

FERNANDA MOURA DE SOUZA

**VIDA ALÉM DO TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE A JORNADA DE
TRABALHO E AS POSSIBILIDADES DE DANO EXISTENCIAL**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do(a) Professor(a) Dr(a). Renata Versiani Scott Varella.

Rio de Janeiro

2022

CIP - Catalogação na Publicação

S729v Souza, Fernanda Moura de
VIDA ALÉM DO TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE A JORNADA
DE TRABALHO E AS POSSIBILIDADES DE DANO EXISTENCIAL
/ Fernanda Moura de Souza. -- Rio de Janeiro, 2022.
71 f.

Orientador: Renata Versiani Scott Varella.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2022.

1. Jornada De Trabalho. 2. Trabalho Excedente.
3. Horas Extras. 4. Dano Existencial. 5. Reforma
Trabalhista. I. Varella, Renata Versiani Scott ,
orient. II. Título.

Autorizo, apenas para fins acadêmico e científicos, a reprodução total ou parcial desta monografia, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

FERNANDA MOURA DE SOUZA

**VIDA ALÉM DO TRABALHO: REFLEXÕES SOBRE A JORNADA
DE TRABALHO E AS POSSIBILIDADES DE DANO
EXISTENCIAL**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais (Direito), pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito.

Orientadora: Profa. Dra. Renata Versiani Scott Varella.

Data da Aprovação: ____ / ____ / 2022.

Banca Examinadora:

Profa. Dra. Renata Versiani Scott Varella

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro

2022

AGRACEDIMENTOS

Depois de agradecer a Deus por ter chegado até aqui, a minha gratidão vai para a professora Renata.

“Ânimo p a semana, pois estamos quase acabando!”, “Se vc quiser podemos conversar por telefone”, “Vai dar certo! Estamos na reta final!”, “Vai dar tudo certo.”, “Vamo que vamo!”, “Seguimos! Força na finalização da monografia! Estamos quase no final”.

Essas foram algumas das tantas palavras de força e coragem que recebi dessa professora durante esses últimos dias. Apesar de muitas vezes achar que não aguentava mais depois de 1 hora escrevendo e pesquisando, a Renata era quem aguentava não só meus erros de português e parágrafos confusos, mas uma vida de professora na Universidade Federal do Rio de Janeiro enquanto se desdobrava entre ser mãe (de duas), esposa e dona de pet.

Obrigada pela paciência, carinho, entrega, conhecimento, disponibilidade, humildade, educação, leveza, comprometimento e mais paciência. Que sorte eu tive de poder contar com você nesse momento da minha vida!

*Consigo emprego, começo o emprego,
me mato de tanto ralar.*

*Acordo bem cedo, não tenho sossego
nem tempo pra raciocinar.*

*Não peço arrego, mas na hora que
chego só fico no mesmo lugar.*

*Brinquedo que o filho me pede num
tenho dinheiro pra dar.*

Gabriel, o Pensador - Até Quando?

RESUMO

A presente pesquisa objetiva analisar a jornada de trabalho e as mudanças de sua regulação, bem como verificar as formas através das quais o judiciário trabalhista tem tratado as jornadas exaustivas e os danos causados pelo excesso de trabalho. Busca-se compreender as diferentes concepções de trabalho em relação a diferentes modos de organização socioeconômica para entender o sentido do trabalho assalariado e subordinado a partir do capitalismo e da centralidade do tempo de trabalho à disposição do empregador. É, nesse contexto, que se situam as demandas das organizações e movimentos dos trabalhadores pela limitação das jornadas de trabalho, o que acabou ocasionando a limitação legal da jornada de trabalho. O presente trabalho trata, por um lado, das mudanças na regulação da jornada, com atenção para as recentes modificações perpetradas pela Reforma Trabalhista e, por outro, dos danos causados à saúde do trabalhador devido ao excesso de trabalho. A partir desse quadro, o estudo reflete sobre os tratamentos dispensados pela Justiça do Trabalho ao excesso de jornada e ao dano existencial decorrente, focando na análise de decisões emblemáticas do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região sobre o tema. A metodologia utilizada é a pesquisa teórico-bibliográfica e a pesquisa jurisprudencial, a fim de compreender criticamente o fenômeno da jornada de trabalho.

Palavras-chave: Jornada De Trabalho, Trabalho Excedente, Horas Extras, Dano Existencial, Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The present research aims to analyze the working day and the changes in its regulation, as well as to verify the ways in which the labor judiciary has dealt with exhausting working hours and the damage caused by overwork. It seeks to understand the different conceptions of work in relation to different modes of socioeconomic organization in order to understand the meaning of wage and subordinate work based on capitalism and the centrality of working time available to the employer. It is in this context that the demands of workers' organizations and movements for the limitation of working hours are situated, which ended up causing the legal limitation of working hours. The present work deals, on the one hand, with changes in the regulation of working hours, with attention to the recent changes made by the Labor Reform and, on the other hand, the damage caused to workers' health due to overwork. Based on this framework, the study reflects on the treatments given by the Labor Court to excessive working hours and the resulting existential damage, focusing on the analysis of emblematic decisions of the Regional Labor Court of the 1st Region on the subject. The methodology used is theoretical-bibliographic research and jurisprudential research, in order to critically understand the phenomenon of working hours.

Keywords: Workday, Overtime, Overtime, Existential Damage, Labor Reform.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 O QUE É TRABALHO	10
1.1 O TRABALHO PRIMITIVO.....	11
1.2 O TRABALHO FEUDAL E O MERCANTILISMO.....	12
1.3 O TRABALHO CAPITALISTA.....	15
1.4 O QUE HÁ ENTRE O TRABALHO ESCRAVO E O TRABALHO ASSALARIADO NO BRASIL.....	17
2 JORNADA DE TRABALHO COMO FERRAMENTA DO CAPITALISMO	21
2.1 COMO CHEGAMOS NA JORNADA DE 8 HORAS.....	23
2.2 NO DIREITO COMPARADO E NO BRASIL.....	24
2.3 A DESCONFIGURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....	30
2.4 A INSTITUCIONALIZAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....	35
3. A VIDA ALÉM DO TRABALHO E OS DANOS EXISTENCIAIS	42
3.1 SAÚDE EM NEGLIGÊNCIA.....	42
3.2 O DANO EXISTENCIAL CAUSADO PELA JORNADA DE TRABALHO.....	48
3.3 O TRATAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO ÀS JORNADAS EXCESSIVAS E AO DANO EXISTENCIAL.....	51
3.3.1 ANÁLISE DOS ARGUMENTOS DOS ACÓRDÃOS.....	52
3.3.1.1 CARACTERIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EXCEDENTE.....	52
3.3.1.2. CARACTERIZAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL.....	57
CONCLUSÃO	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65

INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho é um tema central para a organização capitalista. O tempo que o trabalhador coloca à disposição da empresa é crucial para a produção capitalista. É nesse tempo que se produzem bens e serviços e que se produz, através do mais-tempo, os lucros do empreendimento. Por outro lado, o trabalhador é um ser humano que possui uma vida, com família, amigos, coletividades, projetos e sonhos que vão muito além do trabalho. E, para que isso se concretize, é necessário tempo, para além do período de descanso do trabalhador.

Desse modo, o tempo, no capitalismo, passa a ser algo disputado. As possibilidades de ampliação, de limitação e de controle da jornada de trabalho estão sempre no centro do debate no âmbito trabalhista. Não foi diferente na Reforma Trabalhista de 2017, a qual buscou, através de diferentes iniciativas, a intensificação do trabalho através de mecanismos relacionados à flexibilização da jornada de trabalho.

Do ponto de vista da produção, é possível afirmar que a jornada de trabalho excessiva é onerosa para as organizações e exaustiva para os trabalhadores. Para o empregado, a hora extraordinária reflete na ampliação da renda, havendo a complementação do salário e refletindo em verbas como FGTS, 13º salário, férias, dentre outros. Porém, é capaz de refletir de forma negativa no período de descanso do trabalhador, no qual este poderia dedicar-se aos estudos, à família e a seus afazeres fora do ambiente de trabalho.

A ampliação da jornada de trabalho acaba implicando vários problemas para os trabalhadores, com atenção para questões relacionadas à saúde e à segurança dos trabalhadores. É, nesse contexto, que se situam as demandas das organizações e movimentos dos trabalhadores pela limitação e pelo controle das jornadas de trabalho, o que acabou ocasionando a limitação legal da jornada de trabalho em meados do século XX e diferentes regulações em distintos períodos históricos, com avanços e retrocessos.

A presente pesquisa objetiva analisar a jornada de trabalho e as mudanças de sua regulação, bem como verificar as formas através das quais o judiciário trabalhista tem tratado, atualmente, as jornadas exaustivas e os danos causados pelo excesso de trabalho.

A metodologia utilizada é a pesquisa teórico-bibliográfica e a pesquisa jurisprudencial, a fim de compreender criticamente e de forma sócio-histórica o fenômeno da jornada de trabalho e suas diferentes regulações, assim como o tratamento dispensado pela Justiça do Trabalho nos casos de excesso de jornada.

No primeiro capítulo, busca-se compreender as diferentes concepções de trabalho em relação a diferentes modos de organização socioeconômica para entender o sentido do trabalho assalariado e subordinado a partir do capitalismo e a centralidade do tempo de trabalho à disposição do empregador, principalmente no Brasil. O segundo capítulo trata do processo de luta pela limitação da jornada de trabalho e as diferentes regulações de seu exercício, com atenção para as alterações feitas pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467 de 2017). O terceiro capítulo apresenta os danos causados na vida do trabalhador devido ao excesso de trabalho, além de analisar o posicionamento da Justiça do Trabalho frente ao excesso de jornada e as tentativas de flexibilização de sua limitação e de seu controle. Para isso, foram analisados julgados de segunda instância do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que trataram do tema da jornada excessiva e do dano existencial.

1 O QUE É TRABALHO

A palavra trabalho está no dicionário Oxford Languages¹ como um conjunto de “atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim”. E ainda seguindo para as outras opções no referido dicionário, encontramos também o entendimento de que trabalho é “atividade profissional regular, remunerada ou assalariada”. Dessa forma, em uma rápida análise na busca pela definição de tal termo, é certo que sua exposição mais crua e objetiva perde detalhes de extrema importância.

A origem do termo trabalho nasce no latim com a diferenciação entre “labore” e “operare”, sendo a palavra labore referente ao ato de labor, enquanto operare à própria obra. No mais, seguindo pela distinção em outras línguas, podemos citar como ocorre na língua inglesa, em que a diferença entre “work” e “labour” é facilmente identificada. Todavia, quando lançamos nossos olhos para o Brasil e a sua língua portuguesa até os dias de hoje, podemos encontrar uma certa dificuldade para diferenciar labor e trabalho, e conseqüentemente defini-las como o ato de fazer uma obra que permaneça e transcenda a vida terrena ou como algo diário e cansativo, onde a falta de liberdade e a fadiga caminham com os dedos entrelaçados².

A professora Albornoz também ensina que a expressão se originou no latim *tripalium*, termo que é referente ao instrumento montado por três paus aguçados, por vezes com um ferro na ponta, cujo os agricultores teriam usado para rasgar o trigo, milho e linho. Todavia, consta na maioria dos dicionários o termo *tripalium* como um instrumento de tortura, tendo ganhando tal função com o passar do tempo. Tal fato faz ainda mais sentido com a constatação de que *tripalium* vem do verbo *tripaliare*, que significa justamente torturar³.

Godinho elucida que o “trabalho é atividade inerente à pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim”

1 Oxford Languages and Google. Disponível em: <https://languages.oup.com/google-dictionary-pt/>.

2 ALBORNOZ, Suzana. O que é trabalho. 1 ed. Ebook. São Paulo: Brasiliense, 2017, p. 9.

3 Ibidem., p. 6.

(2019, p. 333 e 334)⁴. Todavia, antes de tudo, o trabalho também é um processo entre o homem e a natureza, onde ao agir nesse processo de modificação, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza”⁵.

É válido trazermos nesse momento que entre trabalho e emprego de fato existem diferenças conforme é muito bem apontado por Mauricio Godinho, de forma que a expressão ‘trabalho’ trata de abarcar todas as relações jurídicas onde a prestação de serviço esteja condicionada principalmente em uma obrigação de fazer própria da labuta humana. Dessa forma, ‘trabalho’ diz respeito a todo tipo de contratação de trabalho humano possível e aceito por lei, sendo, portanto, inerente à relação de emprego, à relação de trabalho autônomo, à relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e entre outros tipos prestação laboral⁶.

Todavia, como já foi brevemente adiantado, emprego seria um dos tipos de relações de trabalho. Sendo assim, uma das modalidades mais importantes prevista em lei e com um enorme impacto sócio-econômico dentro da esfera capitalista. Portanto, apesar de emprego e trabalho por vezes se confundirem como sinônimos, o termo emprego implicará na observação de características essenciais para configuração de tal modalidade⁷.

Contudo, para compreendermos a conformação do trabalho assalariado e subordinado presente na relação de emprego como realidade histórica, é importante que passemos por diferentes formas de trabalho presentes em distintos períodos históricos.

1.1 O TRABALHO PRIMITIVO

Voltando aos tempos primórdios em relação ao trabalho realizado pela humanidade, a história nos revela uma sociedade de consumo que se desenvolvia conforme a natureza era capaz de dar. Por esse motivo, o termo produtividade é quase

4 DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 333 e 334.

5 MARX, Karl. O Capital-Livro 1: Crítica da economia política. Livro 1: O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

6 DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 333 e 334.

7 Ibidem

nulo para tal época, uma vez que não existia demanda de alimento para além do consumo imediato e dessa maneira eles avançavam⁸.

Os grupos formados por essas pessoas não tinham um lugar fixo para morar, uma vez que sua formação se baseava na caça, pesca e na coleta de alimentos conforme o mundo ao seu redor oferecia. Dessa forma, a estrutura social nômade trabalhava para uma sobrevivência instantânea, contando com poucas ferramentas na ajuda do trabalho braçal e sem preocupação com o acúmulo. Por intermédio desse modelo de “produção” primitivo, aos poucos homens e mulheres vão conhecendo técnicas e criando novas para a melhoria do trabalho rotineiro, e conseqüentemente aumentando a produtividade. Destarte, o início dessa mudança pode ser explicado da seguinte forma:

Com o aparecimento da agricultura, da pecuária e dos animais domésticos, a relação do homem com a natureza adquiriu uma qualidade que não possuía antes: o trabalho excedente. Em poucas palavras, pela primeira vez o indivíduo que planta e/ou cuida dos animais consegue produzir mais do que o indispensável para a sua sobrevivência imediata⁹.

Portanto, nasce entre o povo a necessidade do armazenamento pela preocupação com o futuro, no qual a sua concretização traz também a expansão em número de indivíduos e o surgimento da divisão social entre aqueles que trabalham e aqueles que já não precisam de esforçar tanto ou diariamente para sobreviver.

1.2 O TRABALHO FEUDAL E O MERCANTILISMO

É durante a Idade Média e o declínio do Império Romano onde podemos observar o nascimento do trabalho feudal. O que antes era movido por um trabalho escravo, conforme as tropas avançavam e dominavam os povos desses territórios, passa então a ser substituído pelo trabalho de camponeses que buscavam abrigo em terras mais afastadas das invasões barbaras que deixavam as cidades devastadas¹⁰.

Ainda como Batista¹¹ explica, os feudos eram formados pelo suserano (senhores feudais), tal qual o rei, e os vassalos. Nessa organização, o os senhores feudais doavam

8 LESSA, Sergio. Modo de produção e revolução: Lukács e Mészáros. *Germinal: Marxismo e Educação em Debate*, v. 1, n. 1, p. 66-83, 2009. 7124. P. 70 e 71. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/9839/>

9 Ibidem

10 BATISTA, Marcos. A evolução da economia: uma abordagem histórica sobre os principais modelos, teorias e pensadores. *REVISTA UNIARAGUAIA*, v. 2, n. 2, p. 286-302, 2012. Disponível em:

<http://www.faculdadearaguaia.edu.br/sipe/index.php/REVISTAUNIARAGUAIA/article/view/68/58>

11 Ibidem.

pedaços de terras aos vassalados, que em contrapartida devolviam com a produção agrícola que era gerada pela força de trabalho dos camponeses, conhecidos também como servos que trabalhavam por troca de proteção de suas comunidades e pelo empréstimo de um pedaço de terra para cultivo próprio.

No sistema de servidão, o vassalo/camponês não era a mercadoria, propriedade, do senhor feudal, mas a sua produção agrícola na terra por ora emprestada era. Assim, essa instituição de dependência foi repassada entre as gerações que sucediam, uma vez que se tratava do único meio de sobrevivência. Dessa maneira, o trabalho produzido de forma excedente vira uma moeda de troca.

O trabalho artesanal é um pilar importante dessa fase histórica, em que o profissional artesão, como possuidor de um certo prestígio perante a sociedade por conta do seu conhecimento singular, é o responsável por cada etapa do processo produtivo realizado entre matéria prima e produto final. Consequentemente, é ele dono dos meios de produção em um trabalho sem divisão das etapas¹².

Conforme as comunidades cresciam com força, os pequenos campos caminhavam para o surgimento de cidades que tinham centralidade no comércio, no qual o volume de produção já ultrapassava as barreiras limitantes dos feudos. Tal mudança era corroborada pela descoberta do ouro e da prata, bem como seu uso como moeda tendo em vista a facilidade no momento das transações comerciais. Ademais, é durante os séculos XVI e XVIII d.C que são feitas as expedições por meio das grandes navegações, onde a exploração de novas rotas comerciais e a colonização em terras estrangeiras se tornam a base para origem dos Estados Nacionais. Nesse momento, acontece a queda dos poderes dos senhores feudais e a ascensão da figura do rei como um poder absoluto¹³.

Nesse momento surge o que é conhecido como sistema de manufatura, em que os comerciantes são agora uma peça importantíssima no processo de produção, introduzindo

12 COGGIOLA, Osvaldo. Da revolução industrial ao movimento operário. As origens do mundo contemporâneo. v. 9, n. 09, 2016, p. 8. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/287205625_Revolucion_Industrial_e_Movimento_Operario_As_origens_do_mundo_contemporaneo

13 BATISTA, Marcos. A evolução da economia: uma abordagem histórica sobre os principais modelos, teorias e pensadores. REVISTA UNIARAGUAIA, v. 2, n. 2, p. 286-302, 2012.

a “contratação de artesãos, fornecendo a matéria prima e negociando o produto final. Inicia-se a divisão social do trabalho entre os artesãos, ampliando a sua produtividade. A ampliação do consumo eleva a escala de produção”¹⁴.

Perante o narrado, temos, portanto, o desenho do que foi denominado como o período do mercantilismo. Esse tipo de sistema econômico, adotado pelos Estados Nacionais de formas diferentes, é determinante para o que, em um futuro ainda distante, foi adotado no Brasil. Pois, é durante essa transição na qual a Europa se ergue para chegar ao sistema capitalista por meio da revolução industrial e do trabalho “livre”, que o nosso país enfrenta a escravização de pessoas como força de trabalho imposta pelos colonizadores e viverá para sempre marcado pelas consequências desse tempo.

Destarte, o mercantilismo é o acoplamento do acúmulo de ouro e prata, uma balança comercial superavitária (nacionalismo), intervencionismo estatal (controle central), isenção tributária para matérias-primas que não tinham aptidão para serem fabricadas internamente e incentivos fiscais e proteção para a produção nacional, além da já explanada colonização. Uma dogmática também importante para a época era o estabelecimento de uma população numerosa e trabalhadora, porque acreditava-se que assim seria possível haver uma farta oferta de mão-de-obra em contrapartida de um baixo salário, onde o ócio e mendicidade seriam punidos¹⁵.

Utilizando o ensaísta francês Michel de Montaigne, Batista traz a seguinte ilustração feita pelo autor sobre o espírito mercantilista: “O lucro de um homem é a desgraça do outro [...] Nenhum lucro qualquer que seja, pode ser alcançado, a não ser à custa do outro”¹⁶.

14 COGGIOLA, Osvaldo. Da revolução industrial ao movimento operário. As origens do mundo contemporâneo. v. 9, n. 09, 2016, p. 8.

15 BATISTA, Marcos. A evolução da economia: uma abordagem histórica sobre os principais modelos, teorias e pensadores. Revista Uniaraguaia, v. 2, n. 2, p. 286-302, 2012.

16 Ibidem.

Na gravura abaixo, está a retratação da derrubada das florestas para a plantação de cafezais no Rio de Janeiro, durante o período de colonização vivido no mercantilismo-colonização.



Derrubada de uma Floresta, 1835. Johann Moritz Rugendas (1802-1858) Litografia sobre papel 28,50 cm x 21,60 cm¹⁷.

1.3 O TRABALHO CAPITALISTA

O trabalho artesanal e manufatureiro cede espaço para a velocidade de demanda/consumo que nasce junto com os centros urbanos e o nascimento de uma nova classe social dominadora dos novos meios de produção, dos quais fazem parte máquinas, estabelecimento, matéria prima e a força de trabalho de homens e mulheres vistos como instrumentos. Portanto, entender a revolução industrial se torna essencial na compreensão do significado de trabalho na Era capitalista.

¹⁷ Disponível em: <https://enciclopedia.itaucultural.org.br/obra16320/derrubada-de-uma-floresta>

Contextualizando o plano de fundo para tais mudanças, temos camponeses expulsos pelos cercamentos das terras em que produziam, e assim sem trabalho ou moradia. Por essa razão, esses indivíduos passaram a estar em estradas e à procura de abrigo nas paróquias, uma vez que essas tinham obrigação por lei (Legislação dos Pobres) em cuidar dos pobres. Todavia, com o aumento considerável da miséria, a lei foi revisada com regras mais rígidas, onde “todo indivíduo sem trabalho ou ocupação podia ser preso ou chicoteado e, em caso de furto, mesmo que fosse para matar a fome, ser marcado a ferro, ter as mãos decepadas ou ser enforcado”. Ademais, com a Lei do Domicilio na qual a igreja determinava que quem mudasse de paróquia seria expulso, a consequência foi uma exploração demasiada do trabalho dos camponeses nas paróquias por conta de tal opressão à liberdade de locomoção dos necessitados¹⁸.

Colaborando para o crescimento desses “homens livres” de propriedade/terra e não mais servos de senhores feudais, está, como foi citado acima, a nova classe social dominadora dos novos meios de produção, notoriamente conhecida como burguesia que eram “os mais bem-sucedidos entre tais comerciantes empregavam trabalhadores como artesãos, carregadores, marinheiros, artistas, criados domésticos, e aos poucos se estabelece uma hierarquia baseada no dinheiro e um mercado onde os produtos agrícolas podem ser vendidos por dinheiro. Tais burgos, cujo surgimento na história medieval europeia bem como na modernidade latino-americana são o nascedouro desta classe”¹⁹.

Dessa maneira, a sociedade capitalista emergente molda as circunstâncias para que o trabalhador livre venda a si mesmo, ainda que seja em partes. Certo de que as 8, 10, 12, 15 horas de sua vida, dia após dia, devam ir para o montante acumulado do dono de matérias-primas, instrumentos de trabalho e meios de vida, isto é, para o capitalista²⁰.

Na outra ponta desse novo arranjo social, está, portanto, a força de trabalho vendida por esses indivíduos que precisam sobreviver e alimentar suas famílias seja da forma que for. O panorama seguia:

18 COGGIOLA, Osvaldo. Da revolução industrial ao movimento operário. As origens do mundo contemporâneo. v. 9, n. 09, 2016. P. 8.

19 ALBORNOZ, Suzana. O que é trabalho. 1 ed. Ebook. São Paulo: Brasiliense, 2017, p. 21.

20 MARX, Karl. O Capital-Livro 1: Crítica da economia política. Livro 1: O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

Empresários lhes impuseram duras condições de trabalho, com baixos salários, para assim aumentar a mais-valia e, através do investimento, a produção, e garantir um lucro crescente. A disciplina fabril era rigorosa, e as condições de trabalho quase nunca ofereciam a menor segurança. Em algumas fábricas a jornada ultrapassava 15 horas, os descansos e férias não eram cumpridos, mulheres e crianças não tinham tratamento diferenciado²¹.

De tal modo, enquanto a revolução industrial trazia o capitalismo para aqueles que até o momento foram os colonizadores durante a história das grandes navegações, e aos trabalhadores de fábricas o desafio de competir com o avanço dos maquinários e difíceis condições de vida. Por outro lado, para as terras exploradas colonizadas, principalmente as Américas, sobravam servir com tudo que fosse possível por meio do trabalho escravo trazido com o tráfico negreiro. Como elabora ricamente Albornoz²²:

Por muito tempo nossas terras foram reservadas para alimentar com matérias-primas, fornecendo as riquezas do nosso solo, o desenvolvimento das manufaturas e indústrias nos países da Europa. Nossos países eram mantidos enquanto colônias no papel autodestrutivo de monoculturas, grandes produtores de um único produto, fosse açúcar ou café. Nos países centrais do capitalismo, os pólos fortes do sistema colonial e do imperialismo que lhe segue, a industrialização pôde ocorrer ao mesmo tempo, às vezes se antecipando à urbanização. Foi terrível a situação de exploração da classe operária na Inglaterra ou na França do século XIX; mas ela já teve tempo e condições para superar em grande parte aquela situação, e isto muito com o auxílio do esforço superexplorado da mão de obra dos países subdesenvolvidos, ricos de ouro - dourado, branco ou preto - e pobres de pão e escolas.

1.4 O QUE HÁ ENTRE O TRABALHO ESCRAVO E O TRABALHO ASSALARIADO NO BRASIL

O Brasil, com a chegada dos portugueses, foi fracionado em capitanias hereditárias e assim seguiria por longos anos. Os indígenas, que aqui habitavam e que receberam às margens da Bahia os homens brancos, infelizmente não sabiam que

21 COGGIOLA, Osvaldo. Da revolução industrial ao movimento operário. As origens do mundo contemporâneo. v. 9, n. 09, 2016, p 8.

22 ALBORNOZ, Suzana. O que é trabalho. 1 ed. Ebook. São Paulo: Brasiliense, 2017, p. 29.

naquela ocasião a sua cultura era subjugada e ao futuro estava reservada a tomada de suas terras, escravidão e a morte de suas tribos. Como já citado acima, nesse momento o que para uns se tratava de mercantilismo, para as Américas era a chegada de um povo estranho com crenças cristãs. A redenção era para poucos e tinha olhos azuis e cabelos loiros, não estava disponível onde houvesse vestígios de melanina fosse na pele ou na cultura.

Entre os 350 anos de escravização legal de pessoas, estima-se que foi entre 23 e 24 milhões o número de homens, mulheres e crianças retirados de suas famílias e comunidades do continente africano. Desses que eram forçados a seguir a jornada do tráfico negreiro, nem mesmo a metade conseguia chegar em alto mar. E dos 12,5 milhões que chegavam, pelo menos 1,8 milhões de cativos ficavam nas águas do oceano. Já no desembarque, o número de mortalidade também era considerável uma vez que os três primeiros anos de trabalho no novo território estava completamente longe de ser fácil²³.

Estavam, portanto, em condição equivalente à das máquinas agrícolas industriais de hoje, como os tratores, os arados, as colhedeiças e as plantadeiras nas modernas fazendas do interior do Brasil. Nos engenhos de açúcar, trabalhavam em jornadas exaustivas, em turnos e regime de trabalho organizados de forma muito semelhante às linhas de produção que, a partir do final do século XVIII, caracterizariam as fábricas da Revolução Industrial²⁴.

Destarte, a escravidão moderna nas colônias existiu como um pilar elementar no processo de desenvolvimento do capitalismo nas metrópoles. Era uma fonte de comércio que buscava o lucro com a venda da mercadoria encontrada no continente africano, sendo tal mercadoria os nativos coisificados daquela terra, enquanto explorava e extraía o que brotava da terra sul-americana. Assim, quando trazemos os olhos diretamente para o Brasil, enxergamos Portugal focado em uma produção que tinha o propósito de servir apenas aos interesses do mercado externo e em nada que estivesse em desacordo com o comércio internacional. Não falava-se sobre um desenvolvimento interno do lugar que entregava pau-brasil para os estrangeiros. Pelo contrário, tudo que não fosse para exportação era categoricamente menosprezado de forma que o “dinamismo só existia na

23 GOMES, Laurentino. *Escravidão: Do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares*. Vol. 1. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019, p. 38.

24 GOMES, Laurentino. *Escravidão – Vol. 1: Do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares*. Rio de Janeiro. Globo Livros, 2019, p. 60.

medida em que essa produção era solicitada pelos mercados europeus”, criando assim um plano de fundo que será peça chave para o capitalismo brasileiro²⁵.

Contudo, por meio de muita luta, sofrimento e dor inimagináveis, 4 séculos são necessários para que a liberdade consiga chegar na vida desses homens e mulheres de cor. Com passos bens lentos dados pela Lei Eusébio de Queiroz, Lei do Ventre Livre, Lei dos Sexagenários e, por fim, a Lei Aurea de 1888, os escravos são libertos e sua mão de obra, agora devendo ser assalariada, passa a se misturar com aquela oferecida pelos novos brancos imigrantes.

Todavia, a liberdade que chega aos novos livres já está viciada pela falta de acesso a tudo que foi negado por tanto tempo. Em outras palavras, essa parcela da sociedade que viveu dentro de uma pobreza generalizada não encontra perspectivas de acesso a uma vida melhor, a qual continuava limitada à elite que já havia se formado a essa altura. Com esse *modus operandi*, a situação social é perpetuada, inclusive nas relações de trabalho:

[Na] lenta transição para o trabalho livre, estreitamente ligado aos anteriores, é que o aparato repressivo montado para o financiamento, reprodução, supervisão e repressão ao trabalho escravo, altamente descentralizado e com frouxos controles por parte do Império português e, depois, brasileiro, consolidou um padrão de violência estatal e privada que sobreviveu ao fim da escravidão, transferindo-se para diversas esferas da relação entre Estado e o “mundo do trabalho” no país²⁶.

Assim, com vistas à sociedade capitalista brasileira que está nascendo durante tal período, é inevitável que as consequências de um trabalho degradante em todos os sentidos não sejam refletidas no (novo) trabalho livre, muito pelo peso dessa lenta transição. O convívio com práticas problemáticas de exploração de trabalho é uma característica até hoje e foi mantida na medida em que o Brasil se consolidou como uma potência condicionada aos países centrais, tais quais em outra época da história foram as famigeradas metrópoles das colônias conquistadas.

Segundo Marini, o conceito de superexploração do trabalho se constitui mediante e dentro das sociedades dependentes, onde a produção se sujeita à circulação internacional de capitais que acontece sem sua participação de fato. Desse modo, tal sociedade gera um

25 CARDOSO, Adalberto. A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil. Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. 2 ed. Rio de Janeiro: Amazon, 2019, p. 32 e 35.

26 Ibidem., p. 58.

circuito interno de acumulação de capitais que não consegue ter autonomia por conta dessa dependência, uma vez que precisam da tecnologia e do conhecimento que os países centrais possuem, ou porque o capital estrangeiro é fonte indispensável de investimento ou porque a economia exportadora ainda precisa expandir. De toda forma, portanto, fora da circulação internacional de capitais ordenada pela produção capitalista, o país dependente continua com a sua industrialização limitada e conseqüentemente criando entraves principalmente sobre os capitais de pequeno e médio porte detentores em grande escala de empregos para os trabalhadores²⁷.

Destarte, Marini explica que a sequele dessa relação de dependência, alojada pela impossibilidade de combate com a falta de tecnologia, acontece no aumento da exploração de trabalho, já que a melhoria da capacidade produtiva do trabalho não se dá pela tecnologia ou qualificação, mas sim pelo prolongamento da jornada de trabalho e por sua intensificação. Inevitavelmente (e planejado), os setores monopolistas se beneficiam desse arranjo e a superexploração do trabalho continua sobrevivendo com as premissas na diminuição salarial e no aumento da jornada/intensidade de trabalho²⁸.

É por meio dessa dinâmica que podemos observar como o capitalismo dependente, o qual floresceu por meio da antiga relação metrópole-colônia, impacta na vida dos trabalhadores brasileiros até os dias de hoje. A precarização do trabalho que nos acompanha desde do período de trabalho escravo continua. De fato, o que temos é uma roupagem de legalidade que transveste o que deveria ser inaceitável aos moldes da dignidade humana.

27 MARTINS, C. E. O legado de Ruy Mauro Marini para as ciências sociais: a economia política do capitalismo dependente. Cadernos Cemarx, Campinas, SP, n. 9, p. 13–31, 2017.

28 Ibidem.

2. JORNADA DE TRABALHO COMO FERRAMENTA DO CAPITALISMO

O Estado brasileiro, ao longo dos séculos, acumula na sua história a totalidade de 6 constituições que já estiveram vigentes para o seu povo. Também conhecida como Carta Magna, a constituição no Brasil ocupa o lugar mais alto na ordem jurídica e no sistema de leis. A constituição atualmente em vigor completou 30 anos e se caracteriza como a carta promulgada de conteúdo mais democrático e para a qual foi necessário um caminho com ampla participação popular.

O Estado Democrático de Direito concebido pela nova Constituição funda-se em um inquebrantável tripé conceitual: a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva. Ora, na conformação de todos os elementos desse tripé, em especial a garantia de efetiva dignidade à pessoa humana, além da garantia de efetivação das ideias de democratização e do caráter inclusivo da sociedade política e da sociedade civil, ostenta papel imprescindível o Direito do Trabalho²⁹.

É na Constituição de 1988 que vemos o trabalho como um fundamento da República e como um direito social estabelecido da seguinte forma:

TÍTULO I: DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

A partir dessa roupagem constitucional social, o trabalho é fortalecido e os direitos inerentes passam a ser abarcados por esse ganho, uma vez que estão em consonância com o escopo constitucional mais amplo de entregar aos seus cidadãos um país com dignidade que respeite os direitos e as garantias fundamentais no trabalho.

O direito humano ao trabalho é reconhecido desde o Tratado de Versalhes em 1919, bem como na Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, ao afirmar que toda pessoa tem direito ao trabalho à livre escolha, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego (art. 23º). Portanto, “não é qualquer trabalho

29 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso De Direito Do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 64.

que deve ser considerado um direito humano e fundamental, mas apenas o trabalho que realmente dignifique a pessoa humana [...] fundante de um ordenamento jurídico, político, econômico e social”³⁰.

Partindo desse conhecimento, um dos norteadores para o trabalho digno encontra-se no art. 7º da nossa constituição vigente, no qual a jornada de trabalho é estabelecida em regra com uma duração não superior a 8 horas diárias e 44 semanais. Da mesma maneira, a regra também é prevista na CLT no art. 58, sendo considerada como a jornada de duração normal. Com isso, Godinho explica a jornada de trabalho como “o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato”, sendo tal tempo aquele em que “o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado”³¹.

Em continuidade, o lapso ponderado no conceito de jornada é referente ao decurso de tempo diário, tomando por consideração a sua origem e o seu sentido originário e literal. Entretanto, com os aprimoramentos das leis trabalhistas, o conceito de jornada também passou a abarcar a inclusão dos interregnos correspondentes aos intervalos intrajornadas para a remuneração desses pequenos períodos, bem como outros períodos em que o trabalhador se encontrava à disposição de seu empregador, além de diminuir o tempo de “exposição e contato do trabalhador à atividade contratada”³².

Não obstante, buscando um conhecimento mais profundo trazido na teoria marxista, para entender a jornada de trabalho é crucial pontuar a diferenciação entre o trabalho necessário e o mais-trabalho, uma vez que a variação da duração e a regulamentação acontecerá pelo resultado da luta entre aquele que produz o trabalho necessário (classe trabalhadora) e aquele que demanda o mais-trabalho (classe capitalista). O mais-trabalho é o trabalho excedente que ultrapassa o necessário para que o trabalhador produza sua própria riqueza, sendo essa uma condição essencial ao próprio capital. Assim, Marx explica que a jornada “não é uma grandeza constante, mas variável. Uma de suas partes é, de fato, determinada pelo tempo de trabalho requerido para a

30 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 7ª. ed. Saraiva, 2016.

31 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso De Direito Do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p 1029.

32 Ibidem.

reprodução contínua do próprio trabalhador, mas sua grandeza total varia com a extensão ou duração do mais-trabalho”³³.

Todavia, a jornada de trabalho tem um limite total, não sendo possível, em tese, ser estendida além de determinado limite. Tal limite máximo é primeiramente determinado pela restrição física da força de trabalho. Durante o dia de trabalho, que possui 24 horas, o trabalhador precisa de uma quantidade de horas para reproduzir sua força vital. No decurso do dia, uma fração dessa força padece de descanso, enquanto a outra fração do dia será para suprir as necessidades físicas de alimentação e autocuidado, como o banho, por exemplo. Não obstante, também haverá, em tese, os limites legais e morais que proíbem a dilação da jornada de trabalho, visto que é inegável que o trabalhador carece de tempo para atender as suas ânsias intelectuais e sociais³⁴.

Desse modo, a duração da jornada de trabalho será menor que as 24 horas que compõem o dia, mas será determinada pelo capitalista que compra a força de trabalho do obreiro e dita sobre o trabalho necessário e o mais-trabalho da seguinte forma:

O capitalista faz valer seus direitos como comprador quando tenta prolongar o máximo possível a jornada de trabalho e transformar, onde for possível, uma jornada de trabalho em duas. [...] Como capitalista, ele é apenas capital personificado. Sua alma é a alma do capital. Mas o capital tem um único impulso vital, o impulso de se autovalorizar, de criar mais-valor, de absorver, com sua parte constante, que são os meios de produção, a maior quantidade possível de mais-trabalho. [...] A variação da jornada de trabalho se move, assim, no interior de limites físicos e sociais³⁵.

2.1 COMO CHEGAMOS NA JORNADA DE 8 HORAS

A jornada de 8 horas como conhecemos na nossa constituição e nas nossas leis trabalhistas não foi alcançada de maneira fácil. Na verdade, a luta pela diminuição da jornada aconteceu em escala mundial, considerando a mundialização do capitalismo que chegava por meio da revolução industrial e envolvia, de diferentes formas, os distintos países. Aos poucos, ainda que nos campos distantes das cidades, essa forma de

33 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso De Direito Do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 223.

34 Ibidem.

35 MARX, Karl. O Capital - Livro 1: Crítica Da Economia Política. O Processo De Produção Do Capital. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011, p. 223.

desenvolvimento era imposta e o trabalhador precisava caminhar aos passos que essa engrenagem rodasse.

É a partir do século XVII que o tempo passa a ser visto como uma espécie de objeto de consumo, cujo uso deveria acontecer de modo racional e permanente para que o lucro fosse uma consequência de êxito. Por conta disso, grande parte do tempo foi direcionado ao trabalho, mesmo que o período que deveria ser dedicado ao sono ou lazer. Conforme o capital adentrava na vida dos trabalhadores, as mudanças também chegavam retirando sua autonomia e sua capacidade de produção própria que era baseada apenas na subsistência e nas necessidades do próprio trabalhador e sua família³⁶.

Com o passar dos anos e das décadas, os donos dos meios de produção (capitalistas) trouxeram diversos mecanismos de persuasão para corroborar uma ideologia sobre o trabalho e o tempo. O objetivo era que o trabalhador estivesse em labor todos os dias e com regularidade, com mais intensidade e exploração por meio de criação das fábricas, pagamento de salários baixos para obrigar a mais horas e mais dias de trabalho, os diversos códigos de conduta, as multas por atraso ou falta, o controle rígido dos horários dentro e fora do local de trabalho. A regra para a permanência de baixos salários era para que o trabalhador seguisse em pobreza e assim disposto a sucumbir no trabalho em longas jornadas³⁷.

Desse modo, após um longo processo de reivindicações e lutas sociais, era alcançada formalmente a jornada diária de 8 horas no Brasil. Assim, o trabalhador, em tese, teria 8 horas de trabalho à disposição do empregador, 8 horas de descanso e 8 horas de lazer, convívio familiar e uma vida para além do trabalho.

2.2 NO DIREITO COMPARADO E NO BRASIL

Dado tal cenário, a falta de descanso, ainda que o lazer nem mesmo fosse considerado, retirava da massa trabalhadora a dignidade, respeito e até mesmo a humanidade.

36 DIEESE: Departamento Intersindical Est Estudos Sócio Econômico. Nota Técnica: Redução Da Jornada De Trabalho No Brasil. Número 16. 2006, p. 3.

37 Ibidem.

Como berço do capitalismo por ter dado início à revolução industrial, a Inglaterra foi a pioneira na história sobre a redução da jornada de trabalho quando em 1819 permitiu que ocorresse a diminuição da carga horária de 16 horas para 12 horas. Todavia, a mudança era apenas destinada às crianças na indústria de algodão, e pela falta de fiscalização não logrou praticamente nenhum sucesso. Já em 1847, a jornada foi outra vez reduzida chegando ao total de 10 horas diárias para mulheres e crianças com instrumentos para efetividade da regra, enquanto homens adultos continuavam de domingo a domingo trabalhando até 18 horas diárias. A norma chegou aos homens e todos os setores em 1850 com a então devida regulamentação da jornada de trabalho³⁸.

Seguindo para França, como sequência das lutas em descontento com as horas desumanas de trabalho, em 1841 houve o primeiro ato com o intuito de proteger as crianças que trabalhavam diariamente. Assim, houve a redução de jornada para 12 horas para crianças entre 12 e 16 anos, mas novamente pela falta de fiscalização não foi de muito proveito. Após 8 anos, em 1848 houve a introdução da jornada de 10 horas de trabalho para Paris e 11 horas para os outros estados franceses, todavia a regra governamental perdurou somente alguns meses pois a ala conversadora exigiu o retorno da jornada de 12 horas. Nos anos 1864 até 1871 houveram indústrias e certos setores que diminuiram as horas de trabalho em 1 ou 2 horas por dia, tendo perdurado assim até 1892, quando houve em toda França o decreto para jornada de 11 horas apenas entre crianças e mulheres³⁹.

Já no continente americano, os trabalhadores dos Estados Unidos deram início a sua luta pela redução da jornada entre a guerra civil de 1861. Em 1869, conseguiram por parte de 8 estados a jornada diária de 8 horas. Mas como aconteceu na França e na Inglaterra, a falta de fiscalização deixou que o implemento efetivo da nova norma se tornasse apenas uma tentativa. Todavia, foi no emblemático 1º de maio de 1886 que a central sindical *American Federation of Labor* (AFL), por meio de uma greve, pleiteou ao governo a fixação de uma jornada de 8 horas. A consequência em curto prazo logo ocorreu em 3 de maio do mesmo ano, quando 2 trabalhadores foram mortos e outros

38 GIBB, Lygia Sabbag Fares. A Tendência De Despadronização Da Jornada De Trabalho: Configuração No Brasil E Impacto Nas Mulheres. Campinas, São Paulo: Universidade Estadual De Campinas Instituto De Economia, 2017, p. 28.

39 Ibidem.

diversos ficaram feridos, enquanto no dia 4 em outra manifestação aconteceu um atentado contra os policiais com 7 deles mortos e mais dezenas de civis feridos⁴⁰.

Um dos grandes marcos na busca pela redução da jornada de trabalho está registrado na 1ª Convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que em 1919 estabeleceu para o setor industrial a jornada diária de 8 horas e a semanal de 48 horas, contendo ressalvas e condições quanto ao exercício de horas extras. Mas, em 1935, considerando a alta taxa de desemprego e o desenvolvimento de tecnologias capazes de aumentar a produtividade, a OIT aprovou a 47ª Convenção estipulando a semana de 40 horas de trabalho. Porém a ratificação só aconteceu por parte de 4 países⁴¹.

Ainda que a revolução industrial e toda a transformação por ela trazida tenha chegado mais tarde no Brasil, o momento do seu pouso por aqui não deixou de trazer as mazelas que já eram vividas pelos trabalhadores das fábricas internacionais. Ademais, com o histórico de escravização de pessoas, o trabalho é marcado por uma intensa exploração do trabalho. Portanto, o início do trabalho “livre” no Brasil também conta com extensas jornadas de trabalho e falta de regulamentação, retirando dos trabalhadores qualquer controle sobre seu tempo.

Com a exigência do cumprimento de longas jornadas, com entre 10 e 12 horas, muitas vezes acrescida de horas extraordinárias, remuneradas ou não, que podiam ser ampliadas de acordo com a necessidade ditada pelo empregador. Por sua vez, a intensificação do trabalho combinava formas veladas como o aumento da velocidade das máquinas, incentivos materiais e outras mais explícitas, como multas e até a violência contra os trabalhadores⁴².

O Estado de São Paulo, por ter sido o maior polo para o início da industrialização do país, foi também palco das extensas jornadas diárias de trabalho e as lutas que se desencadearam por conta dessa condição problemática. Mas foi no ano de 1883 que trabalhadores brasileiros da empresa Typographia Nacional deram o primeiro passo, de forma expressa, para mudanças na jornada de trabalho, devido ao descontentamento com as grandes escalas de trabalho. Nascia assim, ainda que de maneira singela, uma consciência sobre a existência de uma vida no trabalho e de uma vida para além das portas

40 Ibidem.

41 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho: Ampliada e Atualizada Até 10.09.2009. 4ª ed. Editora Renovar, 2010, p. 223.

42 DIEESE: Departamento Intersindical Est Estudos Sócio Econômico. Nota Técnica: Redução Da Jornada De Trabalho No Brasil. Número 16. 2006, p. 4.

das fábricas. Na época, a industrialização que começava no Brasil contava com aproximadamente 600 estabelecimentos industriais sem leis que regulamentassem a duração diária ou semanal do trabalho. Os funcionários contratados poderiam ser das mais variadas idades e sem restrições para crianças ou adolescentes. Desse modo, as jornadas poderiam chegar até 17 horas por dia, durante todos os dias da semana, sem folga e muito menos férias ou aposentadoria, até o último dia de vida⁴³.

Os sindicatos que ainda não eram permitidos por leis precisavam agir de alguma forma, por isso faziam suas reuniões para planejarem suas ações em clubes e associações culturais de maneira disfarçada. Assim, no ano de 1901, a cidade de São Paulo viveu uma importante greve na área da indústria, onde os funcionários da fábrica de tecidos Companhia Industrial de São Paulo reivindicavam seis principais pleitos, dos quais três se referiam a um novo regimento quanto à jornada de trabalho. Desse modo, os trabalhadores pediam uma jornada de 12 horas, das 6 da manhã às 6 da tarde com uma hora de descanso; aos sábados saída às 16:30 horas. Já entre os anos de 1902 e 1906, seguindo os mesmos passos de São Paulo, nas cidades do Rio de Janeiro, Porto Alegre e Sorocaba também se rebelaram contra as longas jornadas de trabalho. Assim, cerca de 25.000 operários do mercado têxtil no Rio de Janeiro protestaram pelo direito às 9 horas diárias de trabalho, todavia o resultado desejado só chegou algum tempo mais tarde quando conseguiram reunir ao movimento todos os trabalhadores do setor. É também no ano de 1906 que o Congresso Operário Brasileiro decide que seria no próximo ano iniciada uma luta de proporção nacional pela conquista das 8 horas de trabalho⁴⁴.

Sendo assim, a greve que se instaurou em 1907 em todo o estado de São Paulo torna-se o primeiro grande marco do movimento sindical no país, no ambiente industrial, tendo em vista o seu tamanho e resultado. Apesar dos empregadores e donos dos meios de produção só estarem dispostos a ceder para uma jornada de 11 horas, a luta dos operários resultou no total significativo de 10 horas diárias para indústria têxtil, aos

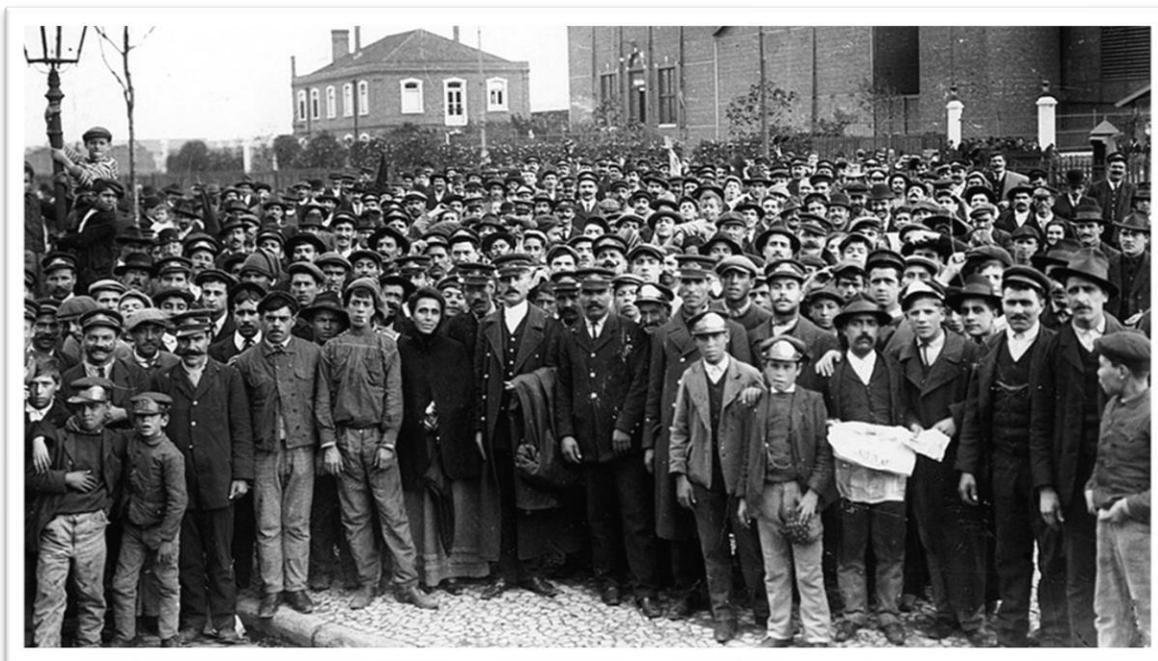
43 CAMARGO, Luiz Octávio de Lima. Perspectivas para o Lazer com o Impasse da Luta pela Redução da Jornada de Trabalho: O Caso Brasileiro. LICERE: Revista Do Programa De Pós-graduação Interdisciplinar Em Estudos Do Lazer, 12. 2009, p. 6 e 8. Disponível em: <https://doi.org/10.35699/1981-3171.2009.877>

44 Ibidem.

operários da indústria gráfica 8 horas e meia; aos metalúrgicos, marmoristas, operários da construção civil e fábricas de calçados a conquista das 8 horas diárias⁴⁵.

A luta por uma jornada de 8 horas continuava em busca pela extensão do direito a todos os trabalhadores, independente do setor que estivesse. Portanto, foi em 1917 que aconteceu a segunda greve de grande estrutura, onde o pleito também era pela chamada “semana inglesa” (redução para 5 dias de trabalho) enquanto o projeto de lei, legalizando a jornada de 8 horas, é oferecido ao Congresso Nacional, mas rechaçado com fortes críticas. Ainda nesse ano, a Comissão de Justiça da Câmara dos Deputados, antes de descartar o código de trabalho trazido por Mauricio de Lacerda, faz questão de alterar a previsão de 8 horas de trabalho para 10 horas, mas por fim não leva ao menos para votação. Apesar dos acordos formais e informais entre patrão e empregado para a diminuição da jornada, uma lei geral para que a conquista chegasse a todos era imprescindível⁴⁶.

Abaixo estão alguns registros dessa greve tão importante para a história do Brasil, marcada por mulheres, homens e crianças:



Fonte: <https://memoriasindical.com.br/formacao-e-debate/100-anos-da-greve-de-1917/>

45 Ibidem, p. 6 e 9.

46 Ibidem.



Fonte: Christina da Silva Roquette Lopreato: O espírito da revolta: a greve geral anarquista de 1917, p. 30, jornal A Cigarra em 26 de julho 1917.

Como bem narrado por Evaristo de Moraes Filho, o movimento sindical baiano mostra sua força e competência quando em 1919 consegue levar todos os seus trabalhadores, sendo eles dos mais diferentes setores, a uma paralisação geral em todo o estado. Confeiteiros, chapeleiros, trabalhadores das farmácias, indústria de fumos e outras firmaram que, para alcançar os direitos trabalhistas, era preciso a união dos trabalhadores. Assim, depois de dias paralisados pela greve, o governo do estado da Bahia em junho promulga a lei nº 1.309, estabelecendo logo no art. 1º a fixação da jornada de 8 horas para todas suas indústrias e oficinas⁴⁷.

Como demonstrado, a busca por melhorias na jornada de trabalho (entre outras) é fruto de uma batalha em que o trabalhador foi (e ainda é) peça fundamental para a movimentação das leis trabalhistas no país. O levante dos trabalhadores e a formação de uma aliança por meio do reconhecimento identitário significou uma base sólida para que as futuras mudanças pudessem acontecer com legitimidade.

47 MORAES FILHO, Evaristo de. O Problema Do Sindicato Único No Brasil. Rio de Janeiro: Editora A Noite, 1952, p. 200 e 201.

E assim foi possível, nos anos 30, o governo de Getúlio Vargas ter força para intervir diretamente na relação trabalho-capital e trazer espaço para o implemento de direitos trabalhistas ainda que fosse contra a vontade do patronato. Dessa maneira, em 1932 foi promulgado um decreto que determinava a jornada de 8 horas ou 48 semanais para todas as fábricas do Brasil, mas com larga abertura para que fosse estendido para até 10 horas por dia ou 60 por semana; e, extraordinariamente, podendo chegar à máxima de até 12 horas por dia. E apesar da nova constituição 1934 estabelecer a jornada de 8 horas ou 48 horas semanais para todos os setores, a falta de regulação das horas extras, bem como a falta de fiscalização nas empresas, tornou tal regulação sem efetividade. Todavia, entre os anos de 1943 e 1949, a CLT limitou a prestação de horas extras para até 2 horas diárias com o adicional em 20% para o valor da hora trabalhada, além de promover uma lei de férias e o descanso semanal remunerado de 24 horas contínuas⁴⁸.

2.3 A DESCONFIGURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

É válido salientar que a jornada de trabalho possui componentes a jornada de trabalho possui componentes que conformam sua extensão e duração. Assim, diferentes condições são capazes de incorporar a jornada de trabalho e impactar na remuneração mensal do obreiro, bem como em sua vida pessoal.

O professor Godinho explica que os “critérios principais de cálculo da extensão da jornada de trabalho” são formados por uma organização que pondera o tempo efetivamente laborado, tempo de prontidão (ou horas prontidão), tempo de sobreaviso (horas sobreaviso), tempo despendido no deslocamento (horas in itinere) e tempo à disposição, conforme veremos abaixo⁴⁹.

No tempo efetivamente trabalhado, é considerado como jornada somente o tempo de fato trabalhado pelo obreiro. Em tal critério, portanto, não está incluso como jornada laboral o tempo à disposição do empregador, onde não há o gasto de energia para alguma atividade, além de pontuais interrupções da atividade empresarial que impossibilitam a

48 DIEESE: Departamento Intersindical Est Estudos Sócio Econômico. Nota Técnica: Redução Da Jornada De Trabalho No Brasil. Número 16. 2006, p. 5 e 6.

49 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso De Direito Do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1031.

prestação de serviço, bem como nenhum tipo de intervalo intrajornada. Todavia, o critério é controverso e mal recebido pela jurisprudência brasileira, já que a CLT também entende como tempo de serviço o período em que o obreiro estiver “à disposição do empregador, aguardando [...] ordens” (art. 4º, caput, CLT)⁵⁰.

Como tempo de prontidão, temos considerado o período para pagamento aquele em que o obreiro estiver nas dependências da empresa (dependências da estrada), aguardando por ordens (§ 3º, art. 244, CLT). Nesse critério, o empregado “tem sua disponibilidade pessoal significativamente restringida”, uma vez que o obreiro não está na sua própria residência, e encontra-se disponível para cumprir determinações de um superior. Assim, não poderá ser superior à 12ª hora e pago 2/3 do salário/hora (art. 244, § 3º, CLT)⁵¹.

No quesito correspondente ao tempo de sobreaviso, o trabalhador estará na sua própria casa aguardando chamado para o serviço (art. 244, § 2º, CLT). Aqui, o obreiro tem sua disponibilidade pessoal restringida apenas em certa medida, uma vez que pode permanecer em sua residência, aguardando por ordens. Ademais, a escala de sobreaviso não poderá, lícitamente, ultrapassar vinte e quatro horas e será remunerada a hora em 1/3 (um terço) do salário normal⁵².

Seguindo para o tempo de deslocamento como próximo critério, tal condição é referente ao tempo gasto entre a residência do empregado ao local de trabalho, e do local de trabalho à residência do empregado. Esse critério é de suma importância para o direito acidentário do trabalho, porque na hipótese de ocorrer um acidente durante o trajeto explicado, é possível a produção de responsabilização e obrigações ao empregador, uma vez que a lei equipara ao acidente de trabalho nas dependências da empresa ou a serviço dela. (Lei n. 8.213/91)⁵³.

Não obstante, hoje as horas *in itinere* fazem parte de um grande rol de alterações significativas que passaram recentemente pela legislação trabalhista brasileira e que, inquestionavelmente, recaíram sobre as jornadas de trabalho e toda a produção que visava trazer proteção ao trabalhador. Todavia, por meio de jurisprudência e considerando a

50 Ibidem.

51 Ibidem, p. 1032.

52 Ibidem.

53 Ibidem, p. 1033 e 10334.

realidade, a CLT em 2001 determinava no § 2º do art. 58 que o tempo de deslocamento era parte integrante da jornada de trabalho quando sucedesse da seguinte forma:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 2º 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.** (grifo meu)

§ 3º 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.

Corroborando a legislação, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou julgados em concordância com a CLT e editou súmula para que assim fossem julgados os pedidos de pagamento das horas *in itinere*:

Súmula n. 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.

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)

Infelizmente, toda essa construção é derrubada pela Lei n. 13.467 de 2017 ao retirar das leis trabalhistas o tempo de deslocamento como parte integrante da jornada de

trabalho ainda que fosse apenas em determinadas circunstâncias. Com a sua vigência, o § 2º do art. 58 da CLT vigora da seguinte maneira:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, **não será computado na jornada de trabalho**, por não ser tempo à disposição do empregador. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) (grifo meu)

§ 3º (Revogado).” (NR) (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Conquanto, o período de deslocamento entre a portaria da empresa e o local de trabalho que também era considerado como jornada quando ultrapassasse 10 minutos e, conseqüentemente, gerava remuneração integral ao trabalhador, também foi acertado pelas mudanças. A lei de 2017 ignorou a súmula n. 429 do maior órgão julgador trabalhista:

Súmula nº 429 do TST: TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO.

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.

E implementou o §2º no art. 58º na CLT com amarrações na sua redação para que se excluísse da jornada de trabalho qualquer forma de deslocamento, mesmo considerando que o trabalhador, no tempo de deslocamento, já está à disposição de seu empregador.

O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (art. 58º, §2º da CLT)

Desse modo, sofreu transformações pela Lei nº 13.467/2017 o critério do tempo à disposição, modificando sua compreensão elementar baseada na totalidade de tempo que

o obreiro disponibilizava para o empregador, independentemente de ocorrer ou não prestação de serviços⁵⁴.

Assim, o tempo à disposição ganhou um rol exemplificativo com o intuito de mitigar a sua abrangência o máximo possível, ainda que a realidade do trabalhador brasileiro não tenha ganhado contornos favoráveis que justificassem tais alterações. Destarte, o art. 4º da CLT recebeu um extenso parágrafo 2º no qual prossegue em vigência no seguinte formato:

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

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58º desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

I - práticas religiosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

II - descanso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

III - lazer; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

IV - estudo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

V - alimentação; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

VI - atividades de relacionamento social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

VII - higiene pessoal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

54 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso De Direito Do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1033 e 1034.

2.4 A INSTITUCIONALIZAÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

O significado de flexibilizar é tornar algo menos rígido, menos estrito, e não à toa foi com esse verbo que as mudanças na legislação trabalhista ficaram conhecidas. A jornada de trabalho, entre outros pontos, recebeu alterações consideráveis ao ter seus preceitos alcançados por dispositivos que incidem diretamente no tempo do empregado à disposição do patrão.

A flexibilização da jornada possui a finalidade de diminuir os custos do trabalho e admitir uma adequação do capital às instabilidades da econômica com o intuito de viabilizar as condições de acumulação. Para isso, é fundamental a desregulamentação das finanças e do trabalho para alcançar uma economia mais liberal, estando em incompatibilidade com um ordenamento de leis altamente regrado sobre relações trabalhistas. Dessa forma, a busca por mais capital exige uma “despadronização” da jornada de trabalho como uma solução para conseguir expandir o próprio poder do capital sobre o trabalho⁵⁵.

O capitalismo contemporâneo é traçado por um mercado extremamente globalizado, onde as empresas procuram por melhores mercados para vender e também para produzir. No país ou região escolhidos para injetar seus recursos, é basilar para a decisão da empresa os salários e jornadas oferecidos por aquele lugar. Com essa possibilidade de escolha feita pelos eixos do capital, Estados apresentam condições benéficas às empresas e desfavoráveis aos trabalhadores, acirrando assim a competitividade entre países. De tal modo, a alternativa que resta para mais chances de vencer a corrida por investimento, é acatar com flexibilização das leis trabalhistas⁵⁶.

[Nos países dependentes] configuram um modo de produção fundado exclusivamente na maior exploração do trabalhador, e não no desenvolvimento de sua capacidade produtiva. Isso é condizente com o baixo nível de desenvolvimento das forças produtivas na economia latinoamericana, mas também com os tipos de atividades que ali se realizam. [...] Além disso, importa assinalar que [...] a característica essencial está dada pelo fato de que são negadas ao trabalhador as condições necessárias para repor o desgaste de sua força de trabalho: [...] porque lhe é obrigado um dispêndio de força de

55 GIBB, Lygia Sabbag Fares. A Tendência De Despadronização Da Jornada De Trabalho: Configuração No Brasil E Impacto Nas Mulheres. Campinas, São Paulo: Universidade Estadual De Campinas Instituto De Economia, 2017, p. 90 e 91.

56 Ibidem.

trabalho superior ao que deveria proporcionar normalmente, provocando assim seu esgotamento prematuro⁵⁷.

É, portanto, nesse cenário, no qual o Brasil se encontra em uma balança comercial dependente de investimento estrangeiro, que as mudanças na legislação trabalhista aconteceram e o aumento da jornada de trabalho é visto como ponto central para a produção capitalista.

Como mais um exemplo, podemos citar a mudança das horas de intervalo intrajornada. Entendidos como um momento “de descanso situado dentro da jornada de trabalho, fundamentalmente, a recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro”⁵⁸. De tal maneira, o objetivo primordial do intervalo para descanso (intra-jornada) é garantir que o trabalhador tenha um período resguardado para sua refeição diária, bem como um breve descanso para retomar as atividades:

A OIT já advertia, no final da década de 1980, que, para assegurar-se a segurança, a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, é essencial organizar o tempo de trabalho de modo que o trabalhador disponha de suficientes períodos de descanso: “pausas breves durante as horas de trabalho, pausas mais extensas para as refeições, descanso noturno ou diurno e descanso semanal”. Explicava a OIT que a necessidade de pausas breves no curso da jornada, ainda que não estejam prescritas em lei, é particularmente importante em tarefas que impõem um ritmo acelerado ou requerem um alto grau de atenção – como ocorre, por exemplo, no serviço de digitação e no trabalho em frigoríficos⁵⁹.

Todavia, ainda que a norma referente ao intervalo intrajornada tenha nascido mediante tal construção jurídica de interpretação e assegurado ao trabalhador o intervalo mínimo de 1 hora (art. 71, *caput*, da CLT), a reforma trabalhista também garantiu que o intervalo para refeição/repouso fosse disponível em sede de convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho. Havendo, assim, poder de prevalência sobre a lei, ainda que o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a 6 horas seja acordado entre empregador e empregado (art. 611-A, inciso III da CLT). Não obstante, quase como um estímulo para

57 MARINI, Ruy Mauro. *Dialética da Dependência*. Editora Era, México, 1990, 10a edição (1a edição, 1973). Versão digitalizada conforme publicado em "Ruy Mauro Marini: Vida e Obra", Editora Expressão Popular, 2005.

58 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso De Direito Do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1129.

59 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *Horas Extras Pela Supressão Dos Intervalos E Pausas: Por Um Olhar Sistêmico Diante Dos Reflexos Na Saúde Do Trabalhador*. Recife: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, v. 24, n. 41, p. 114-126, 2015.

tais acordos, a reforma também determina que o pagamento seja de natureza indenizatória (sem reflexo nas verbas trabalhistas) e apenas quanto ao tempo suprimido (art. 71, § 4º, da CLT).

Mais uma vez, temos a reforma trabalhista de 2017 buscando eliminar o que já havia sido estabelecido pela jurisprudência trabalhista e ratificado por meio de súmula no Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 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.

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), inafanável à negociação coletiva.

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.

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.

Ainda que a reforma trabalhista tenha sido discutida como uma suposta modernização necessária das leis, com o desígnio de seguir os novos contornos da relação entre trabalhador e patrão, o que houve de fato foi uma manobra de discurso para afastar o máximo possível o princípio da proteção ao trabalhador. Nas alterações trazidas, em vez da criação de novos postos de trabalho formais como prometido, tivemos um fortalecimento da força patronal para usurpar o tempo disponível de mão de obra desempenhada pela classe trabalhadora.

The screenshot shows the top navigation bar of the IG Economia website. The main header is orange with the text 'ECONOMIA' in white. Below it, a secondary navigation bar lists various categories: ÚLTIMO SEGUNDO, ECONOMIA, QUEER, GENTE, DELAS, ESPORTE, CARROS, PETS, SAÚDE, TEC, TURISMO, CIDADES, IG MAIS, and IG PRODUTOS. The main content area features a large headline: 'É impossível afirmar que reforma trabalhista gerou emprego, diz estudo'. Below the headline is a sub-headline: 'O ex-presidente Michel Temer previa a criação de 2 a 6 milhões de empregos. A profecia, no entanto, foi por água abaixo e a ocupação no país permanece estagnada'.

Fonte: <https://economia.ig.com.br/2022-05-18/reforma-trabalhista-gerou-empregos.html>
em 18/05/2022

The screenshot shows the top navigation bar of the IstoÉ Dinheiro website. The main header is blue with the text 'Dinheiro' in white. Below it, a secondary navigation bar lists various categories: ÚLTIMAS, LIVES, REVISTA, BLACK FRIDAY, ESTILO, ECONOMIA, NEGÓCIOS, TECNOLOGIA, FINANÇAS, GIRO, and COLUNISTAS. The main content area features a large headline: 'Reforma trabalhista completa 4 anos sem conseguir estimular a criação de empregos'. Below the headline is a sub-headline: 'A reforma trabalhista, que completou seu quarto ano no último dia 11 de novembro, trouxe modificações nas relações de trabalho, mas não confirmou o propósito de geração de empregos e, na visão de especialistas, potencializou a informalidade e a precarização dos direitos trabalhistas.'.

Fonte: <https://www.istoedinheiro.com.br/reforma-trabalhista-completa-4-anos-sem-conseguir-estimular-a-criacao-de-empregos/> em 17/11/21

Home Sismmac Agenda Aposentados Jurídico Arquivos  Multimídia Notí

Notícias | Além dos muros da escola

15 | 07 | 2020 - 10:20 Além dos muros da escola

[f](#) [t](#) [w](#) [p](#)

Temer admite exagero em dados usados para aprovar Reforma Trabalhista



Em evento virtual, ex-presidente reconheceu que projeção de empregos usada para aprovar desmonte foi superestimada

No dia 13 de julho de 2017, após sancionar a Reforma Trabalhista que esmagou direitos adquiridos ao longo de décadas de luta, o ex-presidente Michel Temer se referiu à canetada como ato “ousado”. Três anos depois da sanção, a promessa de gerar empregos com a flexibilização de direitos não se concretizou e

o próprio ex-presidente agora, ousadamente, **reconhece que seus ministros exageraram nos números apresentados para facilitar a aprovação da Reforma.**

“Quero concordar que o nosso ministro Meirelles e nosso Ronaldo Nogueira exageraram nas suas previsões”, afirmou Temer, referindo-se ao ex-ministro da Fazenda, Henrique Meirelles, e o ex-ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira. “Eles estavam nautados pela ideia de que, na verdade, é

Fonte: <https://www.sismmac.org.br/noticias/10/alem-dos-muros-da-escola/8634/temer-admite-exagero-em-dados-usados-para-aprovar-reforma-trabalhista-> em 15/07/2020

Dessa forma, o tempo à disposição e o descanso do trabalhador continuaram a ser atacados e apoderados quando a possibilidade do banco de horas é ampliada. Tal regime de compensação nasceu com a Lei n. 9.601/98 e foi instituído para que, em momentos excepcionalíssimos com altas demandas de trabalho, a carga horária do trabalhador pudesse ser acrescida em até 2 horas sem uma mudança no seu salário, mas com a garantia de folgas extras ou diminuição da jornada de trabalho diária, dentro do período de 1 ano (art. 59, § 2º da CLT). Para que o banco de horas fosse instituído, a Lei n. 9.601/98, a qual foi inserida também na CLT, previa originalmente que a espécie de compensação só poderia ocorrer mediante negociação coletiva trabalhista ou acordo coletivo. Em concordância com a jurisprudência, o TST decretou em súmula:

Súmula nº 85 do TST

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

I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.

II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

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.

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.

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. (grifo meu)

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

Entretanto, a reforma trabalhista de 2017 escolheu pela exclusão da redação dada pela Lei nº 9.601 ao § 2º do art. 59 da CLT e determinou a inserção do § 5º que a o banco de horas agora pode ser instaurado pelo acordo individual entre patrão e empregado. Assim, a folga ou a diminuição das horas de trabalho de um dia serão concedidas no prazo de 6 meses.

Como posto nas novidades trazidas acima, é perceptível como o discurso da ala capitalista (patronal) para a legitimação das mudanças referentes à jornada de trabalho perpassa pelo o que Gibb chama de *social partners*. Em tal contexto, capital e trabalho seriam parceiros que acordam entre si sobre os mais variados direitos, ainda que entre os 2 sujeitos haja uma relação desigual, sendo ainda mais delicada quando o empregado negocia sem o apoio sindical que impediria de ceder à pressão de “aceitar qualquer esquema de jornada de trabalho, caso queira ser contratado ou permanecer empregado”⁶⁰.

Com os trabalhadores enfrentando problemas como a conservação do emprego, as disputas envolvendo a redução da jornada de trabalho e do aumento da exploração seguem

60 GIBB, Lygia Sabbag Fares. A Tendência De Despadronização Da Jornada De Trabalho: Configuração No Brasil E Impacto Nas Mulheres. Campinas, São Paulo: Universidade Estadual De Campinas Instituto De Economia, 2017, p 61.

para o segundo plano, uma vez que buscam pela segurança no emprego primeiramente. Assim, os trabalhadores na tentativa de evitar demissões, aceitam a flexibilização como moeda de troca e permitem a superioridade do negociado sobre o legislado⁶¹.

Os novos lapsos temporais compreendidos a partir de 2017 sob a Lei n. 13.467/2017 mostram a indisposição do legislador em continuar resguardando a jornada tal como foi conquistada em 1934. Não foram poupados esforços para criação de brechas que desestimulam o seu cumprimento, apesar da regra geral de 8 horas existir como uma norma fundada em base constitucional e com diretrizes para resguardar a saúde e o bem-estar do trabalhador. O tempo para descanso tem sido minado na justificava de maior crescimento econômico, enquanto descarta os períodos de construção da subjetividade do empregado.

61 Ibidem, p. 67.

3. A VIDA ALÉM DO TRABALHO E OS DANOS EXISTENCIAIS

3.1 SAÚDE EM NEGLIGÊNCIA

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

[...]

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

A previsão citada acima está na nossa Constituição Federal, a qual se baseia nos 3 fundamentamos: natureza biológica, caráter social e ordem econômica. A explicação desses itens é feita pelo ex-ministro Arnaldo Lopes Süssekind da seguinte forma: as 8 horas de trabalho se consolida na natureza biológica pela eliminação ou redução dos problemas psicofisiológicas consequentes da fadiga; no caráter social uma vez que estimula a participação do trabalhador em atividades recreativas, culturais ou físicas com o intuito de gerar busca pelo conhecimento e propiciar mais convivência familiar; e na ordem econômica por reduzir o desemprego e aumentar a produtividade do trabalhador para a manutenção de uma população ativa economicamente. A regra também segue o preceito estabelecido na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 no art. 24: “Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas”⁶².

O tempo de descanso entre uma jornada de trabalho e a próxima é nominada como intervalo interjornada e está estabelecido no art. 66 da CLT como o período para repouso de no mínimo 11 horas consecutivas. O seu implemento busca não apenas preservar a saúde em si do trabalhador e a segurança, mas também procura propiciar ao obreiro a possibilidade de estar incluso no círculo familiar e em coletividade com maior profundidade de relacionamento. Destarte, Maurício Godinho define o intervalo interjornada como “como lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária de labor e outra imediatamente precedente e imediatamente posterior, caracterizados pela sustação da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador”. Ademais, junto ao intervalo entre jornadas, também fará parte

62 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho: Ampliada e Atualizada Até 10.09.2009. 4º ed. Editora Renovar, 2010, p. 232.

com igual importância o intervalo intersemanal como aquele cuja a duração é de 24 horas e separa uma semana de trabalho da próxima, sendo assim previsto no art. 67 da CLT e art. 7º, inciso XV, da CF/88. O seu objetivo, assim como o daquele explicado anteriormente, é a pretensão de resguardar o direito à recuperação das energias do empregado, além de estar inclinado para a supervisão de problemas voltados à saúde, higiene e segurança do trabalhador⁶³.

Os intervalos interjornada e intersemanais também podem ser diferenciados entre os comuns e especiais, bem como entre os remunerados e não remunerados: estão entre os intervalos comuns aqueles que envolvem a maior parte das categorias incluídas no mercado de trabalho, enquanto os intervalos especiais são voltados para algumas classes específicas de trabalhadores como, por exemplo, os plantonistas nos regimes de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso (12x36) ou de 24 horas laboradas por 72 horas de descanso (24x72). O intervalo intersemanal, tal qual é o repouso semanal de 24 horas, será remunerado pelo empregador, enquanto os intervalos interjornadas, tanto o comum de 11 horas, quanto os especiais, não serão remunerados em regra geral. Todavia, quando há o descumprimento dessa ordem, o pagamento acontecerá a título de horas extras de natureza indenizatória (sem reflexos), uma vez que o trabalhador ultrapassou sua jornada conforme art. 71, § 4 da CLT⁶⁴.

Apesar importância de uma jornada de trabalho humanamente possível e que propicie ao trabalhador o direito de uma vida com dignidade, as transformações promovidas pelas alterações na legislação trabalhista brasileira não buscaram abarcar regras que cuidassem da saúde do trabalhador, tanto física quanto psíquica. Como grande exemplo, a jornada em escala de 12x36 que antes era possível somente em casos específicos previstos em lei e por meio de acordo ou convenção coletiva, a partir de 2017 foi disponibilizada para qualquer categoria mediante acordo individual pelo art. 59-A da CLT. Outro destaque importante desse cenário é o parágrafo único do art. 59-B, no qual é estabelecido que as horas extras ainda que realizadas com habitualidade não ensejarão a descaracterização do acordo de compensação de jornada e o banco de horas. Com isso, a reforma trabalhista mais uma vez demonstrou com suas manobras, ainda que sem

63 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso De Direito Do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1138 e 1139.

64 Ibidem.

interferir abertamente e diretamente na regra geral da jornada, uma indisposição para assegurar ao trabalhador a integridade da sua própria saúde.

Em outro ataque à saúde do trabalhador por meio de mudanças legislativas, a Lei n. 13.467 de 2017 tenta invalidar todo entendimento e toda luta na construção da jornada digna de trabalho, quando impede a configuração de ilicitude da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho que reduza direitos referentes a duração de trabalho e intervalo. O parágrafo único do art. 611-B determinou que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não podem ser consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, e assim concretizaram que as alterações sobre o tema podem ocorrer (quase) livremente.

O doutor, juiz e ex-gestor regional do Programa de Prevenção de Acidentes do Trabalho instituído pelo Tribunal Superior do Trabalho, José Silva, explica que apesar dos acidentes no ambiente de trabalho serem um fenômeno multicausal, podendo haver invariáveis causas alavancando para a ocorrência, é incogitável afastar as longas jornadas de trabalho “como uma das mais importantes para a ocorrência dos infortúnios laborais”, que geram na esfera trabalhista acidentes e adoecimentos⁶⁵. No mesmo sentido discorre Maurício Godinho:

Esses intervalos — significativamente mais amplos do que os anteriores — é que, na verdade, permitem assumir o obreiro outros fundamentais papéis cotidianos, além do concernente ao ser econômico que desempenha no âmbito da relação empregatícia. Tais intervalos é que permitem, portanto, que se fale em um trabalhador como ser familiar (integrado a seu núcleo básico de laços de sangue e afetividade), ser social (partícipe de problemas e anseios comunitários), ser político (sujeito das decisões políticas na sociedade e no Estado). Este tipo de intervalo mais largo é que cria condições mínimas para que se possa, em suma, iniciar referências ao trabalhador como ser humano completo e como cidadão⁶⁶.

A exacerbação da jornada de trabalho do trabalhador brasileiro é reproduzida nas novas modalidades de trabalho. Um exemplo é o teletrabalho e sua regulação pela Medida Provisória nº 1.108/2022. Também conhecido como trabalho remoto, está no Capítulo II-

65 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Horas Extras Pela Supressão Dos Intervalos E Pausas: Por Um Olhar Sistêmico Diante Dos Reflexos Na Saúde Do Trabalhador. Recife: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, v. 24, n. 41, p. 114-126, 2015.

66 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso De Direito Do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1137.

A da CLT e definido no art. 75-B, *caput* como “a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não se configure como trabalho externo”. Todavia, apesar dessa relação de emprego poder ser caracterizada pela promoção da habitualidade, onerosidade, subordinação e pessoalidade, a MP encarregou-se de excluir os teletrabalhadores que prestam serviço por produção ou tarefa do pagamento de horas extras e também dos demais adicionais como horas de sobreaviso ou de prontidão (art. Art. 62, III e 75-B, § 5º da CLT). Ademais, a prorrogação da MP por mais 60 dias foi publicada em 20 de maio de 2022.

Esse é um exemplo de mudança legislativa que busca intensificar o trabalho e criar uma quantidade maior de mais-trabalho, nos termos propostos por Marx. Senão vejamos:

O capital é trabalho morto, que, como um vampiro, vive apenas da sucção de trabalho vivo, e vive tanto mais quanto mais trabalho vivo suga [...] A produção capitalista não é apenas produção de mercadoria, mas essencialmente produção de mais-valor⁶⁷. O trabalhador produz não para si, mas para o capital. Não basta, por isso, que ele produza em geral. Ele tem de produzir mais-valor. Só é produtivo o trabalhador que produz mais-valor para o capitalista ou serve à autovalorização do capital⁶⁸.

Atualmente, uma das grandes discussões no âmbito trabalhista acontece em torno do direito à desconexão. Tendo o teletrabalho como exemplo, o mercado contemporâneo tem utilizado meios eletrônicos como computadores e smartphones no ambiente laboral. Nessa mecanização virtual do trabalho, a força do capitalismo chega prontamente pela internet e as suas ordens requerem atendimento imediato, uma vez que “as formas e ambientes de trabalho tornaram-se verdadeiras plataformas digitais completamente diferenciadas das existentes e disponíveis até muito pouco tempo”. Com a revolução (digital) 4.0, a velocidade é um dos pontos centrais “exigindo do trabalhador um novo comportamento humano e desenvolvimento de competências que se adaptem à era digital”⁶⁹. Dessa forma, o empregado estando em uma posição de necessidade dentro de

67 Marx explica em *O Capital: Crítica Da Economia Política*, que o mais-valor é o montante de capital produzido pelo mais-trabalho. Enquanto o mais-trabalho refere-se ao tempo de trabalho do obreiro que foi além do necessário para seu próprio sustento e serviu apenas ao empregador.

68 MARX, Karl. *O Capital - Livro 1: Crítica Da Economia Política. O Processo De Produção Do Capital*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011

69 SCALZILLI, Roberta. O direito à desconexão: uma análise crítica do instituto do teletrabalho brasileiro frente ao dano existencial como consequência da jornada excessiva de trabalho em tempos de pandemia. Belo Horizonte: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região., edição especial, t. II, p. 643-664, 2020.

uma balança desfavorável de poder entre as partes, submete-se aos comandos do empregador e descarta o descanso da sua vida.

Destarte, o direito à desconexão é compreendido como um direito fundamental implícito no sistema jurídico, o qual procede do direito à privacidade e ao lazer, da limitação da jornada de trabalho, dos períodos de descanso (intervalos intra e interjornada, repouso semanal remunerado e férias anuais remuneradas) e também do princípio da dignidade da pessoa humana, por almejar a proteção do direito à saúde, segurança, lazer, vida privada e cidadania⁷⁰.

[...] é inerente a todo e qualquer empregado o direito de se desconectar, de se desligar do ambiente de trabalho, a fim de melhor interagir com a família, com amigos, ou mesmo consigo próprio – momentos de estímulo cerebral distintos das tarefas rotineiras do trabalho, o que irá proporcionar maior disposição ao empregado, além do aumento de sua criatividade, melhora do humor, maior concentração no retorno ao trabalho, dentre outros benefícios que serão revertidos em favor do próprio empregador⁷¹.

O filósofo e escritor Byung-Chull Han⁷² defende, no seu livro “Sociedade do Cansaço”, o tédio como uma emergência para aqueles que estão afundados na hiperatividade do trabalho. Na sua obra, ele traz a imprescindibilidade dos momentos de contemplação como um acesso ao longo fôlego e assim também uma escapatória do princípio do desempenho, que tem se encarregado de transformar o ser humano em um animal selvagem.

Um estudo sobre o alcance do excesso de jornada de trabalho na segurança e na saúde dos trabalhadores japoneses verificou que a quantidade de horas trabalhadas é a principal razão do progresso da fadiga junto ao estresse ocupacional que conseqüentemente traz as doenças mentais e cardiovasculares. Tal situação é agravada quando as horas extras acontecem com habitualidade. Ademais, o estudo é corroborado com a constatação sobre os trabalhadores da indústria, que ao se sujeitarem as horas extras tiveram um aumento significativo de problemas de saúde mental. A consequência para tanto foi o acréscimo no número de mortes súbitas e de suicídios no Japão, problema que

70 Ibidem.

71 ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O Teletrabalho, o Direito do Ambiente de Trabalho e os Possíveis Meios de Inibição da Prática. São Paulo: Revista dos Tribunais. Revista de Direito do Trabalho, v. 169, ano 42, p. 113-126, 2016.

72 HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. 2 ed. Ampliada. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2015.

foi denominado como *karoshi* (morte súbita por excesso de trabalho). Esse fato trouxe ao conhecimento que cerca de 2/3 de um total de 203 casos de *karoshi* ocorreram porque os trabalhadores estiveram em mais de 60 horas de trabalho por semana, em mais de 50 horas extras por mês ou mais da metade de suas férias antes dos ataques cardiovasculares fatais⁷³.

Em uma entrevista concedida para o jornal Operamundi, o presidente da Sociedade Japonesa de Pesquisa em Karoshi, Koji Morioka, alertou que uma das principais causas desse problema são as leis trabalhistas japonesas. Elas permitem que empresas e sindicatos negociem horários de trabalho para além do limite legal de 8 horas por dia, assim como foi implementado pela reforma trabalhista brasileira.

No Brasil, o *karoshi* recebe o nome de “birôla” nos canaviais paulistas e “canguru” em Alagoas. Um estudo realizado pela Universidade Federal de São Carlos firma que, entre o período de 2004 e 2005, ao menos 13 trabalhadores morreram em razão do excessivo esforço imposto pelas empresas do setor sucroalcooleiro com jornadas extensas. Os ataques cardíacos e os acidentes vasculares cerebrais (AVCs) sofridos por esses trabalhadores foram pauta de audiências públicas nas quais foi constatado em relatório um turno de trabalho que começava diariamente às 05h30 minutos, sem hora prevista para terminar⁷⁴. Já na região nordeste, a Agência Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP) analisou em 2016 as condições de saúde e de trabalho nos canaviais alagoanos por meio de monitoramento vascular de 22 trabalhadores com jornadas diárias de até 11 horas. A cada safra, os cortadores de cana perdem peso e sais minerais, o que provoca distúrbios hidroeletrólíticos, câibras e dores musculares, até chegar ao extremo de perda de controle sobre os movimentos do corpo⁷⁵.

Recentemente, mais precisamente no início de 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu a síndrome de burnout como uma doença do trabalho,

73 SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. Horas Extras Pela Supressão Dos Intervalos E Pausas: Por Um Olhar Sistêmico Diante Dos Reflexos Na Saúde Do Trabalhador. Recife: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, v. 24, n. 41, p. 114-126, 2015.

74 ANDRADE, Juliana Bueno de; GODOI Stela; MARTINS, Rodrigo Constante; MELO, Beatriz Medeiros de; MORAES, Silva Maria Aparecida de; OCADA, Fábio Kazuo; VETORASSI, Andréia. Do Karoshi No Japão À Birola No Brasil: As Faces Do Trabalho No Capital Mundializado. Revista Nera, v. 7, n.1, p. 5, São Carlos, São Paulo, 2006.

75 VERÇOZA, Lúcio Vasconcelos de. Os Homens Cangurus Dos Canaviais De Alagoas. Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo - FAPESP, 2016.

classificando na Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde em CID 11. Como efeito, caso o nexos causal seja comprovado, o empregador pode ser responsabilizado na Justiça do Trabalho, uma vez que a doença é suscitada por determinadas condições em que o labor é desempenhado⁷⁶.

Conhecida como uma das doenças do século XXI, a síndrome de burnout tem chamado atenção para as consequências das extensas jornadas de trabalho e para a gravidade dos ataques à saúde do trabalhador. O ministério da saúde do governo brasileiro conceitua a doença como “um distúrbio emocional com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastante”, sendo a principal causa o excesso de trabalho. Em português a doença ganha o nome de síndrome do esgotamento profissional e os seus sintomas podem aparecer manifestados como isolamento, insônia, pressão alta, grande cansaço físico e mental entre outros⁷⁷.

Na caracterização desse problema, o trabalhador é atingido por uma violência sistêmica de saúde, onde o seu desencadeamento acontece pelo excesso de positividade. O corpo humano já não consegue combater porque não se trata de uma substância negativa e estranha ao ser, em que as células conseguiriam detectar e eliminar. Com uma hiperatividade fazendo mais do mesmo em uma constante produção e reprodução, a síndrome de burnout seria “uma queima do eu por superaquecimento, devido a um excesso de igual”⁷⁸.

3.2 O DANO EXISTENCIAL CAUSADO PELA JORNADA DE TRABALHO

O dano existencial é uma modalidade de dano extrapatrimonial oriundo do direito civil italiano, mas que já vem sendo cada vez mais referenciado dentro do próprio direito brasileiro. O dano existencial é a lesão aos projetos de vida do indivíduo, tendo sido definido em um julgado italiano como uma lesão que repercute sobre as atividades não econômicas exercidas pelo ser humano, e que são capazes de alterar sua rotina e suas

76 OMS reconhece Burnout como doença do trabalho; o que muda? Jun de 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/357883/oms-reconhece-burnout-como-doenca-do-trabalho-o-que-muda>

77 Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>

78 HAN, Byung-Chul. Sociedade do cansaço. 2 ed. Ampliada. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2015.

relações interpessoais, obrigando-o a fazer escolhas de vidas diferentes daquelas que ele já havia traçado para si. Nessa modalidade de dano, o pressuposto está na lesão ao direito fundamental do livre desenvolvimento da personalidade⁷⁹.

A possibilidade de indenização por danos morais já possui uma sólida elaboração doutrinária e jurisprudencial no Brasil. Sua aplicação tem abarcado as diferentes modalidades de lesões. Por essa razão, na esfera trabalhista a lesão de natureza existencial era entendida e reparada no conjunto amplo dos danos morais. Contudo, com o advento da possibilidade de uma nova categoria, torna-se importante separar as espécies de danos extrapatrimoniais, uma vez que propiciam indenizações específicas⁸⁰.

O dano moral, propriamente dito, tem natureza extrapatrimonial e é subjetivo, porque atinge o moral da pessoa, vale dizer, afeta, negativamente, o seu ânimo (é o que se pode denominar de ‘prostração’) turbando sua esfera interna, transitoriamente. Por tal razão, o dano moral puro também é denominado como dano “anímico”. Referida espécie de dano está relacionada ao sentimento (à esfera subjetiva e íntima da pessoa), nas palavras de Scognamiglio, caracterizando-se por sofrimento, angústia, abatimento que possam ser experimentados pela pessoa atingida por um ato lesivo, que são as mais evidentes manifestações da prostração. [...] O dano existencial difere do dano moral, propriamente dito, porque o primeiro está caracterizado em todas as alterações nocivas na vida cotidiana da vítima em todos os seus componentes relacionais (impossibilidade de agir, interagir, executar tarefas relacionadas às suas necessidades básicas, tais como cuidar da própria higiene, da casa, dos familiares, falar, caminhar, etc.) enquanto o segundo pertence à esfera interior da pessoa (SOARES, 2009, p. 98)⁸¹.

No âmbito trabalhista, o dano existencial se configura quando o comportamento do empregador impossibilita o trabalhador de criar relações e de conviver em sociedade por meio de atividades recreativas, afetivas, espirituais, culturais, esportivas, sociais e de descanso. Retirando, dessa forma, o bem-estar físico e psíquico do trabalhador e, conseqüentemente, abalando sua felicidade; ou impedindo-o de executar, de prosseguir ou mesmo de recomeçar os seus projetos de vida, os quais também afetam seu crescimento profissional, social e pessoal⁸².

79 CARNAÚBA, Daniel Amaral. Dano Existencial: Uma Nova Categoria De Dano Extrapatrimonial. 2021.

80 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O Dano Extrapatrimonial Trabalhista após a Lei n. 13.467/2017. Curitiba Revista Eletrônica, Ano 8, n.76: Dano existencial, 17-52, 2019, p. 29.

81 SOARES, Flaviana Rampazzo. Responsabilidade civil por dano existencial. 1ª edição Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009. p. 98-99.

82 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O Dano Extrapatrimonial Trabalhista após a Lei n. 13.467/2017. Curitiba Revista Eletrônica, Ano 8, n.76: Dano existencial, 17-52, 2019.

Assim, diante das relações de trabalho, o dano existencial se caracteriza quando “ato lesivo provoca uma alteração não programada na rotina de vida da vítima, prejudicando suas escolhas, suas preferências e opções de lazer, o desenrolar natural da sua agenda diária, com imposição de um roteiro de sobrevivência não desejado”⁸³. Desse modo, a vida habitual do empregado e a maneira de aproveitar o tempo não disponível ao empregador, em teoria, são comprometidos pela ação patronal danosa “sobrevindo a necessidade de ajustes, adaptações ou restrições, temporárias ou permanentes, com real prejuízo para a sua qualidade de vida”⁸⁴.

Foi por meio da já mencionada reforma de 2017 – Lei n. 13.467 – que o dano existencial foi citado expressamente na legislação trabalhista (223-A e seguintes). Em que pese as limitações em relação às possibilidades de reparação dos danos morais efetivada pela reforma, passou-se a contar com uma possibilidade positivada mais específica para os danos existenciais, além dos julgados existentes ou em curso.

TÍTULO II-A (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

[...]

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Sebastião Geraldo de Oliveira, desembargador do TRT da 3º Região e membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, explica com suas palavras o dano existencial com a seguinte intensidade:

As aspirações são substituídas pelas imposições, o futuro apresenta-se como uma cena trágica paralisada e o projeto de vida é amputado pelo vazio existencial. Saem de cena os planos de ascensão profissional, de aprimoramento na carreira, de realizações de ordem artística, espiritual ou de lazer, da aposentadoria para desfrutar do tempo livre... Enfim, a vítima interrompe ou sepulta o seu projeto de vida, livremente escolhido, no curso natural de sua fluência para improvisar necessariamente um modo de sobrevivência possível⁸⁵.

Ademais, ainda segundo os seus ensinamentos, para o deferimento da indenização por dano existencial é imprescindível uma exposição com a caracterização do prejuízo

83 OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. O Dano Extrapatrimonial Trabalhista após a Lei n. 13.467/2017. Curitiba Revista Eletrônica, Ano 8, n.76: Dano existencial, 17-52, 2019, p. 31.

84 Ibidem.

85 Ibidem, p. 34.

extrapatrimonial sofrido e a verificação de que foi o ato ilícito ou injusto do empregador que promoveu a referida mudança na vida diária ou na qualidade de vida do afetado. Assim, é necessário analisar o dano causado à existência pessoal e reconhecer o nexo causal ou ao menos o nexo concausal com a prestação dos serviços do obreiro em benefício do empregador. Em resumo, para o provimento do pedido de indenização por dano existencial, para este autor, é indispensável a constatação dos pressupostos da responsabilidade advindos do âmbito civil, sendo tais: a comprovação do dano, a comprovação do nexo causal (ou concausal) e a da culpa (ou do exercício de atividade geradora)⁸⁶.

3.3 O TRATAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO ÀS JORNADAS EXCESSIVAS E AO DANO EXISTENCIAL

O objetivo deste sub-capítulo é analisar como a Justiça do Trabalho tem tratado o tema da limitação da jornada de trabalho, da caracterização da jornada de trabalho exaustiva e da possibilidade de indenização por danos existenciais/morais com esse fundamento. Para isso, considerando os limites do presente trabalho, foi escolhido o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região para analisar as ações nas quais foi demandada indenização por danos existenciais, visto que, nessas reclamações, há discussão sobre a caracterização da jornada exaustiva e os efeitos da não limitação legal da jornada de trabalho⁸⁷.

Em seguida, foram identificadas duas posições principais em relação aos critérios adotados. Para expressar referidas posições, foram selecionados quatro acórdãos emblemáticos em relação aos temas: (i) caracterização da jornada de trabalho exaustiva; (ii) caracterização do dano existencial. Desse modo, trata-se de dois acórdãos que expressam a posição 1 de não caracterização do dano existencial pela mera comprovação da jornada excessiva habitual e outros dois acórdãos que expressam a posição 2 e consideram o dano existencial/moral presumido pela comprovação de jornada excessiva e exaustiva habitual.

86 Ibidem, p. 35.

87 A pesquisa dos julgados foi por meio do site oficial do TRT da 1ª Região com o uso das palavras-chaves “dano existencial”, e com um recorte temporal de no máximo 2 anos desde data de julgamento.

Vale dizer que a posição majoritária do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região é a posição 1, contudo há divergência jurisprudencial sólida e bem fundamentada. Analisaremos, a seguir, os acórdãos selecionados:

Acórdãos posição 1:

Processo n.	Turma	Relator (a)	Data do julgamento
0101263-87.2019.5.01.0024	8ª	DALVA AMELIA DE OLIVEIRA	01/06/2022
0101808-87.2017.5.01.0070	2ª	MARISE COSTA RODRIGUES	24/02/2021

Acórdãos posição 2:

Processo n.	Turma	Relator (a)	Data de julgamento
0100750-93.2017.5.01.0023	10ª	MARCELO ANTERO DE CARVALHO	11/09/2020
0101034-17.2020.5.01.0017	7ª	SAYONARA GRILLO COUTINHO	11/05/2022

3.3.1 ANÁLISE DOS ARGUMENTOS DOS ACÓRDÃOS

Para análise dessas decisões, será efetivada a separação em 2 tópicos referentes à discussão de mérito que foram cruciais para alcançar o julgamento do dano existencial em si.

3.3.1.1 CARACTERIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO EXCEDENTE

Como já exposto ao longo desse trabalho de conclusão de curso, a jornada de trabalho é o tempo diário em que o trabalhador coloca disponível ao empregador, inclusive com a inclusão do período de repouso durante a jornada realizada. Assim, o labor que for além do tempo pactuado será considerado como uma jornada de trabalho

excedente e que deve ser remunerada com o acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da hora normal, conforme é estabelecido na Constituição Federal e na CLT. Godinho, com melhores palavras, define da seguinte forma: “jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual”⁸⁸.

Quanto aos acórdãos da posição 1:

No processo n. 0101263-87.2019.5.01.0024⁸⁹, a discussão aconteceu sobre os turnos ininterruptos de revezamento e a sua limitação. Nesse caso, o autor da reclamação trabalhista pedia pelo pagamento das horas extraordinárias esclarecendo que o seu trabalho ocorria “em 2 dias, das 7h às 19h e, nos 2 dias seguintes, das 19h às 7h, folgando nos outros 2 dias consecutivos; que, a partir de setembro/2017, trabalhou por 4 dias, das 19h às 7h, folgando nos 2 dias subsequentes; e que, uma vez que os horários compreendem os dois turnos (diurno e noturno) fica caracterizado o trabalho em turno ininterrupto de revezamento sujeito ao limite de 6 horas diárias, nos termos do inciso XIV do artigo 7º da CF/88”, e que tal jornada foi pactuada por acordo coletivo de trabalho. Na sentença, o juízo de primeiro grau validou a jornada de 12 horas por haver cláusula de acordo coletivo prevendo a possibilidade e assim afastou o pagamento da jornada além das 6 horas diárias.

Entretanto, a 8º Turma do E.TRT reconheceu como devido o pagamento das horas extras e determinou a reforma da r. sentença fundamentando a sua decisão no seguinte entendimento sumulado do Tribunal Superior do Trabalho:

SUM. 423 - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE.

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

88 DELGADO, Mauricio Godinho. Curso De Direito Do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1087.

89 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0101263-87.2019.5.01.0024. Disponível em: Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101263-87.2019.5.01.0024/2#140ca20>. Acesso em: 28 jun. 2022.

E ressaltou: “ainda que instituída por meio de acordo coletivo, a jornada praticada pelo obreiro de 12 horas diárias por 4 dias seguidos, das 7h às 19h e das 19h às 7h de forma intercalada, sem dúvida, traz prejuízos à saúde do trabalhador”.

Seguindo para o processo n. 0101808-87.2017.5.01.0070⁹⁰, o autor, rodoviário, afirma “que trabalhava em média das 05:30 horas às 21:00 horas ou das 03:30 horas às 17:30 horas ou ainda das 02:20 horas às 19:30 horas e essa alternância era diária. Diz que não dispunha dos intervalos intrajornada e interjornada” e a sua folga era concedida no oitavo dia. Relata ainda que “a compensação de jornada não era válida, de acordo com o item IV da S. 85 do TST, pois extrapolava a sua jornada contratual de forma habitual” e demonstrou que os “intervalos intrajornadas entre as viagens não era de 1 hora e outras ocasiões superior a duas horas e apontou dias em que não foram observados os intervalos interjornada”.

Com as provas trazidas nos autos, a 2ª Turma do E.TRT entendeu que a parte patronal “não demonstra qualquer controle para fins de compensação das horas prestadas além da jornada. Logo, inaplicáveis as prorrogações e compensações de jornadas previstas nas normas coletivas com fulcro no art. 59, § 2º da CLT”, e argumentou como “os recibos de pagamento registram a prestação habitual de horas extras, o que descaracteriza o acordo de compensação [...] e com isso, restou comprovado haver diferenças de horas extras” a serem pagas. Quanto ao intervalo intrajornada, a relatora Marise Costa Rodrigues se baseou na Súmula 118 do C. TST (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) e reconheceu que “o fracionamento da pausa alimentar, uma exceção ao intervalo de, no mínimo, uma hora para os empregados que laboram mais de seis horas diárias, não pode ser aplicado quando o empregado trabalha habitualmente em jornada extraordinária, como ocorreu no presente caso”. Consequentemente aos apontamentos demonstrados na folha de ponto, o pagamento do intervalo interjornada também foi deferido com base no art. 66 da CLT, acrescidas do adicional de 50%, por aplicação analógica do art. 71, § 4 da CLT. Por fim, com respaldo na OJ nº 410 da SDI-I, também

90 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0101808-87.2017.5.01.0070. Disponível em: Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101808-87.2017.5.01.0070/2#140ca20>. Acesso em: 28 jun. 2022.

houve condenação ao pagamento das horas trabalhadas nos dias destinados a folga semanal com acréscimo de 100%, pois a “ilegalidade da escala de concessão de folga, que acrescenta um dia de trabalho na semana do Reclamante, viola norma cogente de ordem pública que visa proteger a saúde mental e física do trabalhador” ao ter sido provado que havia trabalho em mais de 7 dias consecutivos.

Quanto aos acórdãos da posição 2:

No processo n. 0100750-93.2017.5.01.0023⁹¹, o recurso ordinário partiu da parte patronal e pleiteava a reforma da sentença que concedeu o pagamento de horas extras pelo seguinte relato: “O autor foi contratado no dia 02/04/2011, para exercer a função de vigilante, sendo demitido imotivadamente em 01/10/2015. Asseverou que trabalhou concomitantemente em duas escalas para a primeira ré na escala de 12x36 horas, prestando serviços também para o segundo demandado (Banco Santander) por meio da primeira ré, na escala de 5x2 das 09h às 16h30”. Assim, a parte tentou sustentar em defesa que seria “totalmente inverossímil, uma vez que somada as duas jornadas de trabalho, 5x2 e 12x 36, o Reclamante trabalhou por 36 horas, sem intervalo intrajornada por 4 anos”.

Da mesma forma como o juízo de primeiro grau não acolheu a tese de contestação por falta de provas documentais (folhas de ponto), a 10ª Turma do E.TRT manteve a condenação e negou provimento ao tópico do recurso com base na Súmula nº 338, I, do c. TST:

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

91 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0100750-93.2017.5.01.0023. Disponível em: Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100750-93.2017.5.01.0023/2#140ca20>. Acesso em: 28 jun. 2022.

No processo n. 0101034-17.2020.5.01.0017⁹², a caracterização da jornada de trabalho excedente ocorre em torno do pagamento do adicional noturno no valor de 20% sobre as horas noturnas realizadas e o pagamento de horas extras pela ausência de intervalo intrajornada. Em tal caso, o autor demonstrou que o acordo coletivo de trabalho da categoria fez a pré-contratação por um valor X de horas extraordinárias e do adicional noturno, resultando na inobservância da jornada que efetivamente ocorreu e sem o pagamento correto.

Apesar da empresa tentar justificar tal ato por meio de cláusula no acordo coletivo de trabalho, a 7ª turma do E.TRT negou provimento ao tópico do recurso que buscava reforma da r. sentença com o seguinte fundamento:

A pré-contratação de horas extraordinárias é prática ilícita, por impedir a plena eficácia nas normas legais que versam sobre jornada. O procedimento adotado na categoria bancária foi reputado nulo, consoante o entendimento consolidado na Súmula nº 199 do TST, textualmente:

BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS.

I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário.

Ainda no mesmo processo, um tópico novamente debatido pelo recurso da empresa e concernente à jornada do trabalhador foi o referente às férias. No caso em questão, o obreiro pleiteou o pagamento das férias em dobro ao relatar que nunca as usufruiu, vez que, ao trabalhar embarcado os dias de férias sempre coincidiam com as folgas. A parte patronal afirmou que “as férias foram regularmente quitadas e gozadas pelo empregado, havendo regulamentação coletiva sobre o tema, em função das especificidades do trabalho marítimo”.

O pedido recursal também não foi atendido pela 7ª Turma, porque “os dias de folga objetivam compensar o regime especial de trabalho embarcado, enquanto as férias se constituem em um período destinado ao descanso anual do empregado. Desta maneira,

92 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0101034-17.2020.5.01.0017. Disponível em: Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101034-17.2020.5.01.0017/2#140ca20>. Acesso em: 28 jun. 2022.

são institutos de natureza distinta, não podendo ser haver coincidência entre os períodos”. Ademais, a Relatora do caso também fundamentou que “a pactuação coletiva é autorizada, desde que não viole o direito de férias, constitucionalmente assegurado”.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...)

XI - número de dias de férias devidas ao empregado

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

3.3.1.2. CARACTERIZAÇÃO DO DANO EXISTENCIAL

Relembrando a discussão feita no presente trabalho, para a caracterização do dano existencial na seara trabalhista o debate será entorno da comprovação da mudança na vida habitual do trabalhador. Nos processos judiciais aqui analisados, o pleito indenizatório por dano existencial nasce a partir das extensas jornadas que puderam causar ao indivíduo problemas aos seus projetos de vida e interferiu no âmbito profissional, social e pessoal. E a discussão se estende à possibilidade da presunção (*in re ipsa*) do dano a partir da jornada exigida pelo empregador ou da necessidade de comprovação do dano em si.

O dano existencial distingue-se do dano moral porque não se restringe a uma amargura, a uma aflição, caracterizando-se pela renúncia a uma atividade concreta. O dano moral propriamente dito afeta negativamente o ânimo da pessoa, estando relacionado ao sentimento, ou seja, é um sentir, enquanto o dano existencial é um não mais poder fazer, um dever de mudar a rotina⁹³.

O objetivo da reparação por danos existenciais possui caráter pedagógico e busca a reeducação do empregador para abolir a conduta prejudicial de jornada exaustiva, além de promover a defesa da vida em sociedade e impedir um retrocesso social como regresso da mercantilização do trabalho, “em que o homem era tratado como uma peça das engrenagens da fábrica”⁹⁴.

93 LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O Dano Existencial no Direito do Trabalho. Curitiba: Revista Eletrônica, n. 2, V. 22, set de 2013. 10-25.

94 COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. Dano Existencial E A Jornada De Trabalho. Curitiba: Revista Eletrônica, n. 2, V. 22, set de 2013. 50-61.

Quanto aos acórdãos da posição 1:

No processo n. 0101263-87.2019.5.01.0024⁹⁵, o autor tenta a revisão da r. sentença que negou o pagamento indenizatório pelo dano existencial ao relatar que “a jornada exercida por si só gera dano ao mesmo, isto porque a limitação de horas de labor diário e horas extraordinárias, possui referência em estudos quanto a saúde e bem estar do trabalhador a fim de que o trabalhador possa usufruir de horas de labor, descanso e lazer”.

A Desembargadora Dalva Amélia de Oliveira, como relatora do caso, estabeleceu o dano existencial no acórdão como “aquele que importa em privação do trabalhador à vida fora de seu ambiente de trabalho, decorrente de condutas ilícitas perpetradas pelo empregador, impedindo-o de realizar seus projetos de vida ou de se dedicar à atividades sociais, recreativas, esportivas, afetivas, dentre outras”. Na sua leitura e interpretação, a habitualidade de horas extraordinárias exigidas pelo empregador só será enquadrada como um dano à existência do trabalhador quando “em situações extremas, devendo haver prova inequívoca do efetivo comprometimento da vida privada do obreiro”.

No mais, se demonstrada apenas a prestação de horas extras, mesmo que rotineiramente, a única responsabilização seria ao pagamento da hora normal com o acréscimo de no mínimo 50%. Assim, acordaram os Desembargadores da 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região que, pela falta de indicação ou comprovação no caso destes autos, a indenização por dano existencial não seria devida conforme foi decidido em primeiro grau, uma vez que para o “direito à compensação por dano imaterial deve restar amplamente demonstrada a privação do trabalhador ao convívio familiar e social, bem como a obstaculização de realização de outros projetos, a exemplo de aperfeiçoamento profissional ou educacional”.

No processo n. 0101808-87.2017.5.01.0070⁹⁶, o obreiro sustenta que possui direito à indenização por dano existencial tendo em vista a alegação de uma “jornada exaustiva que comprometia a sua liberdade e vida social, o que acarretou a perda de

95 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0101263-87.2019.5.01.0024. Disponível em: Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101263-87.2019.5.01.0024/2#140ca20>. Acesso em: 28 jun. 2022.

96 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0101808-87.2017.5.01.0070. Disponível em: Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101808-87.2017.5.01.0070/2#140ca20>. Acesso em: 28 jun. 2022.

qualidade de vida, a deterioração de sua personalidade e o esvaziamento de seu sentido existencial ferindo o princípio da dignidade da pessoa humana”.

Em tal ação judicial, o conceito de dano existencial foi reconhecido pela relatora Desembargadora Marise Costa Rodrigues “como quando a submissão habitual de um trabalhador à jornada excessiva, lhe impõe limitações em sua vida pessoal”, mas que para ser capaz de gerar indenização a simples demonstração de jornada excessiva não é o bastante. Apesar da ação judicial em questão ter dado provimento e acolhido a jornada de 16 horas diárias durante 3 anos de trabalho, a 2ª Turma de Desembargadores do TRT da 1ª Região afirmou que o empregado deve ser ressarcido pelas horas extraordinárias trabalhadas, mas que para reparação de dano “deve haver prova da existência de prejuízo aos direitos da personalidade”, uma vez que não é um dano presumido.

Pela falta de elementos que demonstrassem “limitações concretas ao convívio familiar e algum projeto de vida que, implique em abalo a sua moral”, acordaram os Desembargadores pelo indeferimento do pedido.

Quanto aos acórdãos da posição 2:

Na ação trabalhista n. 0100750-93.2017.5.01.0023⁹⁷, a parte patronal tentou recorrer da sentença que concedeu a indenização por dano existencial alegando que não houve jornada extraordinária, não podendo haver configuração de lesão moral. Mas que caso fosse mantida a condenação, o valor da reparação fosse reduzido.

No caso em questão, o autor entendeu que a jornada de 36 horas, sem intervalo intrajornada por 4 anos, feriu a sua moral e, portanto, ensejaria a indenização por dano existencial. Com esse cenário, antes de decidir sobre o mérito em si, o Desembargador Marcelo Antero De Carvalho escolheu demonstrar o conceito de dano moral como aquele que “decorre de ofensa aos chamados direitos da personalidade, que são os direitos subjetivos absolutos, incorpóreos e extrapatrimoniais, correspondentes aos atributos físicos, intelectuais e morais da pessoa”. Dessa forma, a caracterização acontece “por todo sofrimento psicológico decorrente de aflição, turbação de ânimo, desgosto, humilhação,

97 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0100750-93.2017.5.01.0023. Disponível em: Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100750-93.2017.5.01.0023/2#140ca20>. Acesso em: 28 jun. 2022

angústia, complexos etc”. Enquanto o dano existencial acontece na imposição de “um volume excessivo de trabalho ao empregado, impossibilitando-o de estabelecer a prática de um conjunto de atividades culturais, sociais, recreativas, esportivas, afetivas, familiares, etc.”, além de prejudicar o desenvolvimento dos seus próprios projetos de vida no âmbito profissional, social ou pessoal.

Já sendo sabido que a 10ª Turma de Desembargadores do TRT da 1ª Região manteve a sentença que reconheceu a extensa e exaustiva jornada de trabalho durante todo o pacto laboral, a indenização foi mantida no valor que já havia sido arbitrado em primeiro grau por ter sido reconhecido que em decorrência da jornada exercida houve a configuração de danos à existência do trabalhador e seus projetos de vida e relações.

Na ação trabalhista n. 0101034-17.2020.5.01.0017⁹⁸, o recurso ao E. TRT chegou pela parte autora, ora trabalhador, inconformado com a sentença que rejeitou seu pedido de indenização por dano existencial advindo da jornada exaustiva. O pleito foi atendido em segunda instância e a reforma da decisão aconteceu pelas explicações a seguir.

A Desembargadora Sayonara Grillo Coutinho da 7ª Turma do TRT da 1ª Região reconheceu que o trabalho ocorreu “por mais de uma década em horário noturno, com horas extraordinárias excessivas habituais, afastado de sua família em decorrência de seu labor como marítimo, sem receber de modo adequado férias, horas extras e adicionais”. E por se tratar de trabalho marítimo e pela forma como foi executado, o caso configura-se em um tipo de jornada exaustiva.

A Relatora salientou que sujeitar os trabalhadores a jornadas exaustivas é passível de crime e a ilicitude do ato enseja o reconhecimento do dever de reparação sem necessidade de comprovar o dano sofrido e, conseqüentemente, originando uma presunção da responsabilidade patronal (*in re ipsa*). Ademais, ela também traz no acórdão o ensinamento doutrinário sobre o conceito de jornada exaustiva com ênfase no entendimento da inexistência de um regime de compensação válido, quando observada a habitualidade de jornadas superiores a 10 horas diárias.

98 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo nº 0101034-17.2020.5.01.0017. Disponível em: Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101034-17.2020.5.01.0017/2#140ca20>. Acesso em: 28 jun. 2022.

Com efeito, a limitação da jornada tem como função não apenas a tutela da saúde e da segurança do empregado, recompondo as suas energias para um novo ciclo de trabalho, como também atende ao direito constitucional ao lazer.

Presentes, no caso, os requisitos para a procedência do pedido, consoante artigos 186, 187, 927, 944 e 953 do Código Civil e arts. 5º, V e X, da Constituição Federal.

A conduta antijurídica está configurada. Todo aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito, que também ocorre quando o exercício de um direito pelo titular excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social e pela boa-fé (arts. 186 e 187 do Código Civil).

O "excesso no exercício regular de um direito" se constitui em abuso de direito, repellido pelo ordenamento jurídico pátrio. Em sendo ato ilícito, a gestão empresarial que impõe desrespeito e trata o empregado com rigor excessivo gera o dever de indenizar, nos termos do artigo 927 do Código Civil, que dispõe:

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Não obstante, no acórdão que deferiu a indenização, também foi pautado o cuidado aos bens jurídicos da sociabilidade e da identidade do trabalhador, os quais ao serem atingidos deixam de observar os direitos constitucionais de convivência familiar (artigos 226 e 227), participação sindical (art. 8º), qualificação profissional e educacional (art. 205), direito ao lazer (artigo 6º) e ao exercício dos direitos culturais (art. 215).

Da análise dos julgados, é possível perceber que há divergência sólida e bem fundamentada em relação à caracterização do dano existencial. Torna-se difícil compreender, em relação à posição 1, como o trabalhador exercerá projetos de vida e terá convívio familiar e acesso ao lazer quando trabalha mais de 10 horas ou 16 horas. Trata-se de algo objetivo, considerando a duração do dia de 24 horas. Além disso, em que pese a divergência, considerando a constatação da posição 1 como majoritária no TRT da 1ª Região, tem-se que a Justiça do Trabalho na 1ª Região acaba por convalidar a prática do exercício de jornadas exaustivas no mercado de trabalho, ao não deferir indenizações por danos existenciais com fundamento nas jornadas excessivas. Assim, o empregador poderá exigir de seu empregado 16 ou 20 horas de trabalho que a única consequência seria a hora

paga com o adicional, mesmo considerando os diversos direitos lesados do trabalhador. Nesse contexto, é importante lembrar do caráter pedagógico das decisões judiciais para a conformação das relações de trabalho no mercado.

CONCLUSÃO

Este estudo teve como objetivo principal compreender as mudanças na regulação das jornadas de trabalho e os impactos gerados na vida dos trabalhadores devido ao exercício de jornada de trabalho excessiva. Para tanto, foi analisada a jornada de trabalho e sua formação baseada no tempo de fato trabalhado, no tempo à disposição do empregador e nos intervalos intrajornada e enterjornada.

Percebe-se que as flexibilizações ocorridas na jornada de trabalho têm, como finalidade, diminuir os custos do trabalho para as empresas e garantir adequações do capital às instabilidades econômicas a fim de viabilizar a permanente acumulação e os lucros. Em função das mudanças ocorridas com a Reforma Trabalhista de 2017, a jornada de trabalho de 8 horas diárias no Brasil deixa aos poucos de ser a regra, por meio das diferentes brechas e da legalização do aumento da jornada.

Todavia, é fundamental que haja um tempo de descanso entre uma jornada de trabalho e a próxima para preservar a saúde do trabalhador e manter a sua segurança, além de estar próximo da família e em coletividade com maior profundidade de relacionamento, assim como ter o poder de gozar da realização de seus sonhos e projetos pessoais.

Diante desse quadro, constatou-se que o judiciário trabalhista, considerando o recorte do TRT da 1ª Região, não tem firmado um posicionamento para inibir essas práticas. Pelo contrário, a posição majoritária é no sentido de que a jornada excessiva deve ser remunerada apenas com hora extra e que o possível dano existencial, com este fundamento, deve ser separadamente comprovado, isto é, a ausência familiar e a ausência de projetos. Identificou-se, ao mesmo tempo, firme posição contrária na consideração do dano existencial, com fundamento em jornada excessiva, como dano presumido, por seu caráter objetivo.

O reconhecimento do dano existencial pelo Judiciário Trabalhista precisa existir com o intuito de forçar e reeducar o empregador para abolir a conduta prejudicial de jornada exaustiva e para promover a defesa da vida em sociedade e da vida dos trabalhadores. Em relação a este tema, a fórmula para impedir os retrocessos sociais e o

regresso da mercantilização total da vida do trabalhador, é a soma da mudança de entendimento que precisa acontecer entre os magistrados nos seus julgamentos, além do fortalecimento da união da classe trabalhadora na batalha pelo seu direito de usufruir de descanso, sonhos e família.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOZ, Suzana. **O Que É Trabalho**. 1 ed. Ebook. São Paulo: Brasiliense, 2017.

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **O Teletrabalho, o Direito do Ambiente de Trabalho e os Possíveis Meios de Inibição da Prática**. São Paulo: Revista dos Tribunais. Revista de Direito do Trabalho, v. 169, ano 42, p. 113-126, 2016.

ANDRADE, Juliana Bueno de; GODOI Stela; MARTINS, Rodrigo Constante; MELO, Beatriz Medeiros de; MORAES, Silva Maria Aparecida de; OCADA, Fábio Kazuo; VETORASSI, Andréia. **Do Karoshi No Japão À Birola No Brasil: As Faces Do Trabalho No Capital Mundializado**. São Carlos, São Paulo: Revista Nera, v. 7, n.1, p. 5, 2006. Disponível em: <https://www.trama.ufscar.br/do-karoshi-no-japao-a-birola-no-brasil-as-faces-do-trabalho-no-capital-mundializado/>

BATISTA, Marcos. **A Evolução Da Economia: Uma Abordagem Histórica Sobre Os Principais Modelos, Teorias E Pensadores**. Revista Uniaraguaia, v. 2, n. 2, p. 286-302, 2012. Disponível em: <http://www.faculdadearaguaia.edu.br/sipe/index.php/REVISTAUNIARAGUAIA/article/view/68/58>

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil (1988)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (1943)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0101263-87.2019.5.01.0024**. Disponível em: Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101263-87.2019.5.01.0024/2#140ca20>. Acesso em: 28 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0101808-87.2017.5.01.0070**. Disponível em: Disponível em:

<https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101808-87.2017.5.01.0070/2#140ca20>. Acesso em: 28 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0101034-17.2020.5.01.0017**. Disponível em: Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0101034-17.2020.5.01.0017/2#140ca20>. Acesso em: 28 jun. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo nº 0100750-93.2017.5.01.0023**. Disponível em: Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100750-93.2017.5.01.0023/2#140ca20>. Acesso em: 28 jun. 2022.

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **O Dano Existencial E O Direito Do Trabalho**. Revista LTr, São Paulo. v. 77, n. 4, p. 451, abr. 2013.

CAMARGO, Luiz Octávio de Lima. **Perspectivas para o Lazer com o Impasse da Luta pela Redução da Jornada de Trabalho: O Caso Brasileiro**. LICERE: Revista Do Programa De Pós-graduação Interdisciplinar Em Estudos Do Lazer, 12. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.35699/1981-3171.2009.877>

CARDOSO, Adalberto. **A Construção da Sociedade do Trabalho no Brasil. Uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades**. 2 ed. Rio de Janeiro: Amazon, 2019.

CARNAÚBA, Daniel Amaral. **Dano Existencial: Uma Nova Categoria De Dano Extrapatrimonial**. 2021. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/danielcarnauba/>

COGGIOLA, Osvaldo. **Da revolução industrial ao movimento operário. As origens do mundo contemporâneo**. v. 9, n. 09, 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/287205625_Revolucion_Industrial_e_Movimento_Operario_As_origens_do_mundo_contemporaneo

COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. **Dano Existencial E A Jornada De Trabalho**. Curitiba: Revista Eletrônica, n. 2, V. 22, set de 2013. 50-61. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/87249/2013_rev_trt09_v02_n022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Declaração Universal Dos Direitos Humanos (1948). Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso De Direito Do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIEESE: Departamento Intersindical Est Estudos Sócio Econômico. Nota Técnica: **Redução Da Jornada De Trabalho No Brasil**. Número 16. 2006. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2006/notatec16ReducaoDaJornada.pdf>

DOBB, Maurice. **Do Feudalismo Para O Capitalismo. A Transição Do Feudalismo Para O Capitalismo**. 1971.

ECONOMIA. **É Impossível Afirmar Que Reforma Trabalhista Gerou Emprego, Diz Estudo**. Maio de 2022. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2022-05-18/reforma-trabalhista-gerou-empregos.html>

GIBB, Lygia Sabbag Fares. **A Tendência De Despadronização Da Jornada De Trabalho: Configuração No Brasil E Impacto Nas Mulheres**. Campinas, São Paulo: Universidade Estadual De Campinas Instituto De Economia, 2017.

GOMES, Laurentino. **Escravidão: Do Primeiro Leilão De Cativos Em Portugal Até A Morte De Zumbi Dos Palmares**. Vol. 1. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

HAN, Byung-Chul. **Sociedade Do Cansaço**. 2 ed. Ampliada. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2015.

ISTOÉ. **Reforma Trabalhista Completa 4 Anos Sem Conseguir Estimular A Criação De Empregos**. Nov de 2021. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/reforma-trabalhista-completa-4-anos-sem-conseguir-estimular-a-criacao-de-empregos/>

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª. ed. Saraiva, 2016. Oxford Languages and Google. Disponível em: <https://languages.oup.com/google-dictionary-pt/>

LESSA, Sergio. **Modo De Produção E Revolução: Lukács E Mészáros. Germinal: Marxismo E Educação Em Debate**. v. 1, n. 1, p. 66-83, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/revistagerminal/article/view/9839/>

LOPREATO, Christina da Silva Roquette. **O espírito da revolta: a greve geral anarquista de 1917**, p. 30, jornal A Cigarra em 26 de julho 1917.

LORA, Ilse Marcelina Bernardi. **O Dano Existencial no Direito do Trabalho**. Curitiba: Revista Eletrônica, n. 2, V. 22, set de 2013. 10-25. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/87249/2013_rev_trt09_v02_n022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MARINI, Ruy Mauro. **Dialética da Dependência**. Editora Era, México, 1990, 10a edição (1a edição, 1973). Versão digitalizada conforme publicado em "Ruy Mauro Marini: Vida e Obra", Editora Expressão Popular, 2005.

MARTINS, Carlos Eduardo. **O Legado De Ruy Mauro Marini Para As Ciências Sociais: A Economia Política Do Capitalismo Dependente**. Campinas, SP: Cadernos Cemarx, n. 9, p. 13–31, 2017. DOI: 10.20396/cemarx.v0i9.10909. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/cemarx/article/view/10909>.

MARX, Karl. **O Capital - Livro 1: Crítica Da Economia Política. O Processo De Produção Do Capital**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

MEMORIAL SINDICAL. **100 anos da greve de 2017**. Disponível em: <https://memoriasindical.com.br/formacao-e-debate/100-anos-da-greve-de-1917/>

MIGILHAS. **OMS reconhece Burnout como doença do trabalho; o que muda?** Jun de 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/357883/oms-reconhece-burnout-como-doenca-do-trabalho-o-que-muda-junho/2022>

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **Síndrome de Burnout**. Publicado Nove de 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sindrome-de-burnout#:~:text=S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20ou%20S%C3%ADndrome,justamente%20o%20excesso%20de%20trabalho>

MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema Do Sindicato Único No Brasil**. Rio de Janeiro: Editora A Noite, 1952.

RUGENDAS, Johann Moritz. **Derrubada de uma Floresta**. 1835. Disponível em: <https://enciclopedia.itaucultural.org.br/obra16320/derrubada-de-uma-floresta>

SCALZILLI, Roberta. **O Direito À Desconexão: Uma Análise Crítica Do Instituto Do Teletrabalho Brasileiro Frente Ao Dano Existencial Como Consequência Da Jornada Excessiva De Trabalho Em Tempos De Pandemia**. Belo Horizonte: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região., edição especial, t. II, p. 643-664, 2020.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Horas Extras Pela Supressão Dos Intervalos E Pausas: Por Um Olhar Sistêmico Diante Dos Reflexos Na Saúde Do Trabalhador**. Recife: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, v. 24, n. 41, p. 114-126, 2015.

SISMMAC. **Temer Admite Exagero Em Dados Usados Para Aprovar Reforma Trabalhista**. Jul de 2020. Disponível em: <https://www.sismmac.org.br/noticias/10/alem-dos-muros-da-escola/8634/temer-admite-exagero-em-dados-usados-para-aprovar-reforma-trabalhista>

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade Civil Por Dano Existencial**. 1ª edição Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009. p. 98-99.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho: Ampliada e Atualizada Até 10.09.2009**. 4 ed. Editora Renovar, 2010.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **O Dano Extrapatrimonial Trabalhista após a Lei n. 13.467/2017**. Curitiba: Revista Eletrônica, Ano 8, n.76: Dano existencial, 17-52, 2019. Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/157530/2019_rev_trt09_v0008_n0076.pdf?sequence=1&isAllowed=y

OPERAMUNDI. Longas jornadas de trabalho causam epidemia de mortes no Japão; pesquisador alerta para reforma trabalhista no Brasil. Jan de 2017. Disponível em: <https://operamundi.uol.com.br/samuel/46226/longas-jornadas-de-trabalho-causam-epidemia-de-mortes-no-japao-pesquisador-alerta-para-reforma-trabalhista-no-brasil>

VERÇOZA, Lúcio Vasconcellos de. Os homens cangurus dos canaviais de alagoas. Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo - FAPESP, 2016. <https://agencia.fapesp.br/os-homens-cangurus-dos-canaviais-de-alagoas/24099/>