submetida a ratificação.

ANTONIO FERREIRA CESARINO JÚNIOR salienta que "a ratificação é o ato internacional pelo qual um Estado, membro da OIT, comunica ao diretor-geral do Bureau Internacional do Trabalho (BIT) o compromisso que assume de aplicar uma dada Convenção"[391].

ANTOINE JEAMMAUD entende que as convenções da Organização Internacional do Trabalho:

> [...] do ponto de vista da produção de dispositivos jurídicos que poderão ajustar o padrão social aos processos de mundialização e de internacionalização do trabalho, há dois tipos ideais de políticas de direito. Mas, tem-se na prática – e eu me pergunto se isto não seria próprio do direito – uma combinação de perspectivas, de projetos, de cálculos, de filosofias, de compromissos, que faz com que alguns instrumentos jurídicos possam atender até mesmo a interesses antinômicos. Tem-se, desta forma, uma concepção de direito de ingerência, cujos instrumentos jurídicos permitirão a defesa e a elaboração de uma outra concepção, qual seja a de uma concorrência sadia. E isto que ocorre ao direito é o que permite o desenvolvimento de uma prática, de um discurso de unificação ou uniformização da norma trabalhista em nível planetário, cujo interesse é dificilmente perceptível uma vez que não vejo como isto poderia se realizar. Mas, fala-se também – com pertinência – de uma harmonização.
>
> Esta expressão nasceu no direito europeu, onde as regras permanecem diferentes, as ordens jurídicas permanecem independentes, mas há uma certa equivalência entre elas. Tais regras garantem e induzem a direitos equivalentes, proporcionando aquilo que se denomina harmonização social. É o que a OIT procura proporcionar desde sua origem com as convenções de recomendação internacional do trabalho, as quais não correspondem a instrumentos de unificação ou de uniformização, mas sim de harmonização dos direitos sociais[392].

---

[390] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 98.

[391] CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. **Direito Social.** São Paulo: LTr, 1980, p. 83.

[392] JEAMMAUD, Antoine. A internacionalização do trabalho: os novos desafios da integração econômica. In: JEAMMAUD, Antoine; ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; FRAGALE FILHO, Roberto. **Trabalho, Cidadania e Magistratura**, Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000, p. 75-92, p. 91 et seq.

As recomendações não são suscetíveis de ratificação, não são obrigatórias e destinam-se a sugerir normas ao Poder Legislativo dos Estados-Membros.

A recomendação e a convenção, para serem aprovadas, necessitam de dois terços dos votos dos delegados presentes e de duas votações.

SERGIO PINTO MARTINS ressalta:

> A recomendação é uma norma da OIT em que não houve número suficiente de adesões para que ela viesse a transformar-se numa Convenção. Para tanto, passa a ter validade apenas como sugestão ao Estado, como mera indicação, de modo a orientar seu direito interno. Ela não é ratificada pelo Estado-membro, ao contrário do que ocorre com a Convenção, mas é submetida à autoridade competente no direito interno[393].

Por fim, a resolução não implica obrigação de cumprimento e, para ser aprovada, é necessária apenas a aprovação pela maioria simples.

ERICSON CRIVELLI sustenta que as resoluções "[...] são decisões adotadas por uma Comissão de Resoluções instalada especialmente para debater e decidir uma proposta que tenha sido apresentada à apreciação da Conferência Internacional"[394]. Tal autor assevera que as resoluções apresentam densidade jurídica menor que as convenções e recomendações[395].

4.3 Regramento da jornada de trabalho na OIT

4.3.1 Convenção 1 da OIT

A primeira convenção da Organização Internacional do Trabalho de 1919 versa especificamente sobre a jornada de trabalho de oito horas diárias e 48 horas semanais[396].

A Organização Internacional do Trabalho convocou a primeira Sessão da Conferência Internacional do Trabalho em Washington e editou a Convenção 1, em 29 de outubro de 1919.

Tal convenção, denominada de *Convenção de horário do trabalho dos marítimos, comércio e escritórios,* prevê jornada de trabalho de oito horas diárias e 48

---

[393] MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 107.
[394] CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010, p. 75.
[395] Idem, ibidem, p. 75.
[396] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções da OIT**. Disponível em: <http://www.oit.org.br>. Acesso em: 02 jun. 2011.

horas semanais, aplicáveis a empresas públicas, empresas industriais, minas, extração de qualquer espécie, construção civil, empresas rodoviárias, empresas ferroviárias e marítimas (artigo 2º, da Convenção 1, da OIT)[397].

NELSON MANNRICH afirma que a ratificação da Convenção 1, da OIT "[...] encontrou obstáculos em países com modelos de relações trabalhistas como o da Inglaterra, por ser matéria típica de negociação coletiva [...] apesar da baixa adesão, teve grande influência no mundo civilizado, que passou a adotar a jornada de 8 horas como regra geral"[398].

WALKÜRE LOPES RIBEIRO DA SILVA salienta que a atuação da Organização Internacional do Trabalho influiu consideravelmente na universalização da jornada de oito horas[399].

O Brasil não ratificou a Convenção 1, da OIT. Todavia, a evolução legislativa da jornada de trabalho no Brasil evidencia que a jornada de oito horas foi prevista pela primeira vez pelo Decreto 21.186, de 22 de março de 1932[400]. Tal decreto regulava a jornada de trabalho dos trabalhadores do comércio[401].

ARION SAYÃO ROMITA observa que "o Brasil não ratificou a Convenção n. 1 da OIT, mas adotou as normas por ela preconizadas, a partir de 1932"[402].

---

[397] Artigo 2º, da Convenção 1 da OIT. Em todas as empresas públicas ou privadas industriais ou em seus escritórios, seja qual for a sua natureza, exceto aqueles em que os funcionários só são membros de uma família, as horas de trabalho dos serviços não deve exceder oito horas por dia e 48 semanas, exceto nos casos previstos abaixo:
a) As disposições desta Convenção não são aplicáveis aos titulares de cargos de supervisão ou gerência ou de um cargo de confiança;
b) que, por costume, lei ou acordo entre empregadores e organizações de trabalhadores (na ausência de tais organizações, incluindo representantes de empregadores e trabalhadores) a duração do trabalho de um ou mais dias semana menos de oito horas, uma disposição da autoridade competente ou um acordo entre representantes de organizações ou a sanção, autorizar superior ao limite de oito horas nos outros dias da semana. O excesso de prazo previsto no presente número nunca será superior à uma hora diária;
c) quando os trabalhos são realizados por equipas de horário de trabalho superior a oito horas por dia, e 48 semanas, desde que o número médio de horas de trabalho, calculado para um período de três semanas ou um período mais curto, não superior a oito horas por dia ou quarenta e oito por semana.

[398] MANNRICH, Nelson. Jornada extraordinária e controle de ponto eletrônico. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 30, n. 110, p. 119-135, dez. 2010, p. 120 et. seq.

[399] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. A limitação da jornada de trabalho e as convenções internacionais do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 69, p. 72-89, set./out. 1987, p. 81.

[400] MANNRICH, Nelson. Jornada extraordinária e controle de ponto eletrônico. Op. cit., p. 121.

[401] Artigo 1º, do Decreto 21.186, de 22 de março de 1932. A duração normal do trabalho efetivo dos empregados em estabelecimentos comerciais, ou secções de estabelecimentos comerciais, e em escritórios que explorem serviços de qualquer natureza, será de oito horas diárias, ou quarenta e oito horas semanais, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação efetiva corresponda um dia de descanso obrigatório.

[402] ROMITA, Arion Sayão. Horas extraordinárias: base diária ou anual? **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, Revistas dos Tribunais, n. 84, p. 3-18, dez. 1993, p. 4.

4.3.2 Convenção 14 da OIT

A Convenção 14, da Organização Internacional do Trabalho, de 25 de outubro de 1921, editada pela 3ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, versa sobre o descanso semanal. Tal convenção é aplicável ao setor industrial, empresa pública ou privada (artigo 2º, da Convenção 14, da OIT)[403].

O Brasil ratificou a Convenção 14, da Organização Internacional do Trabalho, em 25 de abril de 1957, que foi aprovada pelo Decreto Legislativo 24, de 29 de maio de 1956, e promulgada pelo Decreto 41.721, de 25 de junho de 1957[404]. Contudo, o descanso semanal já estava consagrado na Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 67 a 70, por meio do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943.

Posteriormente, a Lei 605, de 5 de janeiro de 1949, veio tratar especificamente de descanso semanal remunerado. HOMERO BATISTA MATEUS DA SILVA elucida que a Lei 605, de 1949, "[...] trata mais propriamente do pagamento desses descansos"[405].

A Constituição Federal de 1988, por sua vez, prevê o descanso semanal remunerado preferencialmente aos domingos em seu artigo 7º, inciso XV[406].

4.3.3 Convenção 30 da OIT

A Convenção 30, da Organização Internacional do Trabalho, de 10 de junho de 1930, editada pela 14ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, estendeu a jornada de 48 horas aos trabalhadores do comércio e escritório[407].

O Brasil não ratificou a Convenção 30, da Organização Internacional do Trabalho. Porém, o Decreto 21.186, de 22 de março de 1932, fixou em oito horas a jornada de trabalho no comércio.

---

[403] Artigo 2º, da Convenção 14 da OIT. Todo o pessoal ocupado em qualquer estabelecimento industrial, público ou privado, ou nas suas dependências, deverá, ressalvadas as exceções previstas nos artigos presentes, ser beneficiado, no correr de cada período de sete dias, com um repouso, ao menos de 24 horas consecutivas.

[404] GIGLIO, Wagner D. **OIT e Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil.** 1. ed. São Paulo: Sugestões Literárias, 1973, p. 82

[405] SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 2, p. 125.

[406] A Constituição Federal utiliza o termo repouso semanal remunerado.

[407] Artigo 6º, da Convenção 30 da OIT. Quando o trabalho excepcional for realizado em condições que tornam inaplicável o disposto nos artigos 3 e 4, os regulamentos da autoridade pública pode autorizar a distribuição das horas de trabalho durante um período superior a uma semana, desde que a média trabalho, calculado sobre o número de semanas, não superior a 48 horas por semana e que, sob nenhuma circunstância, horas de trabalho superior a dez.

4.3.4 Convenção 31 da OIT

A Convenção 31, da Organização Internacional do Trabalho, de 28 de maio de 1931, editada pela 31ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, versa sobre a jornada de trabalho dos trabalhadores em minas.

Tal convenção é aplicável aos trabalhadores em minas de carvão subterrâneas, às pessoas empregadas em trabalhos subterrâneos, aos trabalhadores de minas de carvão a céu aberto, exceto às pessoas que trabalham na supervisão ou gerência e não participam de qualquer trabalho manual (artigo 2º, da Convenção 31, da OIT).

A jornada de trabalho do trabalhador em minas não poderá exceder sete horas e 45 minutos por dia (artigo 3º, da Convenção 31, da OIT).

A Convenção 31 não entrou em vigência no plano internacional, vindo a ser revista pela Convenção 46, em 1935. O Brasil não ratificou a Convenção 31, tampouco a Convenção 46, da Organização Internacional do Trabalho.

4.3.5 Convenção 46 da OIT

A Convenção 46, da Organização Internacional do Trabalho, editada pela 19ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, é relativa à jornada de trabalho nas minas de carvão que não poderá ser superior a sete horas e 45 minutos por dia (artigo 3º, da Convenção 46, da OIT)[408].

Tal convenção não entrou em vigência internacional e não foi ratificada pelo Brasil. Entretanto, o Brasil já fixava a jornada de trabalho em minas de subsolo em seis horas diárias ou 36 horas semanais (artigo 293, da CLT)[409].

4.3.6 Convenção 47 da OIT

A Convenção 47, da Organização Internacional do Trabalho, de 22 de junho de 1935, foi editada pela 19ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em

---

[408] Artigo 3º, da Convenção 46 da OIT. O tempo despendido por cada trabalhador na mina não pode exceder sete horas e 45 minutos por dia em qualquer mina subterrânea de carvão.

[409] Artigo 293, da CLT. A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas no subsolo não excederá de 6 (seis) horas diárias ou de 36 (trinta e seis) semanais.

Genebra. Tal convenção é denominada Convenção das Quarenta Horas Semanais (artigo 1º, da Convenção 47, da OIT)[410].

A Organização Internacional do Trabalho elabora a Convenção 47 tendo como princípio basilar a redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais. Essa convenção "[...] estabeleceu um novo padrão de semana de trabalho de 40 horas, num período em que o mundo se encontrava devastado pela crise econômica e pela guerra"[411].

ARNALDO SÜSSEKIND salienta que a convenção das 40 horas foi ratificada inicialmente por apenas quatro Estados-Membros[412]. Mas, atualmente, há quinze ratificações[413]. O Brasil não ratificou a Convenção 47, da Organização Internacional do Trabalho.

NELSON MANNRICH afiança que o baixo índice de ratificação dessa convenção pelos Estados-Membros levou à edição da Recomendação 116, da Organização Internacional do Trabalho, sugerindo a redução progressiva da jornada de trabalho até atingir 40 horas[414].

4.3.7 Convenção 67 da OIT

A Convenção 67, da Organização Internacional do Trabalho, foi editada pela 25ª Conferência Internacional do Trabalho, convocada em Genebra, em 28 de junho de 1939. Essa convenção é relativa à jornada de trabalho e ao repouso dos motoristas profissionais e seus ajudantes no transporte rodoviário.

A jornada de trabalho dos motoristas rodoviários não pode exceder oito horas por dia (artigo 5º, da Convenção 67, da OIT)[415]. Já a jornada máxima não poderá exceder 48 horas por semana (artigo 7º, da Convenção 67, da OIT)[416].

---

[410] Artigo 1º, da Convenção 47 da OIT. Um membro da Organização Internacional do Trabalho que ratificar a presente Convenção declara seu favor:
a) o princípio da semana de quarenta horas, aplicado de uma maneira que não envolva uma diminuição dos padrões de vida dos trabalhadores;

[411] LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo:** tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Tradução Oswaldo de Oliveira Teófilo. Brasília: OIT, 2009, p. 1.

[412] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Op. cit., p. 797.

[413] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Convenções da OIT.** Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm>. Acesso em: 4 jun 2012.

[414] MANNRICH, Nelson. Jornada extraordinária e controle de ponto eletrônico. Op. cit., p. 121.

[415] Artigo 5º, da Convenção 67 da OIT. As horas de trabalho das pessoas a quem a presente Convenção é aplicável não exceda quarenta e oito por semana.

[416] Artigo 7º, da Convenção 67 da OIT. As horas de trabalho das pessoas a quem a presente Convenção é aplicável não exceda quarenta e oito por semana.

O Brasil não ratificou a Convenção 67, da Organização Internacional do Trabalho. Tal convenção foi revista pela Convenção 153, da Organização Internacional do Trabalho.

4.3.8 Convenção 106 da OIT

A Convenção 106, da Organização Internacional do Trabalho, de 5 de junho de 1957, foi editada pela 40ª Conferência Internacional do Trabalho, convocada em Genebra. Tal convenção prevê o descanso mínimo semanal de um dia no comércio e escritórios.

Essa convenção refere-se ao período de descanso semanal de 24 horas pelo menos durante a cada período de sete dias (artigo 6º, da Convenção 106, da OIT)[417].

O Brasil ratificou a Convenção 106, da Organização Internacional do Trabalho, em 18 de junho de 1965. Tal convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo 20, de 30 de abril de 1965, e promulgada pelo Decreto 58.823, de 14 de junho de 1966[418].

4.3.9 Convenção 153 da OIT

A Convenção 153, da Organização Internacional do Trabalho, foi editada pela 65ª da Conferência Internacional do Trabalho, convocada em Genebra, em 27 de junho de 1979. Essa convenção prevê sobre jornada de trabalho e período de descanso dos motoristas de transportes rodoviários.

Tal convenção dispõe que não será permitido dirigir continuamente por mais de quatro horas sem pausa (artigo 5º, da Convenção 153, da OIT)[419]. O tempo total

---

[417] Artigo 6º, da Convenção 106 da OIT.
1. Todas as pessoas às quais a Convenção se aplica, sem prejuízo das exceções previstas nos artigos seguintes terão direito a um período de descanso semanal de 24 horas, pelo menos durante cada período de sete dias.
2. O período de descanso semanal será concedida simultaneamente, sempre que possível, a todos os interessados, em cada estabelecimento.
3. O período de descanso semanal coincidirá, sempre que possível, com o dia da semana dedicado ao descanso pela tradição ou pelos costumes do país ou região.
4. As tradições e costumes das minorias religiosas serão respeitados na medida do possível.
[418] GIGLIO, Wagner D. Op. cit., p. 308.
[419] Artigo 5º, da Convenção 153 da OIT. Não será permitido qualquer motorista de dirigir continuamente por mais de 4 horas sem pausa.

máximo, incluindo as horas extraordinárias, não poderá exceder nove horas diárias ou 48 horas por semana (artigo 6º, da Convenção 153, da OIT)[420].

A Convenção 153, da Organização Internacional do Trabalho, mostra-se relevante. Todavia, o Brasil não a ratificou.

A jornada de trabalho do motorista profissional foi regulada recentemente pela Lei 12.619, de 30 de abril de 2012, assegurando intervalo mínimo de uma hora para refeição, além de intervalo de repouso diário de 11 horas a cada 24 horas, bem como descanso semanal de 35 horas. Nas viagens de longa distância, serão observados intervalos mínimos de 30 minutos para descanso a cada quatro horas de tempo ininterrupto de direção. Essa lei foi analisada no Capítulo 3 deste estudo.

4.3.10 Recomendação 116 da OIT

A Recomendação 116, de 26 de junho de 1962, aprovada pela 46ª Conferência Internacional do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho, convocada em Genebra, refere-se à redução progressiva da jornada de trabalho.

A redução progressiva da jornada de trabalho poderá ser autorizada por lei ou regulamentos, convenções coletivas ou decisões arbitrais, por uma combinação desses meios ou de qualquer outra maneira compatível com as práticas nacionais, bem como ante as condições e as necessidades de cada empresa.

A Recomendação 116 prevê que a jornada de trabalho de 40 horas semanais deve ser alcançada progressivamente. Todavia, a recomendação também prevê que, no caso de jornada superior a 48 horas semanais, a autoridade competente deverá ser consultada para analisar se realmente é necessário o trabalho ser realizado de tal forma, cabendo-lhe tomar medidas imediatas para reduzir jornada superior a 48 horas.

NELSON MANNRICH, quanto à edição da Recomendação 116 da Organização Internacional do Trabalho, afirma que a redução progressiva da jornada de trabalho até atingir 40 horas semanais deve-se ao baixo índice de ratificação da Convenção 47, da Organização Internacional do Trabalho[421].

WALKÜRE LOPES RIBEIRO DA SILVA sustenta que:

> Assim, havendo fracassado a implantação da jornada de 40 horas semanais através da Convenção 47/35, a OIT voltou ao tema através da

[420] Artigo 6º, da Convenção 153 da OIT. O tempo total máximo de condução, incluindo as horas extraordinárias, não pode exceder 9 horas diárias ou 48 horas por semana.
[421] MANNRICH, Nelson. Jornada extraordinária e controle de ponto eletrônico. Op. cit., p. 121.

> Recomendação 116, de 1962, na qual manifestou a esperança de que esse princípio seja efetivado, em que pesem a variedade de condições econômicas e sociais vigentes nos diferentes países e a diversidade das práticas nacionais sobre a regulamentação da duração do trabalho[422].

A redução da jornada de trabalho é assunto relevante à Organização Internacional do Trabalho, pois se trata de medida que objetiva preservar a saúde do trabalhador e promover a sua segurança no ambiente de trabalho. Contudo, a OIT salienta a necessidade de redução progressiva da jornada para alcançar medidas concretas.

4.4 Breve análise do relatório da OIT sobre jornada de trabalho mundial

A duração da jornada de trabalho suscitou e suscita controvérsias nos países desenvolvidos e nos países em desenvolvimento, assim como a regulamentação da jornada máxima de trabalho suscita controvérsias, dependendo das diferentes realidades sociais e econômicas dos países.

A jornada de trabalho vem sendo largamente discutida pela Organização Internacional do Trabalho, que desenvolveu o relatório denominado *Duração do trabalho em todo o mundo: tendência de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada*[423].

O relatório evidencia que quase metade dos países pesquisados adota a jornada de 40 horas por semana. Todavia, há uma "[...] lacuna substancial entre o que é estipulado em lei e o que, de fato, ocorre no local de trabalho"[424]. O estudo revela que 22% dos trabalhadores do mundo trabalham mais de 48 horas por semana. Portanto, há uma discrepância entre a jornada de trabalho legal e a jornada de trabalho efetiva.

As jornadas excessivas, aponta o relatório, são mais comuns aos homens, e as jornadas curtas são mais comuns às mulheres[425]. Esse relatório demonstra, também, que a duração da jornada de trabalho varia ao longo da vida do trabalhador, podendo ser dividida em três fases, também denominada divisão tripartite da duração da jornada de trabalho, quais sejam: (*i*) formação educacional inicial; (*ii*) mercado de trabalho; e (*iii*) aposentadoria. A divisão tripartite da duração da jornada de trabalho aponta que a jornada

---

[422] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. Op. cit., p. 86.
[423] LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo:** tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada. Tradução Oswaldo de Oliveira Teófilo. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>. Acesso em: 25 jun. 2010.
[424] LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Op. cit., p. 21.
[425] Idem, ibidem, p. 85 e 86.

de trabalho dos trabalhadores jovens é menor; que há um aumento da jornada de trabalho dos trabalhadores adultos e, à medida que os trabalhadores ficam mais idosos, há redução da jornada de trabalho[426].

A OIT entende que deve haver ajustes na jornada de trabalho objetivando atender a cinco critérios interconectados, quais sejam: (*i*) preservar a saúde e segurança do trabalhador; (*ii*) ser favorável ao convívio familiar; (*iii*) promover a igualdade entre os sexos; (*iv*) aumentar a produtividade; e (*v*) facilitar a escolha e a influência do trabalhador quanto à jornada de trabalho[427].

O objetivo fundamental da limitação da jornada de trabalho para a OIT é a preservação da saúde do trabalhador e a segurança do local de trabalho.

> Preservar a saúde do trabalhador e a segurança do local de trabalho é o mais fundamental dos objetivos subjacentes às políticas de duração do trabalho e tem sido, desde o início, um dos propósitos centrais das medidas que tratam das jornadas longas. De fato, a limitação da jornada semanal pode ser vista como a resposta básica à advertência da literatura sobre saúde e segurança contra jornada regular de trabalho superior a 50 horas por semana [...][428].

A OIT desenvolveu, também, o relatório denominado *Decent work country profile Brazil.* Esse relatório evidencia que, no Brasil, 35,5% dos trabalhadores trabalham mais de 44 horas por semana; 20,3%, mais de 48 horas; e que o trabalho extraordinário é mais comum aos homens do que às mulheres, conforme dados referentes ao ano 2007[429]. Tal relatório salienta que as "[...] jornadas de trabalho razoáveis podem fazer parte de um alicerce a ser sustentado e construído para ajudar a garantir futuros avanços econômicos e sociais"[430].

4.5 Breve análise do relatório da OIT sobre geração de empregos (empregos verdes)

A Organização Internacional do Trabalho desenvolveu, em 2009, o relatório denominado *Empregos verdes no Brasil: quantos são, onde estão e como evoluirão nos*

---

[426] Idem, ibidem, p. 81.
[427] Idem, ibidem, p. 147.
[428] Idem, ibidem, p. 149.
[429] BERG, Janine; RIBEIRO, José; LUEBKER, Malte. **Decent work country profile Brazil**. International Labour Organization. Genebra: ILO, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_124376.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2010, p. 14.
[430] LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. Op. cit., p. 160.

próximos anos[431]. E, recentemente, em 2012, a Organização Internacional do Trabalho atualizou seus estudos sobre os empregos verdes[432].

O instituto *empregos verdes* vem despertando entusiasmo na sociedade nacional e internacional, por ser visto como uma alternativa para a crise econômica e social por meio da geração de novos postos de trabalho. Portanto, faz-se necessário aprofundar a discussão acerca dos empregos verdes, bem como desenvolvê-la, trazendo novas reflexões sobre o tema.

Primeiramente, é fundamental conceituar o termo emprego verde.

> Para a OIT, o conceito de empregos verdes resume as transformações das economias, das empresas, dos ambientes de trabalho e dos mercados laborais rumo a uma economia sustentável, que proporciona um trabalho decente com baixo consumo de carbono[433].

Os empregos verdes estão intimamente relacionados com trabalho decente e atividade com baixo consumo de carbono. Trabalho decente, para a OIT, é o trabalho realizado com contrato de trabalho devidamente registrado, respeitando a legislação e as normas de proteção do trabalhador.

A Organização Internacional do Trabalho entende que:

> O que atribui o caráter de 'verde' aos postos de trabalho que esse conceito pretende designar são, antes de mais nada, os impactos ambientais concretos das atividades econômicas que lhes dão origem, independentemente das funções exercidas ou do perfil profissional dos trabalhadores que os ocupa[434].

O relatório da Organização Internacional do Trabalho fez um levantamento minucioso classificando os empregos verdes por agrupamento de atividades econômicas que contribuem para a redução de emissões de carbono, e dentre eles estão: (*i*) produção e manejo florestal por meio das atividades de produção florestal, atividades paisagísticas, atividades de jardins botânicos, zoológicos, parques nacionais, reservas ecológicas e áreas de proteção ambiental; (*ii*) geração e distribuição de energias renováveis por meio do cultivo de cana-de-açúcar, da fabricação de álcool, da fabricação de outros tipos de biocombustíveis, bem como geração, transmissão e distribuição de energia elétrica, assim como construção de obras para geração e distribuição de energia elétrica; (*iii*) saneamento,

---

[431] MUÇOUÇAH, Paulo Sérgio. **Empregos Verdes no Brasil**: quantos são, onde estão e como evoluirão nos próximos anos. Organização Internacional do Trabalho. Brasil: OIT, 2009. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=436>. Acesso em: 16 jun. 2010.
[432] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Disponível em: < http://www.ilo.org.br>. Acesso em: 4 jun. 2012.
[433] MUÇOUÇAH, Paulo Sérgio. Op. cit. p. 11.
[434] Ibem, ibidem, p. 13.

gestão de resíduos e captação, tratamento e distribuição de água; (*iv*) manutenção, reparação e recuperação de produtos e materiais destacando a reforma de pneumáticos usados, a manutenção e reparação de veículos, computadores, dentre outros; (*v*) transportes coletivos e alternativos ao rodoviário e aeroviário; e (*vi*) atividades de telecomunicações e teleatendimento.

Tal relatório também classificou os empregos verdes por atividades econômicas baseadas na exploração de recursos naturais, dentre elas: (*i*) extração de recursos minerais; (*ii*) construção, comercialização, manutenção e uso de edifícios; (*iii*) agricultura, pecuária, aquicultura, caça e pesca; (*iv*) turismo, hotelaria e restaurantes.

DÁRCIO GUIMARÃES DE ANDRADE argumenta que "o incentivo ao turismo constitui medida urgente, porque gera muitos empregos e circulação de riqueza [...]"[435].

O relatório da Organização Internacional do Trabalho conclui que há desenvolvimento e crescimento gradativo de postos de trabalho denominados empregos verdes. Por outro lado, destaca a estagnação do crescimento dos postos de trabalho de atividades insustentáveis.

> [...] estamos assistindo sobretudo a mudanças de caráter quantitativo no mercado de trabalho, com o aumento da oferta de emprego em algumas atividades econômicas mais benéficas ao meio ambiente, em detrimento da estagnação ou mesmo da redução dos postos de trabalho gerados por atividades ambientalmente insustentáveis[436].

E acrescenta:

> [...] pode-se constatar claramente um crescimento relativamente pequeno, porém constante, da oferta de emprego nas atividades que contribuem para a redução das emissões de carbono ou para a melhoria/preservação da qualidade ambiental. Há que se destacar ainda o fato de que as taxas de crescimento do número de postos de trabalho oferecidos por essas atividades tem se mantido acima das taxas de crescimento do emprego formal em toda a economia. A conseqüência disso acaba sendo um ligeiro aumento ano a ano da participação dos empregos verdes no total de empregos formais mantidos no nosso mercado de trabalho[437].

Outra conclusão a que chega o relatório da Organização Internacional do Trabalho refere-se a que a única atividade geradora de empregos verdes que irá reduzir

---

[435] ANDRADE, Dárcio Guimarães de. A redução da jornada de trabalho e seus problemas. **Revista Trimestral de Jurisprudência dos Estados,** São Paulo, v. 25, v. 181-182, p. 1-20, abr./jun. 2001, p. 20.
[436] MUÇOUÇAH, Paulo Sérgio. Op. cit. p. 14.
[437] Idem, ibidem, p. 29.

significativamente a oferta de postos de trabalho trata-se da colheita de cana-de-açúcar ante a mecanização da atividade[438].

Por fim, a Organização Internacional do Trabalho constatou que há uma estagnação na geração de postos de trabalhos formais, porém há um aumento considerável de geração de empregos verdes.

Entendemos que o estudo realizado pela Organização Internacional do Trabalho acerca dos empregos verdes no Brasil é extremamente relevante, e, esperamos que essa reflexão fomente debates acerca da geração de empregos e de novos postos de trabalho.

Recentíssimo relatório da Organização Internacional do Trabalho elaborado em 2012, denominado *Working towards sustainable development*, evidencia a relação direta entre emprego verde e a geração de emprego[439]. Ele revela que, atualmente, o Brasil tem 2,9 milhões de empregos verdes, e poderão ser criados até 60 milhões deles ao redor do mundo[440].

> Pelo menos metade da força de trabalho mundial - o equivalente a 1,5 bilhão de pessoas - será afetada pela transição para uma economia verde. Embora as mudanças devam ser sentidas por toda a economia, oito setores-chave deverão desempenhar um papel central e ser os mais afetados: agricultura, silvicultura, pesca, energia, indústria manufatureira, reciclagem, construção e transporte[441].

---

[438] Cada máquina colheitadeira de cana de açúcar substitui cerca de 80 trabalhadores no corte da cana. MUÇOUÇAH, Paulo Sérgio. Op. cit., p. 35 et seq.

[439] Tradução proposta para: *The report documents evidence that for countries at all levels of development the drive towards environmental sustainability and greener economies is gaining momentum. Already, tens of millions of green jobs have been created. For example, employment in environmental goods and services in the United States in 2010 was 3.1 million (2.4 per cent) and growing. Similar levels and dynamics are seen in other countries, such as in Brazil, where 2.9 million green jobs (6.6 per cent of formal employment) were recorded in 2010 in sectors aimed at reducing environmental harms.*
Job growth has been particularly strong in the renewable energy sector, increasing globally at a pace of 21 per cent per annum. As a result, renewables now employ close to 5 million workers – more than double the number employed only a few years ago. Energy efficiency is another important source of job creation, particularly in the construction industry, which has been hit particularly hard by the financial and economic crisis. Large numbers of jobs also exist in the area of ecosystem services: for example, in the European Union, 14.6 million direct and indirect jobs protect biodiversity and rehabilitate natural resources and forests. And China has created over a million new jobs in its forestry programmes. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Working towards sustainable development**. Disponível em: <http://www. oit.org.br/node/844>. Acesso em: 5 jun. 2012.

[440] VEJA. **Brasil já tem 2,9 milhões de empregos verdes diz relatório da OIT.** Disponível em: <http://veja.abril.com.br/noticia/economia/brasil-ja-tem-2-9-milhoes-de-empregos-verdes-diz-relatorio-da-oit>. Acesso em: 31 mai. 2012.

[441] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.oit.org.br/node/ 844>. Acesso em: 5 jun. 2012.

5 REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

5.1 Redução da jornada de trabalho na França

A evolução histórica da jornada de trabalho na França foi analisada de forma mais detalhada no primeiro Capítulo deste trabalho. Assim, faremos uma breve retrospectiva do estudo realizado para então analisarmos a experiência francesa acerca da redução da jornada de trabalho.

Primeiramente, a Lei de 22 de março de 1841 fixa jornada de trabalho de oito horas às crianças entre 8 e 12 anos e de 12 horas aos maiores de 12 e menores de 16 anos. A referida lei trata-se do marco normativo da jornada de trabalho na França[442]. Em 1848, é fixada jornada de trabalho máxima de dez horas para Paris e de 11 horas para as demais províncias[443].

Após o final da Primeira Guerra Mundial, o Tratado de Versalhes cria a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. A primeira Conferência da Organização Internacional do Trabalho edita a Convenção 1 sobre a jornada de oito horas por dia e 48 horas por semana.

Posteriormente, é publicada a Lei de 20 de junho de 1936, que reduz a jornada de trabalho para 40 horas semanais. ALAIN SUPIOT ressalta que, durante a crise dos anos 30, surge a ideia de se reduzir a jornada de trabalho com objetivo de se retrair o desemprego[444].

ANTOINE JEAMMAUD afirma que momentos de crise econômica refletem significativamente na jornada de trabalho, e a crise dos anos 30 repercutiu na publicação da lei que fixa a jornada em 40 horas semanais[445].

---

[442] JEAMMAUD, Antoine. A experiência francesa de redução da jornada de trabalho. In: MANNRICH, Nelson et al (Coord.). Reconstrução do Direito do Trabalho. **Anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 26-45, p. 26 e GAURIAU, Bernard. *Conférence sur lês 35 heures*. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 33, n. 65, p. 25-35, jul./dez. 2000, p. 25.

[443] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004, v. 2, p. 795.

[444] Tradução proposta para: *La idea de reducir el desempleo a través del reparto del trabajo no es nueva, y ya se había propuesto durante la crisis de los años treinta.* SUPIOT, Alain. (Coord.). **Trabajo y empleo**: transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo. Valência: Tirant lo Blanch, 1999, p. 126.

[445] JEAMMAUD, Antoine. A experiência francesa de redução da jornada de trabalho. Op. cit., p. 27.

Com a crise do petróleo dos anos 70, surgem novas reivindicações para reduzir a jornada de trabalho para 35 horas semanais. Todavia, não houve redução da jornada nesse período. A taxa de desemprego na França, em 1974, era de 4%[446].

Em 1982, a jornada de trabalho foi reduzida de 40 para 39 horas semanais, conforme previsto no artigo L.212-1ª parte, do Código do Trabalho Francês, com redação de 16 de janeiro de 1982[447]. Houve, entretanto, limitação do número de horas extraordinárias ao fixar jornada máxima de 48 horas semanais.

Ante a crise dos anos 90 e a necessidade de geração de novos postos de trabalho, é publicada a Lei 98-461, de 13 de junho de 1998, conhecida por LEI AUBRY I[448], que estabelecia a redução da jornada de trabalho por meio de negociação. Essa lei determinou redução de jornada de trabalho de 39 para 35 horas semanais a partir de 1º de janeiro de 2000 para as empresas com mais de 20 empregados; e, a partir de 1º de janeiro de 2002, para as demais empresas, sempre por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho[449].

Posteriormente, a Lei 2000-37, de 19 de janeiro de 2000, conhecida como LEI AUBRY II, reduz a jornada de trabalho na França para 35 horas semanais. Tal lei fixou a jornada média semanal para 35 horas ou até 1.600 horas anuais, a ser fixada por negociação coletiva, e, também, fixou o limite de 130 horas extraordinárias por ano. Permitiu-se a estipulação de limite semanal para compensação, desde que não excedesse, num período de referência de 12 semanas, a média máxima de 44 horas semanais consecutivas ou de 46 horas semanais condicionada à homologação pela autoridade competente[450].

Importante destacarmos que a LEI AUBRY II instaurou medidas para coibir a realização de horas extraordinárias, majorando o adicional de forma progressiva[451]. A referida lei previu adicional de horas extraordinárias de 25% para as oito primeiras e 50% para as demais[452]. A repressão do cumprimento de horas extraordinárias objetivava dar

---

[446] BOISSONNAT, Jean. **2015**: horizontes do trabalho e do emprego. Tradução Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 1998, p. 53.
[447] SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. A nova lei das 35 horas na França: uma inspiração para o Brasil? **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 64, n. 6, p. 734-737, jun. 2000, p. 734.
[448] As inovações propostas pelas leis que reduziram a jornada de trabalho foram denominadas de Lei Aubry, diante das diversas propostas elaboradas por Martine Aubry, ministra do Trabalho, do Emprego e da Solidariedade do governo Francês.
[449] NASCIMENTO, Sonia Aparecida Costa Mascaro. Op. cit., p. 106.
[450] CHEN, Daniel. **Regime brasileiro da duração do trabalho na relação de emprego**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito da USP, São Paulo, 2008, 145 p, p. 41.
[451] SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Op. cit., p. 735.
[452] CHEN, Daniel. Op. cit., p. 41.

mais eficácia às medidas adotadas e gerar mais emprego. Contudo, com o decorrer dos anos, observa-se que jornada de trabalho de 35 horas semanais não estimulou novos postos de trabalho, não reduziu o desemprego e houve o aumento das horas extraordinárias.

Note-se que o objetivo central da redução da jornada de trabalho era "[...] incidir sobre o nível de emprego por um estímulo da criação de novos postos de trabalho [...]"[453]. Durante esse período, adota-se o lema: "trabalhar menos para todos trabalharem"[454].

RICARDO NACIM SAAD considera que a redução da jornada de trabalho francesa vista pelos "[...] outros países, às 35 horas inscrevem-se nessa 'incompreensível exceção cultural' da França, um país que decide trabalhar menos quando a concorrência mundial se exacerba"[455].

A redução da jornada de trabalho – *réduction du temps de travail* – é representada pela sigla RTT[456]. As alterações legislativas acerca da redução da jornada de trabalho provocaram manifestações favoráveis e contrárias[457]. A corrente favorável à implementação da RTT sustenta que a nova medida tinha como objetivo reduzir o desemprego, promover a criação de empregos e gerar mais tempo para o trabalhador se dedicar ao lazer, à família e ao convívio social[458]. A corrente contrária à implementação da RTT sustentava que a redução da jornada de trabalho afetaria a competitividade das empresas francesas e geraria desemprego.

Em 2003, inicia-se um processo de atenuação do regime de 35 horas semanais, por meio da Lei 2003-47, de 17 de janeiro de 2003. Essa lei regulamenta diversas medidas, dentre elas o aumento do número de horas extraordinárias de 130 para 180 horas anuais e estabelece que convenção ou acordo coletivo podem estipular a remuneração da hora extraordinária, que, porém, não pode ser inferior a 10% em relação à hora normal[459].

Posteriormente, o Decreto 2004-1381, de 21 de dezembro de 2004, previu o aumento do limite das horas extraordinárias de 180 para 220 horas semanais.

---

[453] JEAMMAUD, Antoine. A experiência francesa de redução da jornada de trabalho. Op. cit., p. 35.
[454] Idem, ibidem, p. 38.
[455] SAAD, Ricardo Nacim. Jornada de trabalho de 35 horas semanais: modelo francês. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 28, n. 106, p. 196-202, abr./jun. 2002, p. 201.
[456] GAURIAU, Bernard. Op. cit., p. 25.
[457] SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Op. cit., p. 734.
[458] Tradução proposta para: *La RTT (réduction du temps de travail) a pour objectif général et politique du gouvernement de lutter contre le chômage et donc créer des emplois. Elle a pour objectif particulier de trouver une meilleure articulation entre temps de travail et temps hors travail afin de donner davantage de temps pour vivre, pour soi, pour sa famille.* GAURIAU, Bernard. Op. cit., p. 25.
[459] CHEN, Daniel. Op. cit., p. 42.

Em 2005, a Lei 2005-296, de 31 de março de 2005, tornou possível converter o direito de descanso compensatório das horas trabalhadas acima do limite legal ou convencional em remuneração. DANIEL CHEN salienta que por esse novo regime "[...] o empregado poderá prestar mais do que 220 horas extras anuais [...]"[460].

Durante a eleição presidencial francesa de 2007, o candidato NICOLAS SARKOZY demonstra-se contrário ao regime das 35 horas semanais e entoa o lema: "trabalhar mais, para ganhar mais[461]. DANIEL CHEN sustenta:

> Em 8 de janeiro de 2008, o presidente francês Nicolas Sarkozy discursou a favor do fim do limite de 35 horas semanais, havendo proposta para possibilitar às empresas a ruptura deste limite, de forma negociada, tendo aumentos salariais como moeda de troca. Em função disto, o presidente sofreu imediata reação de sindicalistas ligados à ala socialista, que o acusaram de pretender acabar com o limite legal de duração do trabalho[462].

Posteriormente, a Lei de 23 de julho de 2008 possibilita que empregados e empregadores negociem horas e dias de trabalho além das 35 horas por semana, permitindo a negociação livre do número de horas extraordinárias, que não poderia, contudo, ser inferior a 10% em relação ao valor da hora normal. Essa lei não revogou a lei que fixou jornada de trabalho de 35 horas semanais, mas possibilitou negociar a ampliação da jornada de trabalho.

ANTOINE JEAMMAUD denomina de *Reforma* as alterações de 1982 até as LEIS AUBRY e de *Contrarreforma* as alterações introduzidas pela lei de 2008[463].

JOSÉ PASTORE afirma que a Lei de 23 de julho de 2008 ampliou a jornada de trabalho na França:

> No final da década de 90, a França crescia mais do que a média dos países da União Européia e estava entre os dez melhores países do mundo em matéria de competitividade. A jornada legal de trabalho era de 39 horas por semana e a maioria dos franceses trabalhava mais do que isso.
> Com a introdução da jornada de 35 horas semanais, o país caiu para o 18º lugar em matéria de competitividade. Entre 55 países estudados pelo IMD de Lausanne, 40 vêm aumentando a sua capacidade de competir enquanto a França diminui.
> As tentativas de reforma da lei das 35 horas no governo anterior fracassaram. A França vem trabalhando cada vez menos. Em 2007, os franceses trabalharam (em média) 1.561 horas, quase 300 horas a menos do que em 1979.
> A lei [de 23 de julho de 2008] aprovada não revogou a anterior, mas abriu a possibilidade de cada empresa negociar livremente com seus

---

[460] Idem, ibidem, p. 43.
[461] JEAMMAUD, Antoine. A experiência francesa de redução da jornada de trabalho. Op. cit., p. 38.
[462] CHEN, Daniel. Op. cit., p. 125.
[463] JEAMMAUD, Antoine. A experiência francesa de redução da jornada de trabalho. Op. cit., p. 39.

> empregados o número de horas extras a serem trabalhadas cujo valor será acertado entre as partes, respeitando-se os 10% estabelecidos por lei.
> [...]
> Não é só a França que ampliou a jornada de trabalho. Em 9 de junho de 2008, o Conselho de Emprego e Assuntos Sociais em Bruxelas determinou que a jornada semanal de trabalho em toda a União Européia pode chegar até 65 horas, mediante negociação dos empregados com as empresas, com ou sem a participação dos sindicatos.
> Em vários países da Europa, a ampliação de jornada já havia ocorrido no nível das empresas. Temendo uma fuga em massa de fábricas para o leste europeu, a Siemens, Bosch, Daimler Benz, Volkswagen e várias montadoras de veículos e fabricantes de autopeças da Alemanha iniciaram em 2004 um processo de reformulação dos contratos coletivos de trabalho nos quais constavam, dentre outras, a cláusula de ampliação de jornada de trabalho sem aumento de salário. Com a decisão do Conselho, essa prática poderá ser estendida para vários estados membros[464].

Em artigo de 2001, ANTONIO MAZZUCA argumenta que "o modelo francês deveria ser seguido por inteiro [...]"[465]. E acrescenta que "o certo é que a experiência francesa é válida, deu certo, reduziu o desemprego e deveria ser seguida tal qual como foi implantada"[466].

Há, entretanto, corrente doutrinária contrária sustentada por AMAURI MASCARO NASCIMENTO, que afirma em breves palavras que "a experiência legal de criação de empregos da França fracassou"[467]. No mesmo sentido, JOSÉ PASTORE afiança que "[...] a lei das 35 horas mostrou-se disfuncional para gerar empregos"[468].

Por sua vez, MARTHA HALFELD FURTADO DE MENDONÇA SCHMIDT entende que "a conclusão geral é, pois, que, por enquanto, a RTT não é ainda um sucesso garantido, enquanto modo de criação de empregos. Muito menos é a solução para o problema do desemprego"[469].

No mesmo sentido, RICARDO NACIM SAAD observa:

> Por aí se vê que não existem mágicas capazes de solucionar o angustiante problema de desemprego. A redução da jornada de trabalho está muito longe de se constituir em solução e a experiência francesa reforça esse

---

[464] PASTORE, José. **A Europa amplia a jornada de trabalho**. Disponível em:<http://www.josepastore.com. br/artigos/rt/rt_265.htm>. Publicado em O Estado de São Paulo em 5 ago. 2008. Acesso em: 31 mar. 2011.

[465] MAZZUCA, Antônio. Redução da jornada de trabalho como fator de combate ao desemprego. **Revista do curso de Direito do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas**, São Paulo, v. 15, n. 23, p. 105-108, 2001, p. 107.

[466] Idem, ibidem, p.107.

[467] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O problema da redução da jornada de trabalho e o direito brasileiro. In: MANNRICH, Nelson et al (Coord.). Reconstrução do Direito do Trabalho. **Anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 17-25, p. 21.

[468] PASTORE, José. **As mudanças no mercado de trabalho**: leituras de sociologia do trabalho. São Paulo: LTr, 2006, p. 20.

[469] SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Op.cit., p. 737.

> nosso sentimento. Encontramo-nos, pois, diante de um gigantesco impasse que está a requerer de todos criatividade e vontade política[470].

ANTOINE JEAMMAUD assevera que os "[...] episódios da experiência francesa das últimas décadas confirmam que a redução da jornada de trabalho não pode ser considerada uma solução milagrosa para os problemas de grave desemprego"[471]. O referido autor acrescenta que a jornada de 35 horas foi considerada a principal responsável pela perda da competitividade da economia francesa[472].

Ainda segundo esse autor, no final de 2009, a jornada de trabalho média na França era de 39,3 horas por semana[473].

A taxa de desemprego na França em 1999 era de 11%, porém o índice abaixou nos anos seguintes. Em 2008, atingiu o melhor índice 7,4%[474]. Todavia, observe-se que a taxa de desemprego no início do segundo semestre de 2012 atingiu 10,2%, sendo a maior dos últimos 13 anos. Atualmente, há 2,785 milhões desempregados de acordo com critérios de medição da Organização Internacional do Trabalho[475].

Por fim, ANTOINE JEAMMAUD alerta que uma das consequências da redução da jornada de trabalho é a intensificação do trabalho para suprir o período de trabalho mais curto.

> [...] não se pode descartar que a intensificação do trabalho, motivada pela tendência à redução do tempo de disponibilidade da força de trabalho e que se traduz em uma melhoria da produtividade tenha alguma responsabilidade no notório aumento do 'stress' no trabalho; e este não significa senão um endurecimento das condições físicas e psicológicas do trabalho subordinado[476].

Ante as reflexões e os dados apresentados, entendemos que a redução da jornada de trabalho proposta pela França não atingiu o objetivo esperado, ou seja, não gerou empregos e não é a solução para o problema de desemprego. O regime de 35 horas semanais, fixado inicialmente em 1998 pela LEI AUBRY I e posteriormente em 2000 pela LEI AUBRY II, inicia um processo de atenuação a partir de 2003, ampliando a jornada de trabalho com o aumento do limite das horas extraordinárias. Observe-se que a jornada de

---

[470] SAAD, Ricardo Nacim. Op. cit., p. 202.
[471] JEAMMAUD, Antoine. A experiência francesa de redução da jornada de trabalho. Op. cit., p. 45.
[472] Idem, ibidem. Op. cit., p. 44.
[473] Idem, ibidem. Op. cit., p. 42.
[474] INDEXMUNDI. **Índice de desemprego.** Disponível em: <http://www.indexmundi.com/g/g.aspx?v=74&c=fr&l=pt>. Acesso em: 20 set. 2012. Taxa de desemprego na França de 1999 a 2011:

1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
11%	9,7%	9,3%	9,1%	9,7%	10,1%	9,9%	8,7%	7,9%	7,4%	9,1%	9,5%	9,3%

[475] VEJA. **Desemprego na França atinge maior taxa em 13 anos.** Disponível em: <http://veja.abril.com.br/noticia/economia/desemprego-na-franca-atinge-maior-taxa-em-13-anos>. Acesso em: 20 set. 2012.
[476] JEAMMAUD, Antoine. A experiência francesa de redução da jornada de trabalho. Op. cit., p. 44.

trabalho média em 2009 era de 39,3 horas semanais. Portanto, a experiência francesa demonstra que, após a redução da jornada de trabalho, houve aumento do número de horas extraordinárias, bem como intensificação do trabalho.

5.2 Redução da jornada de trabalho no Brasil

Conforme análise realizada no Capítulo 1 deste estudo, o marco histórico da jornada de trabalho no Brasil corresponde ao Decreto 1.313, de 17 de janeiro de 1891, que regulava a jornada dos menores do sexo feminino entre 12 e 15 anos e dos menores do sexo masculino entre 12 e 14 anos. Tal decreto, contudo, teve aplicação restrita ao Distrito Federal.

A jornada de trabalho foi regulada pela primeira vez, no plano interno, por meio de Decreto 21.186, de 22 de março de 1932, que fixou a jornada diária de oito horas ao comércio. A Constituição Federal de 1934 foi a primeira a regular a jornada de trabalho, fixando-a em oito horas diárias.

Posteriormente, as disposições da Lei 4.923, de 23 de dezembro de 1965, diminuem a jornada de trabalho com redução de salário[477]. ARI POSSIDONIO BELTRAN salienta que essa lei se trata de flexibilização de direito trabalhista no plano infraconstitucional[478]. SAAD, SAAD e BRANCO sustentam que a jornada de trabalho começou a se flexibilizar em 1965, quando houve a redução da jornada e do salário em face da necessidade econômica e financeira da empresa[479].

O artigo 2º, da Lei 4.923 de 1965, prevê a redução da jornada normal ou do número de dias do trabalho mediante prévio acordo entre empresa e entidade sindical representativa dos empregados que deverá ser homologado pela Delegacia Regional do Trabalho. O acordo é por prazo certo, não excedente a três meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores a empresa.

---

[477] Esta lei, também conhecida como Lei do CAGED, instituiu o cadastro permanente das admissões e dispensas de empregados e estabelece medidas contra o desemprego e assistência aos desempregados.

[478] BELTRAN, Ari Possidonio. Flexibilização, globalização, terceirização e seus impactos nas relações do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho e previdência social**, São Paulo, v. 61, n. 4, p. 490-495, abr. 1997, p. 490.

[479] SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. **CLT**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 19.

A greve dos metalúrgicos, em 1985, teve significativa influência na redução da jornada de trabalho, pois tinha como principal reivindicação a redução da jornada de 48 para 40 horas semanais, sem perda salarial, como forma de garantir qualidade de vida aos trabalhadores e gerar novos empregos[480].

Durante o debate do Congresso Constituinte que ocorreu de 1986 a 1988, discutiu-se a redução da jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais. A corrente favorável à redução da jornada de trabalho afirmava a necessidade de humanização do trabalho e a geração de emprego. Por outro lado, a corrente contrária composta de "[...] empresários e os parlamentares argumentaram que as empresas, especialmente as pequenas e as menos preparadas tecnologicamente, não suportariam o custo de uma redução da jornada. A política provocaria falências e, consequentemente, maior desemprego"[481].

OCTAVIO BUENO MAGANO afirma que "[...] a alteração substancial surgiu, no entanto, com a Constituição de 1988 [...]"[482], que reduziu a jornada de trabalho de 48 para 44 horas semanais, facultando a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, conforme disposto no artigo 7º, inciso XIII.

DÁRCIO GUIMARÃES DE ANDRADE ressalta que a redução da jornada de trabalho "[...] instituída pela Constituição Federal de 1988 demonstrou que o desemprego no Brasil não foi extirpado, o que solidifica a ideia de que essa medida isolada não erradica o desemprego"[483].

CÁSSIO DE MESQUITA BARROS JÚNIOR apresenta dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) que demonstram que o índice de desemprego em 1986 era de 3,59% com jornada de 48 horas semanais, enquanto em 1999 foi de 7,46% com jornada de 44 horas[484]. Em 2003, a taxa de desemprego atingiu o maior índice, sendo de

---

[480] MELLO, Roberta Dantas de. O Brasil e a redução da duração semanal de trabalho para 40 horas: um debate contemporâneo. **Revista LTr: doutrina**, São Paulo, v. 75, n. 11, p. 1367-1376, nov. 2011, p. 1368.
[481] DAL ROSSO, Sadi. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. DEDECCA, Cláudio Salvadori (Org.). São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1998, p. 76.
[482] MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**: direito tutelar do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 4, p. 28.
[483] ANDRADE, Dárcio Guimarães de. A redução da jornada de trabalho e seus problemas. **Revista Trimestral de Jurisprudência dos Estados,** São Paulo, v. 25, v. 181-182, p. 1-20, abr./jun. 2001, p. 19.
[484] BARROS JÚNIOR, Cássio de Mesquita. A redução da jornada de trabalho como estímulo à ampliação dos empregos. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 67, n. 5, p. 536-544, mai. 2003, p. 540.

12,3%[485]. Em 2011, caiu para 6%, sendo o menor índice desde 2002, segundo dados da Pesquisa Mensal de Emprego (PME) divulgados pelo IBGE[486].

Já tendo em vista estudo elaborado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) com base nas informações geradas anualmente pela Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílio (PNAD), do IBGE, constatou-se que, entre 1988 e 2007, houve a diminuição em 10,7% na jornada de trabalho semanal dos trabalhadores, passando de 44,1 horas para 39,4 horas médias semanais de trabalho[487].

Note-se que a redução da jornada de trabalho já é uma realidade em algumas empresas instaladas no Brasil, que preveem jornada de 40 horas semanais. CÁSSIO DE MESQUITA BARROS JÚNIOR cita a experiência bem-sucedida das montadoras de automóveis que reduziram para 40 horas ou menos[488]. A empresa Mercedes-Benz estipulou em convenção coletiva a redução da jornada de trabalho, reduzindo a semana para 4 dias, sem redução de salário, garantindo o emprego de 13 mil funcionários até 31 de janeiro de 2013, ante a redução na venda de caminhões[489].

Estudo de JOSÉ PASTORE demonstra que "segundo dados do PNAD, em 2002, havia cerca de 7 milhões de empregados formais trabalhando 40 horas por semana, e, em 2008, eram quase 11 milhões"[490].

NELSON MANNRICH assevera que:

> Duas questões centrais envolvem o tema: geração de empregos e custos decorrentes da medida. Ao mesmo tempo em que é aplaudida pelos trabalhadores, é temida pelos empresários. Não se trata de mera questão jurídica, com arranjos nos contratos de trabalho, como à primeira vista poderia indicar. Há profundos impactos econômicos, com reflexos no custo final do produto. Para os trabalhadores, os principais argumentos favoráveis à redução dizem respeito à imediata geração de novos postos de trabalho, além de influir de modo positivo na melhor qualidade de vida, anseio da sociedade moderna. Os economistas rebatem o primeiro argumento; ao contrário, poderá haver efeito perverso de redução do

---

[485] INDEXMUNDI. **Índice de desemprego.** Disponível em: <http://www.indexmundi.com/g/g.aspx?c=br&v=74&l=pt>. Acesso em: 1 out. 2012. Índice de desemprego no Brasil de 1999 a 2011.

1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
7,5%	7,1%	6,4%	7,4%	12,3%	11,5%	9,8%	9,6%	9,3%	7,9%	8,1%	7%	6%

[486] BRASIL. **Taxa de desemprego** Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/noticias/arquivos/2012/05/24/taxa-de-desemprego-de-6-e-a-menor-para-o-mes-desde-2002-informa-ibge>. Acesso em: 1 out. 2012.

[487] IPEA. **Carga horária.** Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/comunicado_presidencia/09_07_29_Comunica Presi_24_CargaHoraria.pdf>. Acesso em: 1 out. 2012, p. 3.

[488] BARROS JÚNIOR, Cássio de Mesquita. A redução da jornada de trabalho como estímulo à ampliação dos empregos. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 67, n. 5, p. 536-544, mai. 2003, p. 542

[489] JORNAL A CIDADE. **Mercedes Benz reduz jornada para evitar demissão.** Disponível em: <http://www.jornalacidade.com.br/editorias/economia/2012/09/11/trabalho-sp-mercedes-benz-reduz-jornada-para-evitar-demissao.html>. Acesso em: 13 set. 2012.

[490] PASTORE, José. **Emprego e jornada de trabalho**. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_140.htm>. Publicado em O Estado de São Paulo. Acesso em: 31 mar. 2011.

> emprego, mesmo porque contratar novos empregados implica custos fixos ampliados, não se podendo apenas levar em conta folha salarial, supostamente reduzida[491].

O referido autor acrescenta que:

> De qualquer forma, o debate mais importante refere-se ao instrumento adequado para implementar tal medida: se por meio de lei, como defendem os empregados, ou negociação coletiva, como querem os empresários. Aliás, argumentam estes, a própria Constituição da República, em seu art. 7º, inc. XI*I*, prevê redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva, não havendo necessidade de lei específica. Redução de jornada já é realidade em muitos setores, graças à negociação coletiva[492].

HELIO ZYLBERSTAJN afirma que "o mecanismo mais apropriado para a redução da jornada é o do diálogo social e não o da norma constitucional"[493].

AMAURI MASCARO DO NASCIMENTO entende que:

> A tendência que se nota é a gradativa redução, por meio de convenções coletivas de trabalho, através das quais os sindicatos têm conseguido alguns avanços que podem ser considerados até mesmo expressivos. Já o mesmo não se pode falar da redução por meio de leis porque as dificuldades são muito maiores e por envolver interesses gerais de um setor da economia ou de um país. Difícil é o consenso entre os interesses divergentes da produção econômica e a diminuição da carga de trabalho.
> Uma política com essas características dificilmente poder ser introduzida. Mesmo porque não está demonstrada a sua eficácia quando tem por objetivo aumentar os empregos. Menos complicada é a sua implementação pelos contratos coletivos e por setores, ou até mesmo por empresas, e através do diálogo entre os sujeitos do contrato de trabalho[494].

CASSIUS MARCELLUS ZOMIGNANI argumenta que:

> [...] a redução da jornada pela via Constitucional implicará tratamento igual para realidades diferentes, motivo pelo qual a livre negociação é o caminho para tal redução, mediante acordos equilibrados que estabeleçam objetivos comuns, compartilhem resultados e possam assegurar crescimento econômico e geração de empregos[495].

---

[491] MANNRICH, Nelson. Apresentação dos anais. In: MANNRICH, Nelson et al (Coord.). Reconstrução do Direito do Trabalho. **Anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 11-14, p. 12 et seq.
[492] Idem, ibidem, p. 12.
[493] ZYLBERSTAJN, Hélio. Aspectos econômicos da redução da jornada de trabalho. In: MANNRICH, Nelson et al (Coord.). Reconstrução do Direito do Trabalho. **Anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 62-71, p. 71.
[494] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O problema da redução da jornada de trabalho e o direito brasileiro. Op. cit., p. 21.
[495] ZOMIGNANI, Cassius Marcellus. Redução da jornada de trabalho: impactos jurídicos e econômicos. In: MANNRICH, Nelson et al (Coord.). Reconstrução do Direito do Trabalho. **Anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 50-61, p. 61.

Com objetivo de se reduzir a jornada de trabalho via legislativa, foi apresentada a Proposta de Emenda da Constituição (PEC) 231/1995 ao Plenário da Câmara dos Deputados. A emenda objetiva promover a redução da jornada de trabalho de 44 horas semanais para 40 horas semanais, com ampliação do adicional de horas extraordinárias para 75%, alterando os incisos XIII e XVI, do artigo 7º, da Constituição Federal de 1988.

A PEC 231/1995 foi apresentada em 11 de outubro de 1995 e em 24 de outubro de 1995 foi encaminhada à Comissão de Constituição e Justiça. Posteriormente, em 26 de novembro de 1996, foi aprovada por unanimidade sua admissibilidade e em 2 de fevereiro de 1999 foi arquivada.

Porém, em 30 de abril de 2007, a PEC 231/1995 foi desarquivada, e em 25 de fevereiro de 2008 foi criada a Comissão Especial. A Comissão Especial foi constituída em dezembro de 2008.

Em 16 de dezembro de 2008, abriu-se prazo para apresentar proposta de emenda à PEC até 3 de março de 2009, mas nenhuma emenda foi apresentada. Posteriormente, foi apresentado e aprovado convite para participação do presidente da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), do presidente do Ministério Público do Trabalho (MPT), do presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), do diretor da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do ministro do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), do presidente da Força Sindical, do presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), do presidente da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), do presidente da Confederação Nacional das Indústrias (CNI), do presidente da Confederação Nacional do Comércio (CNC), dentre outros.

Em 1º de abril de 2009, foi realizada a primeira audiência pública, sendo ouvidos os representantes dos trabalhadores, que defenderam a redução da jornada de trabalho, salientando que tal medida gera empregos, não gera desemprego e diminui doenças profissionais, pois tende a reduzir o tempo de exposição dos trabalhadores a agentes nocivos à sua saúde.

Na segunda audiência, ocorrida no dia 28 de abril de 2009, defenderam a redução da jornada de trabalho como medida de prevenção da saúde do trabalhador, pois 90% dos acidentes de trabalho decorrem do excesso de jornada, e salientaram que a prática de horas extraordinárias deve ser reprimida, bem como deve ser fortalecida a fiscalização do trabalho.

Em 5 de maio de 2009, foi realizada a terceira audiência. O ministro MAURÍCIO GODINHO DELGADO representou o Tribunal Superior do Trabalho. Ele salientou que a

redução da jornada é um dos temas mais importantes para a construção da civilização ocidental, pois valoriza a cidadania, uma vez que o trabalhador passa a ter mais tempo para se dedicar às atividades familiares, sociais, culturais e o impacto da redução da jornada de trabalho é diluído no tempo e facilmente absorvido pelo empresariado e pela sociedade.

Na quarta audiência pública, realizada no dia 19 de maio de 2009, foram ouvidos especialistas da área econômica, que sustentaram que, com a redução da jornada de trabalho, há intensificação do trabalho e não, necessariamente, a geração de empregos. JOSÉ PASTORE, representante a Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (Fipe), afirmou que a jornada no Brasil não destoa da jornada praticada pelos países de primeiro mundo.

Na quinta reunião, ocorrida no dia 26 de maio de 2009, os representantes da categoria econômica ponderaram que a redução de jornada por si só não é suficiente para gerar postos de trabalho, salientaram que a PEC 231/1995 pode ter o efeito contrário ao pretendido, ou seja, aumentar o desemprego.

Em 2 de junho de 2009, a sexta audiência pública contou com a presença de representantes da categoria profissional, que afirmaram que a redução da jornada deve gerar novos postos de trabalho, além de contribuir para a melhoria da qualidade de vida do trabalhador, pois terá mais tempo para se dedicar a sua família e outras atividades, como estudo e lazer.

Na última audiência pública, realizada em 9 de junho de 2009, os representantes sindicais asseveraram que a medida reduz o desemprego, além de proteger a saúde do trabalhador e gerar mais de 2 milhões de empregos.

Em 16 de junho de 2009, o relator emite parecer favorável à aprovação da PEC 231/1995. O parecer foi aprovado por unanimidade pela Comissão Especial, em 30 de junho de 2009. Atualmente, o Projeto de Emenda da Constituição aguarda sua inclusão na Ordem do Dia para ser aprovado seu texto final[496].

CÁSSIO DE MESQUITA BARROS JÚNIOR afirma que "[...] a redução da jornada de trabalho para uma carga máxima de 40 semanais é a principal bandeira do sindicalismo brasileiro na atualidade"[497].

---

[496] CAMARA DOS DEPUTADOS. **Proposta de emenda constitucional**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoes Web/fichadetramitacao?idProposicao=14582>. Acesso em: 26 set. 2012.

[497] BARROS JÚNIOR, Cássio de Mesquita. A redução da jornada de trabalho como estímulo à ampliação dos empregos. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 67, n. 5, p. 536-544, mai. 2003, p. 540.

ROBERTA DANTAS DE MELLO sustenta que a PEC 231/1995 trata-se da proposta de maior repercussão no Congresso Nacional e na sociedade. Contudo, a conveniência e oportunidade da aprovação da PEC "[...] não podem permanecer restritas à ênfase que vem sendo dada recentemente, qual seja, medida potencialmente eficaz para combate ao desemprego e, ainda, geração de novos postos de trabalho"[498].

A redução da jornada de trabalho gerou duas correntes doutrinárias distintas. Estudo de CASSIUS MARCELLUS ZOMIGNANI analisa ambas correntes. A favorável à redução da jornada de trabalho entende que: (*i*) irá gerar mais de 2 milhões de empregos; (*ii*) há, no Brasil, um alto contingente de desempregados; (*iii*) trabalhadores realizam intensas jornadas de trabalho; e (*iv*) o salário do trabalhador brasileiro é baixo, assim, a redução da jornada ocasionaria baixo impacto para as empresas. Por outro lado, a corrente contrária justifica que: (*i*) a redução da jornada de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais não gera emprego; (*ii*) a redução da jornada de trabalho aumentará os custos do trabalho; (*iii*) as horas extraordinárias são importantes para as empresas acomodarem sua produção com as oscilações do mercado, e o aumento do percentual das horas extraordinárias aumentará os custos do trabalho; e (*iv*) a redução da jornada de trabalho imposta por lei tratará as empresas da mesma maneira, independentemente do porte empresarial[499].

MAURÍCIO GODINHO DELGADO, defensor da corrente doutrinária favorável à redução da jornada de trabalho, sustenta que tal medida levará ao desenvolvimento de novas tecnologias e à criação de novos empregos, além de ser mecanismo de democratização do progresso científico e tecnológico[500]. O referido autor acrescenta que:

> A redução da duração diária, semanal ou mensal do labor abre, automaticamente (ainda que não em proporção equivalente), inúmeros novos postos de trabalho, ou – na pior das hipóteses – obstacula, de modo franco e direto, o ritmo de avanço da taxa de desocupação no mercado de trabalho[501].

O estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), realizado em 2010, conclui que a redução da jornada de

---

[498] MELLO, Roberta Dantas de. Op. cit., p. 1367.
[499] ZOMIGNANI, Cassius Marcellus. Op. cit., p. 51 et. seq.
[500] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 865.
[501] Idem, ibidem, p. 864.

trabalho de 44 horas para 40 horas por meio de alteração constitucional geraria mais de 2,5 milhões de empregos[502].

HELIO ZYLBERSTAJN considera que não há evidências empíricas de que a redução da jornada de trabalho gera emprego, pois as empresas se ajustam ou aumentando o número de horas extraordinárias ou inovando os processos de produção e prestação dos serviços. Assim, "as conclusões invariavelmente são as mesmas: e em nenhum dos casos há evidências para o aumento do emprego"[503]. Para tal autor, "os dados existentes indicam que muitos trabalhadores brasileiros já estão no limite das 40 horas semanais ou menos"[504]. E acrescenta que "os grandes estabelecimentos já praticam jornadas abaixo de 40 horas semanais e não seriam afetados. Mas os estabelecimentos de menor porte, que predominantemente ainda praticam jornadas acima de 40 horas e até 44 horas, sofreriam os maiores impactos"[505]. Portanto, o impacto da redução da jornada de trabalho afetaria essencialmente as pequenas e microempresas. Salienta, ainda, o citado autor que eventual redução da jornada de trabalho para 40 horas semanais levaria empresas que operam atualmente com 44 horas a pagarem quatro horas extraordinárias, pois seria a solução menos onerosa e, portanto, não gerariam novos postos de trabalho. Por fim, ressalta que:

> [...] ninguém poderia se opor à redução da jornada de trabalho, desde que a redução do tempo do trabalho não comprometesse a competitividade e a sobrevivência das empresas e, portanto, dos próprios empregos. Por outro lado, porém, é pouco plausível que a redução da jornada possa ser defendida como uma política de emprego[506].

DÁRCIO GUIMARÃES DE ANDRADE afirma que, após a redução da jornada de trabalho, em 1998, "[...] constatou-se que os empregados optaram por pagar horas extras ao revés de criar novos postos de trabalho"[507]. Tal autor ressalta que é necessário "[...] haver incentivo à criação de novos empregos"[508], pois "a redução da jornada, por si só, não reduz o famigerado desemprego"[509].

SADI DAL ROSSO salienta que com a "[...] redução da jornada não se pode aguardar equivalente aumento de emprego"[510].

---

[502] DIEESE. **Redução da jornada de trabalho para 40 horas já!:** o debate sobre a redução da jornada de trabalho no Congresso Nacional. Nota técnica. 11 fev 2010. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notaImprensaJornada0209.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2011.
[503] ZYLBERSTAJN, Hélio. Aspectos econômicos da redução da jornada de trabalho. Op. cit., p. 68.
[504] Idem, ibidem, p. 68.
[505] Idem, ibidem, p. 69.
[506] Idem, ibidem, p. 70.
[507] ANDRADE, Dárcio Guimarães de. Op. cit., p. 19.
[508] Idem, ibidem, p. 19.
[509] Idem, ibidem, p. 19 et. seq.
[510] DAL ROSSO, Sadi. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. Op. cit., p. 53.

Por sua vez, CASSIUS MARCELLUS ZOMIGNANI entende que não há relação direta entre redução da jornada de trabalho e geração de emprego, pois a experiência internacional demonstra que a geração de empregos depende de vários fatores, como, por exemplo, "[...] crescimento sustentado, investimento na produção, empreendedorismo, capacidade instalada, educação de boa qualidade, qualificação profissional, redução dos encargos sobre folha de pagamento, regras flexíveis para contratação"[511]. Segundo tal autor, a redução da jornada de trabalho "[...] pode representar obstáculo à expansão da produção e à competitividade internacional justamente num momento em que as empresas brasileiras precisam ser fortalecidas e crescer"[512]. E conclui afirmando que as empresas tendem a adotar medidas compensatórias para atenuar o impacto da redução da jornada, dentre as quais:

> [...] alterações nos horários/turnos de trabalho, aumento do número de horas trabalhadas com o mesmo quadro de empregados e incorporação de novas tecnologias, de modo a evitar a contratação de novos empregados, pois esta seria a alternativa mais cara para elas, especialmente em momentos pontuais de expansão da economia e do mercado[513].

AMAURI MASCARO DO NASCIMENTO assevera que não está demonstrada a eficácia da redução da jornada de trabalho quando o objetivo é aumentar o emprego.

ANTOINE JEAMMAUD alerta que a redução da jornada de trabalho motiva a intensificação do trabalho causando danos à saúde do trabalhador[514].

FRANCISCO ALVES afirma que a intensificação do trabalho se traduz em "produzir mais em menos tempo"[515].

A intensificação do trabalho motivada pela redução da jornada de trabalho deve-se ao fato de que o trabalhador deverá realizar o mesmo trabalho, porém em tempo menor. Todavia, a redução da jornada de trabalho também pode motivar o trabalhador a pactuar dois ou mais contratos de trabalho, nesse caso realizará jornadas duplas ou triplas e a consequência será a intensificação do trabalho, o que acarreta danos à saúde do trabalhador.

Há duas correntes doutrinárias distintas sobre a redução da jornada de trabalho no Brasil. A corrente favorável alega que irá criar novos postos de trabalho, tratando-se de medida que reduzirá o desemprego, preservará a saúde de trabalhador e diminuirá os

---

[511] ZOMIGNANI, Cassius Marcellus. Op. cit., p. 52 et. seq.
[512] Idem, ibidem, p. 54.
[513] Idem, ibidem, p. 53.
[514] JEAMMAUD, Antoine. A experiência francesa de redução da jornada de trabalho. Op. cit., p. 44.
[515] PYL, Bianca. **Intensificação do trabalho tem provocado doenças "coletivas".** Disponível em < http://www. reporterbrasil.org.br/exibe.php?id=1585>. Acesso em: 6 nov. 2012.

acidentes de trabalho. Há, entretanto, corrente doutrinária contrária, que afirma que irá encarecer a mão de obra ocasionando, consequentemente, mais desemprego, bem como a intensificação o trabalho.

Entendemos que a redução da jornada de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais por meio de alteração constitucional afetaria essencialmente as pequenas e microempresas, não sendo uma medida eficaz para gerar emprego ou reduzir o desemprego. Observe-se que a jornada de trabalho média dos trabalhadores no Brasil é de 39,4 horas semanais. Contudo, devemos nos atentar para o efeito perverso da redução da jornada de trabalho imposta por lei, dentre eles o aumento de desemprego, aumento do número de horas extraordinárias, bem como a intensificação do trabalho. Não obstante, consideramos que a redução da jornada de trabalho por negociação entre empregados e empregadores trata-se da forma mais eficaz para atingir o objetivo principal desejado, ou seja, a redução efetiva da jornada de trabalho, a criação de empregos e a minimização da intensificação do trabalho, pois respeitadas as particularidades de cada segmento profissional e econômico.

Por fim, a redução da jornada de trabalho poderá ocasionar a intensificação do trabalho na medida em que o trabalhador busca suprir o período de trabalho mais curto. Todavia, também poderá ocorrer a intensificação do trabalho quando o trabalhador pactuar dois ou mais contratos de trabalho realizando jornadas duplas ou triplas. Em ambos os casos, os efeitos são prejudiciais à saúde do trabalhador.

5.3 A redução e a limitação da jornada de trabalho como medida de proteção da saúde do trabalhador

AMAURI MASCARO DO NASCIMENTO assevera que “sob a perspectiva teleológica que se ocupa do estudo dos fins da redução da jornada normal do trabalho, o principal objetivo da medida é a defesa da saúde do trabalhador e não tanto a criação de empregos de duvidosa consecução”[516]. Preservar a saúde do trabalhador e a segurança do local de trabalho é o mais fundamental dos objetivos subjacentes à limitação da jornada de trabalho[517].

---

[516] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O problema da redução da jornada de trabalho e o direito brasileiro. Op. cit., p. 17.

[517] LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre MESSENGER, Jon C. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada.**

SEBASTIÃO GERALDO DE OLIVEIRA afirma que a saúde, antes de ser um direito do trabalhador, é um direito de todos[518]. JOÃO JOSÉ SADY salienta que a saúde é um direito de todos e dever do Estado previsto no artigo 196, da Constituição Federal de 1988[519].

A saúde encontra-se dentre os direitos e as garantias fundamentais previstos no artigo 6º, da Constituição Federal. JOSÉ ANTÔNIO RIBEIRO DE OLIVEIRA SILVA pondera que, pela primeira vez, o legislador positivou a saúde como direito fundamental[520].

A Constituição da República prevê a proteção da saúde do trabalhador e do meio ambiente de trabalho (artigo 200, II e VIII). O artigo 200, da Constituição Federal, refere-se ao Sistema Único de Saúde (SUS), que tem como atribuição proteger a saúde do trabalhador por meio de ações de vigilância epidemiológica e sanitária, bem como proteger o meio ambiente do trabalho. O SUS foi instituído pela Lei 8080, de 19 de setembro de 1990. A referida lei é conhecida como Lei Orgânica da Saúde (LOS), que dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes, regulando, em todo o território nacional, as ações e os serviços de saúde, executados isolada ou conjuntamente, em caráter permanente ou eventual, por pessoas naturais ou jurídicas de direito público ou privado. A Lei 8.080, de 1990, ratifica a disposição de que a saúde é direito fundamental do ser humano e dever do Estado (artigo 2º, da Lei 8.080, de 1990)[521].

A redução e limitação da jornada de trabalho são temas que guardam importante relação com a preservação da saúde do trabalhador. Tais temas também se relacionam com a prevenção contra a fadiga, principalmente em atividades insalubres e trabalhos braçais.

Ao longo do estudo, inclusive com a análise da evolução histórica da redução da jornada de trabalho, ficou demonstrado que a busca incessante pela redução da jornada de trabalho se deu tendo como objetivos principais a geração de novos postos de trabalho, a redução do desemprego e melhores condições de trabalho, quando, na verdade, o objetivo

---

Tradução Oswaldo de Oliveira Teófilo. Brasília: OIT, 2009. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>. Acesso em: 25 jun. 2010, p. 149.

[518] OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 111.

[519] SADY, João José. **Direito do meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000, p. 190.

[520] SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008, p. 94.

[521] Artigo 2º, da Lei 8080 de 1990. A saúde é um direito fundamental do ser humano, devendo o Estado prover as condições indispensáveis ao seu pleno exercício.

§ 1º - O dever do Estado de garantir a saúde consiste na reformulação e execução de políticas econômicas e sociais que visem à redução de riscos de doenças e de outros agravos no estabelecimento de condições que assegurem acesso universal e igualitário às ações e aos serviços para a sua promoção, proteção e recuperação.

fundamental a ser alcançado com a redução da jornada de trabalho é a preservação da saúde do trabalhador.

Ao revés da preservação da saúde do trabalhador, constata-se que, com a redução da jornada de trabalho, poderá haver efetivamente a intensificação do trabalho e o aumento do número de horas extraordinárias.

MARTHA HALFELD FURTADO DE MENDONÇA SCHMIDT questiona se "[...] antes de qualquer discussão concernente à redução 'legal' do trabalho, não seria mais imperiosa uma reflexão que conduzisse à redução da prática de horas extras habituais?"[522].

AMAURI MASCARO DO NASCIMENTO assevera que:

> Minha impressão é de que antes da redução da jornada semanal de trabalho há outro caminho a seguir e que é precedente e até mesmo prioritário: a redução do contingente de horas extras semanais ou mensais. De nada adianta reduzir a jornada normal de trabalho se forem mantidas as horas extras nas dimensões toleradas pelo Brasil[523].

O referido autor acrescenta que a redução das horas extraordinárias pode ser semanal ou mensal, estabelecendo o máximo permitido pela lei ou pelas convenções coletivas[524].

SADI DAL ROSSO sustenta que a experiência brasileira em reduzir a jornada de trabalho demonstra "[...] uma alteração marcante na distribuição das horas entre jornada normal e jornada extraordinária"[525].

CÁSSIO DE MESQUITA BARROS JÚNIOR salienta que as empresas, em vez de contratar mais empregados, aumentam o número de horas extraordinárias dos já contratados[526].

SADI DAL ROSSO afirma que "boa parte do tão almejado aumento de emprego foi convertido em trabalho adicional. Com isso, os empregadores de fato não reduziram a duração efetiva do trabalho de um grande número de trabalhadores [...]"[527]. O referido autor assevera que "[...] a jornada extraordinária consolidou-se como um componente estrutural do regime de trabalho no Brasil"[528].

> O aumento da jornada extraordinária indica um outro fenômeno além da compensação pela redução da jornada de trabalho. Ao mesmo tempo em que as empresas se contraem para enfrentar a competição interna e

---

[522] SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. Op. cit., p. 737.
[523] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. O problema da redução da jornada de trabalho e o direito brasileiro. Op. cit., p. 23.
[524] Idem, ibidem, p. 24.
[525] DAL ROSSO, Sadi. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. Op. cit., p. 97.
[526] BARROS JÚNIOR, Cássio de Mesquita. Op. cit., p. 542.
[527] DAL ROSSO, Sadi. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. Op. cit., p. 87.
[528] Idem, ibidem, p. 88.

> externa e reduzem os quadros com evidente efeito sobre o emprego, apelam para um maior sobretrabalho dos assalariados que permanecem em atividade. A classe trabalhadora é conduzida ao holocausto pela acirrada competição[529].

Em artigo de 2001, ANTONIO MAZZUCA demonstra que o índice de empregados que realizam horas extraordinárias era de 61,6% dos empregados no comércio, 43,8% dos empregados na indústria e 43,9% dos empregados no setor de serviços, segundo dados do Dieese. Para tal autor, "o uso abusivo das horas extras é responsável pela redução de três milhões de novos empregos. O número é assustador e preocupante"[530].

Em estudo realizado em 2011, MANUELA DE PALMA COELHO GERMANO LOURENÇÃO observa que o pedido mais recorrente nas lides trabalhistas em trâmite na Justiça do Trabalho brasileira versa sobre hora extraordinária[531].

Conforme análise realizada no Capítulo 4 deste trabalho, a Organização Internacional do Trabalho elaborou relatório que evidencia que, em 2007, no Brasil, 35,5% dos trabalhadores trabalham mais de 44 horas por semana; e 20,3%, mais de 48 horas.

Observe-se que o Código do Trabalho Português de 2009 prevê jornada de trabalho de oito horas por dia e 40 horas por semana (artigo 203). Contudo, fixa limite para a hora extraordinária, previsto no artigo 228, sendo de 175 horas anuais para microempresa ou pequena empresa, 150 horas por ano para média ou grande empresa e 80 horas anuais para o trabalho parcial. Todavia, o limite para microempresa, pequena empresa, média ou grande empresa poderá ser aumentado em até 200 horas anuais mediante negociação coletiva. O limite para o trabalho parcial poderá ser aumentado em até 130 horas anuais ante acordo escrito entre empregado e empregador ou em até 200 horas por ano por negociação coletiva. Porém, deve-se observar o limite de duas horas extraordinárias por dia. O limite máximo da jornada média de trabalho semanal, incluindo as horas extraordinárias, entretanto, não pode ser superior a 48 horas num período de referência de 12 meses, quando estipulado por negociação coletiva ou dentro de um período de referência de quatro meses, quando não haja estipulação (artigo 211, do Código do Trabalho de 2009).

---

[529] Idem, ibidem, p. 89.
[530] MAZZUCA, Antônio. Op. cit. 107.
[531] LOURENÇÃO, Manuela de Palma Coelho Germano. **O princípio da congruência no processo individual do trabalho.** Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito da USP, São Paulo, 2011, 168 p., p. 118.

Entendemos que a redução e limitação da jornada de trabalho são temas intrínsecos à preservação da saúde do trabalhador. Contudo, constata-se que a redução da jornada de trabalho poderá ocasionar a intensificação do trabalho e aumentar do número de horas extraordinárias. Assim, consideramos ser necessária a limitação do número de horas extraordinárias, fixando-se limite máximo para a jornada de trabalho semanal, mensal, bem como anual, como ocorre, por exemplo, em Portugal, reduzindo-se, assim, a jornada efetiva de trabalho, o que certamente será instrumento eficaz para a proteção da saúde do trabalhador como um direito fundamental.

CONCLUSÃO

A redução da jornada de trabalho, como visto na evolução histórica aqui estudada, é almejada há séculos. Se no século X a jornada concentrava-se entre o nascer e o pôr do sol, sendo de aproximadamente nove horas e meia no inverno e 12 horas e meia no verão, e no século XVIII passou a ser de 15, 17 e até 18 horas por dia, foi somente em 1847, na Inglaterra, por meio da *Factory Act*, que foi reduzida para dez horas diárias nas indústrias têxteis e nos moinhos. Já a jornada de trabalho de oito horas diárias foi inaugurada pelos Estados Unidos, em 1868, ainda que aplicável somente aos empregados do serviço público federal americano.

No Brasil, o Decreto 1.313, de 17 de janeiro de 1891, tornou-se um marco ao fixar jornada de sete horas, prorrogável até nove horas, aos menores do sexo feminino entre 12 e 15 anos e aos menores do sexo masculino entre 12 e 14 anos. Esse decreto, ressalte-se, teve incidência somente no Distrito Federal. A jornada de trabalho foi regulada pela primeira vez no plano interno por meio de Decreto 21.186, de 22 de março de 1932, que fixou jornada diária de oito horas aos trabalhadores do comércio. A Constituição Federal de 1934 foi a primeira a prever limite para jornada, fixando-a em oito horas diárias e, consequentemente, 48 horas semanais. A Constituição Federal de 1988 reduziu a jornada de trabalho de 48 horas para 44 horas semanais.

Ainda quanto ao ordenamento jurídico brasileiro, constatou-se que ele consagra as jornadas especiais de determinadas profissões que, por certas circunstâncias, têm jornadas reduzidas. As jornadas especiais, contudo, não abarcam todas as profissões que necessitam de condições peculiares para proteção da saúde e segurança do trabalhador, como, por exemplo, os trabalhadores braçais, que realizam trabalho fatigante, bem como aqueles que atuam em atividades insalubres. Reduzir a jornada de trabalho nesses casos seria medida fundamental para proteção da saúde e segurança dos trabalhadores que não são beneficiados por jornadas especiais. Considerando-se, portanto, que a redução da jornada de trabalho pode, também, ocorrer com aumento dos intervalos intrajornadas, interjornadas, bem como com aumento dos dias de férias, fica, aqui, registrada a sugestão da redução da jornada de trabalho dos trabalhadores braçais e de atividades insalubres, inclusive por meio do aumento dos intervalos e dos dias de férias.

Na França, a primeira lei trabalhista relativa à jornada de trabalho trata-se da Lei de 22 de março de 1841, que fixa jornada de trabalho de oito horas diárias às crianças

entre 8 e 12 anos e em 12 horas por dia para os menores de 12 e maiores de 16 anos. Em 1919, a jornada passa a ser de oito horas diárias e 48 horas semanais. Em 1936, foi reduzida de 48 horas para 40 horas semanais. Em 1982, foi diminuída de 40 para 39 horas semanais. Posteriormente, a Lei 98-461, de 13 de junho de 1998, conhecida por LEI AUBRY I, estabeleceu a redução da jornada de trabalho de 39 para 35 horas semanais por meio de negociação. Depois, a Lei 2000-37, de 19 de janeiro de 2000, conhecida como LEI AUBRY II, reduz a jornada de trabalho para 35 horas semanais. Em 2003, inicia-se um processo de ampliação da jornada de trabalho por meio do aumento do número das horas extraordinárias. A redução da jornada de trabalho para 35 horas objetivava a geração de empregos e a diminuição do desemprego. Porém, tais resultados não foram evidenciados, ao revés, houve aumento do desemprego e intensificação do trabalho. Atualmente, os países integrantes da União Europeia apresentam diferentes limites de jornada de trabalho, embora busquem harmonizar tais limites. Por sua vez, a Diretiva 2003/88 prevê a possibilidade de pactuar, via negociação coletiva, jornada de trabalho superior a 48 horas semanais. O Reino Unido adota jornada que pode ser superior a 48 horas semanais, opondo-se à jornada de trabalho francesa de 35 horas semanais.

No fim de 2009, conforme evidenciado neste estudo, a jornada de trabalho média na França era de 39,3 horas por semana; e a jornada de trabalho média no Brasil, entre 1988 e 2007, era de 39,4 horas por semana.

No Brasil, a redução da jornada de trabalho de 44 horas para 40 horas semanais foi apresentada por meio da PEC 231/1995, objetivando geração de novos postos de trabalho e diminuição do desemprego. Todavia, como observado aqui, a redução da jornada de trabalho provoca impactos no direito do trabalho e na sociedade brasileira tais como redução dos postos de trabalho, aumento do índice de desemprego e intensificação do trabalho. A redução da jornada de trabalho por alteração constitucional afetaria principalmente pequenas e microempresas, já que são as que mais empregam em nosso país. Ademais, a redução da jornada por meio de lei tem caráter coercitivo e imperativo, ou seja, de cumprimento obrigatório por todos, e pode granjear efeitos perversos, dentre eles o aumento de desemprego, aumento do número de horas extraordinárias, bem como a intensificação do trabalho, colocando em risco a saúde e segurança do trabalhador.

É fato, contudo, que, em realidade, a redução da jornada de trabalho via negociação, prevista na Constituição da República de 1988, já está implementada em algumas empresas no Brasil que estabelecem jornada de 40 horas semanais. Há de se reconhecer que redução da jornada de trabalho por negociação trata-se da forma mais

prudente para conquistas sociais e mais eficaz para atingir o objetivo principal desejado, ou seja, a redução efetiva da jornada de trabalho e a criação de empregos, pois têm-se respeitadas as particularidades de cada segmento profissional e econômico.

É sempre bom alertar, porém, que a redução da jornada de trabalho poderá ocasionar a intensificação do trabalho, pois o trabalhador, realizando o mesmo trabalho em menor jornada, tenderá a pactuar dois ou mais contratos de trabalho e passar a exercer jornadas duplas ou triplas. Em quaisquer dessas hipóteses, os efeitos são prejudiciais à saúde do trabalhador.

Convém ressaltar que a Recomendação 116, da OIT, refere-se à redução progressiva da jornada de trabalho até atingir 40 horas semanais.

Diante desse contexto, conclui-se, portanto, que, embora a jornada de 40 horas esteja implementada via negociação, a redução da jornada via Legislativo, para ter seus impactos minimizados, deve considerar a redução progressiva da jornada de trabalho, ou seja, num primeiro momento reduzindo-se de 44 para 42 horas semanais; e, posteriormente, para 40 horas semanais. Entretanto, reitere-se que há de se dar tratamento diferenciado a pequenas e microempresas.

Pôde-se constatar nesta análise que há uma discrepância entre a jornada de trabalho legal e a jornada de trabalho efetiva. Muitos trabalhadores cumprem jornada acima das 48 horas semanais, violando suas liberdades constitucionais, colocando em risco sua saúde e segurança, e desrespeitando os direitos fundamentais, o que os leva a privar-se do convívio familiar e social e de momentos de lazer. Seria apropriada a limitação da jornada máxima semanal, mensal ou anual, por ser uma medida para reduzir a jornada efetiva de trabalho, como ocorre, por exemplo, em Portugal. Isso certamente se constituiria em instrumento eficaz para a proteção da saúde do trabalhador como um direito fundamental.

Por fim, como conclusão maior, entende-se que o principal objetivo a ser alcançado com a redução da jornada de trabalho é a proteção da saúde do trabalhador, lembrando que a saúde é um direito e uma garantia fundamental consagrados no artigo 6º, da Constituição Federal de 1988, e no artigo 2º, da Lei 8.080, de 19 de setembro de 1990. A redução da jornada de trabalho não gera emprego, não reduz o desemprego, mas suscita a intensificação do trabalho. No mais, ao se conjugarem políticas públicas consistentes e investimentos na formação e qualificação profissional, muito provavelmente se chegue a resultados profícuos no que se refere a redução do desemprego e geração de novos postos de trabalho.

BIBLIOGRAFIA

ABDALA, Vantuil. Horas extras habituais: nunca mais. **Revista LTr: suplemento trabalhista**, São Paulo, v. 25, n. 106, p. 527-530, 1989.

ABUD, Cláudia José. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. São Paulo: Atlas, 2008.

AMORA, Dimmi. Caminhoneiros anunciam fim da greve. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 1 ago. 2012. Poder, p. A8.

ANDRADE, Dárcio Guimarães de. A redução da jornada de trabalho e seus problemas. **Revista Trimestral de Jurisprudência dos Estados**, São Paulo, v. 181-182, ano 25, p. 1-20, abr./jun. 2001.

ANGHER, Anne Joyce. **Vade Mecum acadêmico de Direito Rideel**. 14. ed. São Paulo: Rideel, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Cássio de Mesquita. A redução da jornada de trabalho como estímulo à ampliação dos empregos. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 67, n. 5, p. 536-544, mai. 2003.

BELMONTE, Alexandre Agra. Redução da jornada de trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 68, n. 2, p. 165-172, fev. 2004.

BELTRAN, Ari Possidonio. **Direito do trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade**. São Paulo: LTr, 2001.

_____. **Os impactos da integração econômica no direito do trabalho**: globalização e direitos sociais. São Paulo: LTr, 1998.

_____. A harmonização de normas e o direito do trabalho na União européia. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**. Homenagem ao Professor Emérito Amauri Mascaro Nascimento, São Paulo: LTr, v. 18, n. 18, p. 35-49, 2010.

_____. O direito do trabalho em transformação. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 30. n. 110, p. 24-29, dez. 2010.

_____. Flexibilização, globalização, terceirização e seus impactos nas relações do trabalho. **Revista LTr: legislação do trabalho e previdência social**, São Paulo, v. 61, n. 4, p. 490-495, abr. 1997.

BERG, Janine; RIBEIRO, José; LUEBKER, Malte. **Decent work country profile Brazil.** International Labour Organization. Genebra: ILO, 2009. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_124376.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2010.

BOISSONNAT, Jean. **2015**: horizontes do trabalho e do emprego. Tradução Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 1998.

BORGES, Altamiro; LOGUERCIO, Antônia Mara Vieira. **Questões polêmicas sobre a jornada de trabalho.** Porto Alegre: Notadez, 2009.

BRASIL. **Taxa de desemprego**. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/noticias/arquivos/2012/05/24/taxa-de-desemprego-de-6-e-a-menor-para-o-mes-desde-2002-informa-ibge>. Acesso em: 1 out. 2012.

BUENO, Francisco da Silveira. **Dicionário etimológico prosódico da Língua Portuguesa.** São Paulo: Saraiva, 1965. 8 v.

CAMARA DOS DEPUTADOS. **Proposta de emenda constitucional**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoes Web/fichadetramitacao?idProposicao=14582>. Acesso em: 26 set. 2012

CECILIA, Silvana Louzada Lamattina. **Responsabilidade do empregador por danos à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2008.

CESARINO JÚNIOR, Antonio Ferreira. **Direito Social.** São Paulo: LTr, 1980.

CHEN, Daniel. **Regime brasileiro da duração do trabalho na relação de emprego**. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito da USP, São Paulo, 2008. 145 p.

CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.

DAL ROSSO, Sadi. **Mais trabalho!** A intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

_____; Sadi. **O debate sobre a redução da jornada de trabalho**. DEDECCA, Cláudio Salvadori (Org.). São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1998.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **A força vinculante das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego (NRs do MTE) e o Anexo II da NR-17**. Disponível em: <http://portal2.trtrio.gov.br:7777/pls/portal/docs/PAGE/GRPPORTALTRT/PAGINAPRINCIPAL/JURISPRUDENCIA_NOVA/REVISTAS%20TRT- RJ/48/16_REVTRT48_JOSE%20AFFONSO.PDF>. Acesso em: 30 out. 2012.

DAMIÃO, Regina Toledo; HENRIQUES, Antonio. **Curso de português jurídico.** São Paulo: Atlas, 1994.

DÄUBLER, Wolfgang. A flexibilização do direito do trabalho na Alemanha. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, Revistas dos Tribunais, n. 29, p. 210-228, jul./set. 2003.

DE PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário jurídico.** 3 ed. Rio de Janeiro/São Paulo: Forense, 1973. 4 v.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DIEESE. **Redução da jornada de trabalho para 40 horas já!:** o debate sobre a redução da jornada de trabalho no Congresso Nacional. Nota técnica. 11 fev 2010. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/notaImprensaJornada0209.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2011.

DIEESE. **Redução da jornada normal de trabalho versus horas extras**. Nota Técnica. Número 31, agosto 2006. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/ notatec31HorasExtras.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2011.

ECO, Humberto. **Como se faz uma tese**. Tradução Gilson Cesar Cardoso de Souza. 22. ed. São Paulo: Perspectiva, 2009.

EIGHT HOUR DAY. **History.** Disponível em: <http://www.8hourday.org.au/pdf/888_ fact_01_ history.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2011.

FERRARI, Irany. Um convívio de trabalho fecundo. **Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho**. Homenagem ao Professor Emérito Amauri Mascaro Nascimento, São Paulo: LTr, v. 18, n. 18, p. 66-68, 2010.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 5. ed. Curitiba: Positivo, 2011.

FREIRE, Laudelino. **Grande e novíssimo dicionário da língua portuguesa.** 3. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 1957. 4 v.

GAURIAU, Bernard. Conférence sur lês 35 heures. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 33, n. 65, p. 25-35, jul./dez. 2000.

GIGLIO, Wagner D. **OIT e Convenções Internacionais ratificadas pelo Brasil.** 1. ed. São Paulo: Sugestões Literárias, 1973.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **Pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego:** o sistema de cotas no Brasil. Curitiba: Juruá, 2007.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

HONEYBALL, Simon. **Employment Law**. Oxford: Oxford, 2010.

INDEXMUNDI**. Índice de desemprego.** Disponível em: <http://www.indexmundi.com /g/g.aspx?v=74&c =fr&l=pt>. Acesso em: 20 set. 2012.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **History.** Disponível em: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm> Acesso em: 11 jun. 2012.

IPEA. **Carga horária.** Disponível em: http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/ comunicado_presidencia/09_ 07_29_ComunicaPresi_24_CargaHoraria.pdf>. Acesso em: 1 out. 2012.

JAVILLIER, Jean-Claude. **Manual de direito do trabalho**. Tradução Rita Asdine Bozaciyan. São Paulo: LTr, 1988.

JEAMMAUD, Antoine. A experiência francesa de redução da jornada de trabalho. In: MANNRICH, Nelson et al (Coord.). Reconstrução do Direito do Trabalho. **Anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 26-45.

_____. A questão do futuro do direito do trabalho: visão da Europa. In: JEAMMAUD, Antoine; ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; FRAGALE FILHO, Roberto. **Trabalho, Cidadania e Magistratura**, Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000. p. 31-60.

_____. As transformações do trabalho e seus reflexos nos tribunais. In: JEAMMAUD, Antoine; ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; FRAGALE FILHO, Roberto. **Trabalho, Cidadania e Magistratura**, Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000. p. 61-71.

_____. A internacionalização do trabalho: os novos desafios da integração econômica. In: JEAMMAUD, Antoine; ALVIM, Joaquim Leonel de Rezende; FRAGALE FILHO, Roberto. **Trabalho, Cidadania e Magistratura**, Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 2000, p. 75-92.

JORNAL A CIDADADE. **Mercedes Benz reduz jornada para evitar demissão.** Disponível em: <http://www.jornalacidade.com.br/editorias/economia/2012/09/11/trabalho-sp-mercedes-benz-reduz-jornada-para-evitar-demisao.html >. Acesso em: 13 set. 2012.

FERREIRA, Leda Leal. **Redução da jornada de trabalho e a saúde dos trabalhadores**. Sindicato dos empregados nas empresas de lava rápido e similares do Estado de São Paulo. Disponível em: <http://sielav.org.br/site/?q=node/30>. Acesso em: 7 nov. 2012.

LEE, Sangheon; MCCANN, Deirdre; MESSENGER, Jon C. **Duração do Trabalho em Todo o Mundo: Tendências de jornadas de trabalho, legislação e políticas numa perspectiva global comparada.** Tradução Oswaldo de Oliveira Teófilo. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=434>. Acesso em: 25 jun. 2010.

LOURENÇÃO, Manuela de Palma Coelho Germano. **O princípio da congruência no processo individual do trabalho.** Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito da USP, São Paulo, 2011. 168 p.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**: direito tutelar do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992, v. 4.

_____. Redução de jornada. **Revista LTr: suplemento trabalhista**, São Paulo, v. 39, n. 124, p. 561-562, 2003.

_____. Trabalho extraordinário após a CF de 1988. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, Revistas dos Tribunais, n. 84, p. 27-30, dez. 1993.

_____. Semana de 44 horas. **Revista LTr: suplemento trabalhista**, São Paulo, v. 25, n. 6, p. 39, 1989.

MAÑAS, Christian Marcello. A redução da jornada de trabalho e sua (in)viabilidade no combate ao desemprego. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná,** Porto Alegre: Síntese, v. 35, p. 165-171, 2001.

MANNRICH, Nelson Apresentação dos anais. In: MANNRICH, Nelson et al (Coord.). Reconstrução do Direito do Trabalho. **Anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 11-14.

_____. **Inspeção do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

_____. Jornada extraordinária e controle de ponto eletrônico. **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 30, n. 110, p. 119-135, dez. 2010.

_____. Limites da flexibilização das normas trabalhistas. **Revista do Advogado**, São Paulo, n. 54, p. 29-35, dez. 1998.

MARCHI, Eduardo C. Silveira. **Guia de metodologia jurídica:** teses, monografias e artigos. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 3 ed. Lisboa: Almedina, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MAZZUCA, Antônio. Redução da jornada de trabalho como fator de combate ao desemprego. **Revista do curso de Direito do Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas**, São Paulo, v. 15, n. 23, p. 105-108, 2001.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador:** responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 4. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MELLO, Roberta Dantas de. O Brasil e a redução da duração semanal de trabalho para 40 horas: um debate contemporâneo. **Revista LTr: doutrina**, São Paulo, v. 75, n. 11, p. 1367-1376, nov. 2011.

MORAES, Alexandre. **Direito constitucional**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2005.

MORAES, Evaristo de. **Apontamentos de direito operário**. São Paulo: LTR, 1971.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. **Introdução ao direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 1993.

MUÇOUÇAH, Paulo Sérgio. **Empregos verdes no Brasil**: quantos são, onde estão e como evoluirão nos próximos anos. Organização Internacional do Trabalho. Brasil: OIT, 2009. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=436>. Acesso em: 16 jun. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

_____. O problema da redução da jornada de trabalho e o direito brasileiro. In: MANNRICH, Nelson et al (Coord.). Reconstrução do Direito do Trabalho. **Anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 17-25.

_____. Aspectos da jornada de trabalho no ordenamento latino-americano: cargo de confiança e jornadas especiais. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio; FREDIANI, Yone. **Novos rumos do direito do trabalho na América Latina.** São Paulo: LTr, 2003. p. 278-290.

NASCIMENTO, Sonia Aparecida Costa Mascaro. **Flexibilização do horário de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

NATIONAL ARCHIVES. **Lesson 13**. Disponível em: <http://www.nationalarchives.gov.uk /education/lesson13.htm>. Acesso em: 12 jun. 2012.

NETO, Antonio. Reduzir a jornada para gerar empregos. In: MANNRICH, Nelson et al (Coord.). Reconstrução do Direito do Trabalho. **Anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 46-49.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2010.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções da OIT**. Disponível em: <http://www.oit.org.br>. Acesso em: 02 jun. 2011

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Working towards sustainable development. Disponível em: <http://www. oit.org.br/node/844>. Acesso em: 5 jun. 2012.

PASTORE, José. **As mudanças no mercado de trabalho**: leituras de sociologia do trabalho. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **A Europa amplia a jornada de trabalho**. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_265.htm>. Publicado em O Estado de São Paulo em 5 ago. 2008. Acesso em: 31 mar. 2011.

_____. **Emprego e jornada de trabalho**. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/em/em_140.htm>. Publicado em O Estado de São Paulo em 2 mar. 2010. Acesso em: 31 mar. 2011.

PATAH, Ricardo. Redução da jornada de trabalho: “trabalhar menos, para trabalharem todos”. In: MANNRICH, Nelson et al (Coord.). Reconstrução do Direito do Trabalho. **Anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 72-78.

PITT, Gwynwth. **Employment Law**. 7. ed. Londres: Thomson Reuters, 2009.

PRADO, Roberto Barreto. **Tratado de direito do trabalho.** 2. ed. São Paulo: RT, 1967, v. 1.

PYL, Bianca. **Intensificação do trabalho tem provocado doenças "coletivas".** Disponível em: <http://www.reporterbrasil.org.br/exibe.php?id=1585>. Acesso em: 6 nov. 2012.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho**: parte II: situações laborais individuais. Lisboa: Almedina, 2006.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**, 3. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. Horas extraordinárias: base diária ou anual? **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, Revistas dos Tribunais, n. 84, p. 3-18, dez. 1993.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. **CLT**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SAAD, Ricardo Nacim. Jornada de trabalho de 35 horas semanais: modelo francês. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 28, n. 106, p. 196-202, abr./jun. 2002.

SADY, João José. **Direito do meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

SCHMIDT, Martha Halfeld Furtado de Mendonça. A nova lei das 35 horas na França: uma inspiração para o Brasil? **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 64, n. 6, p. 734-737, jun. 2000.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1973. v. 4.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado:** jornadas e pausas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 2.

_____. **Curso de direito do trabalho aplicado:** segurança e medicina do trabalho: trabalho da mulher e do menor. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. v. 3.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**: conteúdo essencial da dignidade humana. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro. A limitação da jornada de trabalho e as convenções internacionais do trabalho. **Revista do Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 12, n. 69, p. 72-89, set./out. 1987.

SOARES FILHO, José. **A proteção da relação de emprego**: análise crítica em face de normas da OIT e da legislação nacional. São Paulo: LTr, 2002.

SUPIOT, Alain. (Coord.). **Trabajo y empleo**: transformaciones del trabajo y futuro del derecho del trabajo. Valência: Tirant lo Blanch, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT e outros tratados**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

_____; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed. São Paulo: LTr, 2004. 2 v.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br>. Acesso em: 18 out. 2012.

ULTIMA INSTANCIA. **MPT manifesta apoio ao projeto que limita jornada de trabalho de motoristas**. Disponível em: <http://ultimainstancia.uol.com.br/conteudo/noticias/55975/mpt+manifesta+apoio+ao+projeto+que+limita+jornada+de+trabalho+de+motoristas.shtml>. Acesso em: 2 ago. 2012.

UNIVERSITY OF MASSACHUSETTS DARTMOUTH. **Working conditions.** Disponível em: <http://www1.umassd.edu/ir/resources/workingconditions/w1.doc>. Acesso em: 13 jul. 2011.

VEJA. **Brasil já tem 2,9 milhões de empregos verdes diz relatório da OIT.** Disponível em: <http://veja.abril.com.br/noticia/economia/brasil-ja-tem-2-9-milhoes-de-empregos-verdes -diz-relatorio-da-oit>. Acesso em: 31 mai. 2012.

VEJA. **Desemprego na França atinge maior taxa em 13 anos.** Disponível em: <http://veja.abril.com.br/noticia/economia/desemprego-na-franca-atinge-maior-taxa-em-13 -anos>. Acesso em: 20 set. 2012.

VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da jornada de trabalho:** importância e limitações. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho). Faculdade de Direito da USP, São Paulo, 2010. 99 p.

ZOMIGNANI, Cassius Marcellus. Redução da jornada de trabalho: impactos jurídicos e econômicos. In: MANNRICH, Nelson et al (Coord.). Reconstrução do Direito do Trabalho. **Anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 50-61.

ZYLBERSTAJN, Hélio. Aspectos econômicos da redução da jornada de trabalho. In: MANNRICH, Nelson et al (Coord.). Reconstrução do Direito do Trabalho. **Anais da Academia Nacional do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2010. p. 62-71.

_____; RIBEIRO, F. G. **Decifrando o mistério:** porque a redução da jornada não aumenta o emprego? In: 3ª Conferência Brasileira de Relações de Emprego e Trabalho, 2009, São Paulo. p. 1-17. Disponível em: <http://www.sinaees-sp.org.br/arq/cniarthz.pdf >. Acesso em: 08 jul. 2011.