

JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

UMA ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO

TRABALHISTA

A exploração do trabalho humano na primeira metade do século XIX acabou por impor aos trabalhadores a necessidade de uniões e sindicatos que defendessem seus interesses. A partir de 1830 iniciaram-se movimentos operários, cujo objetivo era fixar o dia de trabalho em oito horas. Na França e na Alemanha, por sua vez, o objetivo era impedir a exploração do homem pelo abuso do poder econômico.

No ano de 1847 houve a aprovação, pelo Parlamento Inglês, da primeira lei que impôs um limite imperativo para a vontade do patrão e do operário, fixando em dez horas o prazo máximo da jornada de trabalho.

Em 1866 o Congresso Operário Internacional de Genebra ressaltou ser a limitação da jornada de trabalho uma condição prévia, estabelecendo que o limite legal da jornada deveria ser de oito horas. Alguns anos depois, a Suíça fixou em onze horas o dia de trabalho, enquanto que a Áustria o limitara em dez horas. Em 1890, na Conferência Internacional de Berlim, a questão da jornada de trabalho de oito horas foi debatida, mas nenhuma resolução foi aprovada a respeito.

Durante a primeira guerra (1914/18) os progressos da legislação do trabalho não cessaram, tendo sido adotada por diversos países a jornada de trabalho de oito horas.

Somente na Conferência das Nações Aliadas, é que foi aceita e incorporada ao Tratado de Versailles uma declaração de princípios, com a qual as Nações contratantes se obrigavam a adotar a jornada de oito horas ou a semana de quarenta e oito horas de trabalho. Para se tornar

efetiva a universalização da proteção ao trabalho consagrada em tal Tratado, foi criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Ao longo do desenvolvimento das primeiras leis brasileiras sobre a duração do trabalho, que acabaram por caracterizar a implantação do Direito do Trabalho no Brasil, não se estabeleceu em qualquer uma delas jornada normal de trabalho superior a oito horas.

Com o advento da Constituição de 1988 consagrou-se a semana de quarenta e quatro horas de trabalho, facultada a compensação das jornadas por convenção ou acordo coletivo.

Vale frisar, que o direito do trabalho visa a distribuição adequada do tempo empregado no trabalho com o dedicado ao descanso. Dois dos principais aspectos e obrigações decorrentes da relação empregado-empregador são o trabalho que é prestado por aquele e o salário que é pago por este.

Pode-se dizer que a limitação do tempo de trabalho abrange três aspectos fundamentais: a duração do trabalho, o repouso semanal e as férias anuais. Isso ocorre porque o Estado preocupa-se em coibir abusos, tais como o excesso de horas dedicadas ao trabalho e com isso a diminuição das horas que deveriam ser destinadas ao descanso. A questão da proteção do tempo de trabalho é sem sombra de dúvida de suma importância, haja visto que o mal uso das horas e dias de descanso de um trabalhador podem vir a pôr em perigo uma obra social ou cultural que se almejava concluir dentro das normas legais.

A limitação do tempo de trabalho possui como fundamentos a natureza biológica que visa combater os problemas psicofisiológicos, o caráter social que possibilita ao trabalhador viver como ser humano dentro da coletividade a qual pertence e, por fim, a índole econômica que restringe a falta de emprego acarretando um rendimento superior na execução do trabalho.

As disposições legais vigentes, no que concerne à duração do trabalho no Brasil, são de caráter imperativo, o que implica dizer que, a princípio, não podem ser violadas por qualquer ajuste feito entre empregado e empregador ou por convenções e acordos coletivos que se apliquem a elas (artigos 9º e 444 da CLT).

Cumpre-se, todavia, registrar que a Constituição brasileira de 1988 permite que a flexibilização das normas que a editou em dois pontos, quais sejam a compensação dos horários com redução das jornadas (art. 7º, XIII) e adoção de regras especiais de trabalho, como jornada de seis horas, para os turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV). Essa flexibilização será verificada tão somente por meio de convenções ou acordos coletivos de trabalho, embora ainda não se tenha legislação a respeito para fixar os limites e modalidades das compensações.

A CLT dispôs sobre as normas gerais da duração do trabalho que, com as derrogações que resultam da nova Constituição, incidem sobre todas as relações de emprego, com exceção das de natureza doméstica (art. 7º, § único da CF) e daquelas em que vigoram regras específicas.

Saliente-se, ainda, que as normas gerais se aplicam, da mesma forma, ao trabalho da mulher, ao do menor e ao das categorias profissionais com regulamentações específicas, desde que não haja sobre o assunto disposição especial e que não sejam as normas incompatíveis com o regime peculiar.

Conforme têm acentuado os intérpretes e o direito comparado, eventual conflito existente entre uma norma de especial de caráter profissional e outra alusiva ao trabalho feminino ou do menor resolver-se-á em favor da segunda. Se o conflito for entre uma disposição concernente ao trabalho feminino e outra relativa ao trabalho do menor, esta será a aplicável.

Observe-se que as normas sobre duração do trabalho, inseridas na legislação de proteção ao trabalhador, não são aplicáveis a quem exerce funções como a de gerentes e a dos empregados

que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horários de trabalho (trabalho externo) (art. 62 da CLT). Para excluí-los da aplicação das normas sobre a duração do trabalho, a nova lei ainda exige que os salários não sejam menores aos dos correspondentes cargos efetivos acrescidos de 40%.

Os empregados que trabalham em domicílio possuem certos direitos, tais como, o direito a repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos (art. 7º, XV) e gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal.

A atual Constituição fixou que a duração normal do trabalho, que nada mais é que o tempo máximo previsto para a execução, se dará em função do dia (jornada) e da semana (art. 7º, CF).

Destaque-se, ainda, que em razão do princípio da isonomia a lei poderá adotar limite inferior para atividades profissionais que justifiquem o tratamento diferenciado; o acordo coletivo, bem como a convenção, poderá em seu respectivo âmbito de incidência, estabelecer limites inferiores ou ajustar a compensação de jornada de trabalho; e o regulamento da empresa e o contrato individual de trabalho poderão vir a estipular duração normal de trabalho abaixo do parâmetro imposto pelas regras aplicáveis.

As condições de caráter mais favorável ao trabalhador irão sempre prevalecer, independentemente da hierarquia dos atos jurídicos correlatos.

O sistema legal brasileiro nunca impediu a celebração do contrato de trabalho com a duração semanal ou jornada de trabalho inferiores ao limite estabelecido na Constituição de 1988 ou legal. Entretanto, a contratação de trabalhadores em regime de tempo parcial resulta de acerto entre o trabalhador e o empresário.

Segundo o parágrafo 4º do art. 59 da Consolidação das Leis Trabalhistas, os empregados sob o regime de tempo parcial não podem prestar horas extraordinárias. Porém, esse artigo é relativo

apenas à contratação de trabalho suplementar da jornada normal de trabalho através de acordo escrito entre o empregador e o seu empregado, razão pela qual a proibição concernente ao § 4º não atinge o trabalho extraordinário imposto por necessidade imperiosa.

Dispõe o art. 7º, inciso XIII:

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

Por meio do artigo supramencionado é possível observar que depois de fixar a semana normal de trabalho em quarenta e quatro horas, a Carta Magna de 1988 facultou a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, no que tange a compensação de jornadas de trabalho, firmou seu entendimento no sentido de que, mesmo em se tratando de *atividades insalubres*, a compensação poderá ser combinada por instrumentos normativos independentemente de inspeção prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, bastando o acordo ou a convenção coletiva de que trata o art. 7º, XIII da Constituição Federal.

A medida provisória n. 1.709 de 1998, conjuntamente com as demais que lhe sucederam, vieram a ampliar para doze meses o período dentro do qual poderá haver a compensação.

Segundo o § 3º do art. 59 da Consolidação das Leis de Trabalhistas, em ocorrendo a extinção do contrato de trabalho sem que tenham sido compensadas integralmente as jornadas anteriormente

majoradas, o empregado deverá receber como extraordinárias as horas excedentes, calculando-se um adicional mínimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário devido na data em que se pôs fim a relação de emprego.

O regime de sobreaviso foi previsto pela CLT somente para os ferroviários, em relação aos quais se permitiu organizar a escala de sobreaviso de até 24 horas, na própria residência, devendo ser remuneradas à razão de 1/3 do salário normal às horas correspondentes à escala (art. 244, § 2º). Saliente-se que o sobreaviso irá se configurar em virtude de ajuste com o empregador, obrigando-se o empregado a permanecer em determinado local, para que possa atender rapidamente a eventual convocação para o trabalho. Assim, pode-se dizer que empregado de sobreaviso é aquele que permanece em local ajustado com o seu empregador, a fim de atender a eventuais convocações para a execução de determinados serviços.

O art. 4º da CLT considera como de serviço o tempo em que o empregado permanece à disposição do empregador. Já o Tribunal Superior do Trabalho adotou o Enunciado n. 90 que diz:

“O tempo despedido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local do trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho”.

Há quem diga que como tempo de serviço, componente da jornada de trabalho, deveria ser conceituado apenas o correspondente ao deslocamento do empregado dentro da área relativa ao estabelecimento onde trabalha ou deste para outro do mesmo empregador.¹

A jurisprudência consolidada do TST acerca da matéria ampliou de forma significativa a expressão “à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”, pertencente ao art. 4º da Consolidação. Vale considerar a ressalva feita por Eduardo Gabriel Saad no sentido de que “no trajeto compreendido entre o ponto de embarque no veículo e a portaria da empresa, não é crível que o empregador esteja transmitindo instruções ao empregado”.²

Quanto ao horário de trabalho, este pode ser diurno, noturno ou misto. Segundo a própria CLT, o horário de trabalho diurno seria aquele cuja jornada encontra-se abrangida entre as 5 e 22 horas do mesmo dia; o noturno seria aquele que fixa a jornada entre 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte; e por fim, o horário misto seria aquele que alcança, de forma simultânea, períodos diurno e noturno.

A lei brasileira obriga que no curso de cada jornada de trabalho contínuo, se conceda um intervalo para repouso ou alimentação do trabalhador. Além disso, segundo o art. 66 da CLT, é obrigatório o intervalo de onze horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.

¹ “O período gasto no transporte gratuito do trabalhador em veículo do empregador deve ser assegurado como tempo de serviço, quando o deslocamento se dá dentro da propriedade ou desta para outra do mesmo empregador” (Ac. do TST, Pleno, no RO-DC-56/80, rel. Min. L.R. de Rezende Puech, DJ de 5.9.80.).

² Suplemento Trabalhista LTr n. 103/98, pág. 484.

Em face do dispõe o art. 72 da CLT, os trabalhadores que permaneçam em serviços permanentes de datilografia, mecanografia, escrituração ou cálculo executados por processos mecânicos, operações em computadores e outros similares têm direito a intervalos de descanso de dez minutos a cada noventa de trabalho contínuo. Tal intervalo restou, igualmente, estendido pela jurisprudência aos digitadores.

O Enunciado n. 118 do TST estabeleceu que os intervalos concedidos pelo empregador que não possuem previsão legal devem ser remunerados como serviço extraordinário se ampliarem a jornada normal.

Na verdade, a Consolidação das Leis Trabalhistas visou limitar não apenas o mínimo, mas também o máximo da duração das interrupções da jornada de trabalho.

Se a atividade de uma determinada empresa for contínua, por óbvio haverá trabalho noturno e aos domingos, mas cumpre registrar, que só as empresas autorizadas, no todo ou em parte, seja em caráter permanente ou transitório, é que poderão exercer suas atividades aos domingos. Se ela vier a operar em domingos, o descanso semanal obrigatório deverá recair, ao menos uma vez a cada sete semanas em domingo.

Nos serviços que exijam trabalhos aos domingos, deve haver, consoante imposição da CLT, a organização de escala de revezamento mensal.

Após certa divergência acerca da conceituação dos turnos ininterruptos de revezamento, firmou-se o entendimento jurisprudencial de que a conceituação destes decorre da sucessiva variação dos horários que acabam por afetar o relógio biológico do trabalhador.

No que tange a fixação e alteração da jornada normal de trabalho, em face do que estatuíram os artigos 59 e 444 da Consolidação, os contratos sujeitos ao regime geral de duração poderão chegar a estabelecer uma jornada de trabalho abaixo de oito horas. Nesse caso, a jornada normal

de trabalho seria estabelecida de acordo com o que restou estipulado entre as partes. Todavia, se a fixação de duração for superior à prefixada pela disposição impositiva aplicável, eivada de nulidade será a cláusula correspondente (art. 9º da CLT), vindo a prevalecer o limite consignado em lei, em convenção coletiva ou em decisão normativa (art. 444 da CLT).

A fixação da jornada normal de trabalho deve estar devidamente anotada na Carteira de Trabalho do empregado, bem como no Livro de Registro da empresa, muito embora o contrato possa vir a ser verbal ou resultante de acordo tácito (art. 442 da CLT).

Uma vez estipulada a jornada normal de trabalho, seja de forma expressa ou tácita, obrigados estarão empregador e empregado durante o curso do contrato. Ao primeiro cumpre não deixar de pagar ao segundo o salário correspondente a jornada de trabalho e, ao segundo, cumpre a obrigatoriedade de prestar serviços ou, para tal fim, permanecer à disposição do empregador durante o tempo previsto de duração da jornada de trabalho a ele correspondente.

Observe-se, ainda, que a jornada ou duração normal do trabalho, durante a vigência do contrato de trabalho, só poderá ser lícitamente alterada quando não infringir disposição imperativa aplicável e dela não resultar, direta ou indiretamente, prejuízo ao empregado.

O art. 7º, VI, da CF só possibilita a redução salarial mediante disposição em convenção ou acordo coletivo. De outro lado, a flexibilização sob tutela sindical, prevista na Constituição, possibilita a negociação, entre a empresa e o sindicato que represente seus empregados, para a redução de salários.

Quanto a fixação, controle e alteração do horário de trabalho, preceitua Arnaldo Süssekind em sua renomada obra Instituições de Direito do Trabalho:

“Na estipulação do horário de trabalho, isto é, dos momentos em que devem ter início e fim a jornada normal e seu intervalo, é maior o arbítrio da empresa. Em princípio, ao empregador cabe essa fixação; há, porém, restrições legais e contratuais a que ela deve subordinar-se.

Dentre as restrições de ordem legal, cumpre ressaltar as que se referem ao trabalho da mulher e do menor, contidas na Consolidação das Leis do Trabalho, e as que concernem ao horário de funcionamento dos estabelecimentos comerciais e bancários.

Outrossim, em face do que dispõe o art. 66 da Consolidação, terá de mediar, entre duas jornadas de trabalho, um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso do empregado.” (p. 817)

Quanto às horas extras, podemos afirmar que estas são as horas trabalhadas que ultrapassam a jornada de trabalho normal fixada por lei, convenção coletiva, sentença normativa ou contrato individual de trabalho.

Para Arnaldo Süssekind, em sua obra Instituições de Direito do Trabalho:

“Haverá trabalho extraordinário toda vez que o empregado prestar serviços ou permanecer à disposição da empresa após esgotar-se a jornada normal de trabalho, seja em virtude de acordo escrito ou de instrumento da negociação coletiva, seja nos casos previstos em lei, por determinações do empregador, ressalvada a hipótese de compensação de jornadas (...) Mas o período de até cinco minutos que antecede ou sucede a jornada de trabalho não são considerados como trabalho extra. Outrossim, para que o trabalho, após a jornada normal, se configure como extraordinário, não obsta que a duração da referida jornada haja sido

estipulada pelos contratantes em período inferior ao previsto, como limite máximo, pela norma imperativa que lhes for aplicável. Se o contrato de trabalho estabelecer a jornada normal de sete horas para o empregado sujeito ao regime geral de duração do trabalho, extraordinário será o serviço prestado depois de esgotada a sétima hora. Mas o tempo gasto pelo empregado para marcar o ponto controlador do horário de trabalho, desde que não exceda a cinco minutos, ou o utilizado para vestir o uniforme, não constitui horário de trabalho”

Quanto ao acordo de prorrogação de horas, podemos conceituá-lo como sendo o ajuste de vontade entre os entes da relação trabalhista, isto é, empregado e empregador, tendo como objetivo principal tornar legítima a prorrogação da jornada normal de trabalho, bem como, também pode ser entendido como o documento (escrito) no qual torna-se material a vontade dos mesmos, para a finalidade acima disposta. A forma deste acordo é sempre escrita, sendo que nas relações individuais de trabalho, satisfaz-se por documento, por parte do empregado, expressando sua concordância quanto ao tema. Já, no caso de coletividade, a forma deste acordo tem de se dar obrigatoriamente por acordo ou convenção coletiva.

Muito notamos ao explicar o tema, quanto evoluíram as leis trabalhistas em nossa legislação pátria, legislação essa exemplo para que se busque a boa qualidade de trabalho, de vida, de dignidade humana, entre tantos outros fatores que são influenciados pelas relações de trabalho, que hoje são reguladas de formas justas e acima de tudo, humanas com o trabalhador, a parte da mais fraca da relação, e alicerce de toda a produtividade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo. LTR, 1993.

GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. Rio de Janeiro. Forense, 2000.

CLT. 28ª. ed. São Paulo, Saraiva, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 22ª ed. São Paulo. LTR, 1996.

MARANHÃO, Délio; Luiz Inácio B. Carvalho. **Direito do Trabalho**. 17ª ed. Rio de Janeiro. Fundação Getulio Vargas, 1993

PINTO MARTINS, Sérgio. **Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo. Atlas, 2001.

SUPLEMENTO TRABALHISTA, LTR n. 103, 1998

SÜSSEKIND, Arnaldo; outros. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19ª ed. São Paulo. LTR, 2000.