UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
ÂNIMA EDUCAÇÃO
NÁTALI MAYUMI TAKASE

GARANTIAS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHADOR E A INCOMPATIBILIDADE DO ARTIGO 62, II DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Tubarão
2023

NÁTALI MAYUMI TAKASE

GARANTIAS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHADOR E A INCOMPATIBILIDADE DO ARTIGO 62, II DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Monografia apresentado ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Luiz Fernando de Paiva Baracho Cardoso, MSc.

Tubarão

2023

NÁTALI MAYUMI TAKASE

GARANTIAS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHADOR E A INCOMPATIBILIDADE DO ARTIGO 62, II DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Esta Monografia foi julgado adequado à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Graduação em Direito, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Tubarão, 20 de novembro de 2023.

_____

Professor e orientador Luiz Fernando de Paiva Baracho Cardoso, MSc
Universidade do Sul de Santa Catarina

_____

Prof. Vilson Leonel, MSc
Universidade do Sul de Santa Catarina

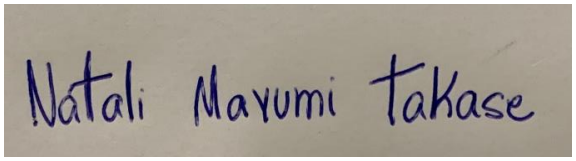
TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

GARANTIAS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHADOR E A INCOMPATIBILIDADE DO ARTIGO 62, II DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca deste Trabalho de Conclusão de Curso.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Tubarão, 20 de novembro de 2023.



NÁTALI MAYUMI TAKASE

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer a todos os familiares que estiverem presentes durante minha trajetória, em especial à minha mãe Cristiane, namorado Vitor, e sogros Katia e Adrio que me apoiaram durante esses anos.

O meu sincero agradecimento ao Prof. Michel Nunes Medeiros, o qual era meu orientador no Projeto de TCC, mas que jamais deixou de me orientar e me auxiliar, retirando dúvidas sempre que possível.

Agradeço em igual medida aos demais professores que fizeram diferença durante esses 5 anos, com todo aprendizado e amizades que levaremos para vida, especialmente os professores: Rodrigo Barreto, Camila Dasmaceno, Irau Oliveira, Michel Nunes, Mateus Nunes, Mauricio Zanotelli e todos que passaram nessa jornada incrível!

E aos demais que estiveram ao meu lado diariamente, em especial minhas amigas e amigos: Ana, Carine, Victor e Vitor, amigos que se apoiaram e tornaram a faculdade mais leve e divertida, sem vocês não estaria levando tantas lembranças boas da faculdade!

RESUMO

OBJETIVO: Analisar os princípios constitucionais do trabalhador e a incompatibilidade do artigo 62, II da Consolidação das Leis Trabalhistas diante da realidade nas relações de emprego no Brasil. **MÉTODO:** Trata-se de pesquisa bibliográfica, de natureza exploratória e abordagem qualitativa. **RESULTADOS:** O presente estudo analisa a violação aos princípios constitucionais do trabalhador diante da falta de oportunidades no mercado de trabalho que levam os trabalhadores a se sujeitarem a grandes jornadas extensas de trabalho e excesso de atividade, sendo, portanto, violados quanto a duração do trabalho normal e do repouso semanal remunerado garantidos pela Constituição Federal de 1988. Avaliado os efeitos negativos a saúde e bem-estar dos trabalhadores, em especial aos exercentes de cargo de gestão, far-se-á necessário tomar as medidas cabíveis para o fim do excesso de trabalho e garantir o direito a desconexão. **CONCLUSÃO:** Conclui-se por defender os direitos do trabalhador ao lazer e a saúde física e mental. Além de motivar mais estudantes e doutrinadores para se aprofundar sobre o tema, e consequentemente, mudar o entendimento da jurisprudência atual quanto a constitucionalidade do artigo 62, II da CLT, para que possam reanalisar diante as situações brasileiras, com objetivo de garantir os direitos trabalhistas e permitir que empresas e sociedade em geral busquem soluções e medidas para minimizar os efeitos negativos e promover uma cultura de trabalho saudável e sustentável.

Palavras-chave: Princípios Constitucionais. Cargo de gestão. Excesso de Jornada. Dano existencial.

ABSTRACT

OBJECTIVE: To analyze the constitutional principles of the worker and the incompatibility of article 62, II of the Consolidation of Labor Laws in light of the reality of employment relations in Brazil. **METHOD:** This is bibliographical research, exploratory in nature and with a qualitative approach. **RESULTS:** This study analyzes the violation of workers' constitutional principles due to the lack of opportunities in the labor market that lead workers to subject themselves to long, extended working hours and excessive activity, being, therefore, violated regarding the duration of work normal and paid weekly rest guaranteed by the Federal Constitution of 1988. Having assessed the negative effects on the health and well-being of workers, especially those holding management positions, it will be necessary to take appropriate measures to put an end to excessive work and guarantee the right to disconnect. **CONCLUSION:** It is concluded that it defends workers' rights to leisure and physical and mental health. In addition to motivating more students and scholars to delve deeper into the topic, and consequently, change the understanding of current jurisprudence regarding the constitutionality of article 62, II of the CLT, so that they can reanalyze Brazilian situations, with the aim of guaranteeing labor rights and allows companies and society in general to seek solutions and measures to minimize negative effects and promote a healthy and sustainable work culture.

Keywords: Constitutional Principles. Management position. Excessive working hours. Existential damage.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 9
2 PRÍNCIPIOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHADOR 13
2.1 DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA 13
2.2 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS 15
2.2.1 Igualdade 16
2.2.2 Remuneração 18
2.2.3 Limitação da Jornada de Trabalho 21
2.2.4 Proteção ao trabalhador 24
2.3 DOS DIREITOS SOCIAIS 26
2.3.1 Segurança e saúde do trabalhador 27
2.3.2 Lazer 29
3 JORNADA DE TRBALHO 32
3.1 TIPOS DE JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS 32
3.2 EMPREGADOR E O SEU PODER DE DIREÇÃO 38
4 ANÁLISE DA CONSTITUCIONLIDADE DO ARTIGO 62, II DA CLT 43
4.1 DA INCOMPATIBILIDADE DO ARTIGO 62, INCISO II DA CLT 43
4.2 O EXCESSO DE JORNADA - OFENSA AOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS 48
4.2.1.1 Entendimento jurisprudencial e doutrinário (divergência sobre a constitucionalidade ou não) 53
4.3 DO DIREITO A DESCONEXÃO E ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ACERCA DA APLICABILIDADE 57
5 CONCLUSÃO 61
REFERÊNCIAS 63

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho trata das garantias constitucionais do trabalhador e a incompatibilidade do artigo 62, inciso II da Consolidação das Leis do Trabalho.

Diante das mudanças nas relações de trabalho e de um mundo acelerado, em que 24 horas se torna pouco tempo para realizar atividades extensivas e obrigatórias, tem-se colocado em risco os direitos previstos aos trabalhadores na Constituição Federal de 1988.

Os cargos de gestão, previsto no artigo 62, inciso II da Consolidação da Leis do Trabalho são atribuídos a profissionais que possuem habilidades e competências específicas.

A rotina desses trabalhadores pode variar a depender do setor no qual ocupa na empresa, tendo como principais atividades: o planejamento, reuniões diárias, tomadas de decisões, gerenciamento de equipes, análise de dados e principalmente a resolução dos problemas urgentes que venham a surgir, muitas vezes, fora do horário normal do expediente.

Um cargo importante importa em diversas responsabilidades e uma demanda maior no ambiente de trabalho, das quais podem até mesmo serem responsabilizados, punidos e ser motivo de demandas judiciais (ou de rescisão por justa causa), o que traz grande insegurança e medo de não realizar todas as atividades nas quais são necessárias para dar andamento e não causar prejuízo as empresas.

Por isto a importância dos trabalhadores que exercem esses cargos, saber autogerenciar para cumprir suas responsabilidades dentro do prazo necessário, visto que não há garantia nas leis trabalhistas quanto ao controle de jornada de trabalho.

Pergunta-se: Qual é o limite de uma jornada de trabalho diária?

Apesar de que haja frequente inovação quanto às novas ferramentas que facilitam em grandes aspectos nos ambientes de trabalho, não exime de ocorrer jornadas de trabalho extensas.

A rotina exaustiva e extensa de um trabalhador pode levar a problemas físicos e emocionais, tais como o estresse, a ansiedade, a depressão, a insônia, o início de brigas dentro de casa, e até mesmo doenças cardiovasculares, gerando efeitos negativos a saúde e no bem-estar de trabalhadores.

A possibilidade destes profissionais exercerem atividades com carga de jornada de trabalho extensa, no qual ultrapassam 8 (oito) horas diárias, até mesmo em jornadas noturnas, e trabalhos nos feriados e domingos, se torna maior quando falamos da rápida evolução tecnológica, sem o pagamento das verbas pagas a um funcionário na qual não exerça o cargo

de gestão, visto que estes não estão incluídos nas garantias da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)

Por isso, apontamos àquilo que consideramos como sendo uma supressão dos direitos constitucionais previsto no artigo 7º, incisos XIII e XV da Constituição Federal de 1988, onde garante aos trabalhadores, indistintamente, o direito a limitação de jornada de trabalho e o repouso semanal remunerado.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também resguarda os direitos à saúde e ao convívio pessoal do empregado, evitando a exposição as jornadas exorbitantes, porém, excetua para os que exercem cargo de confiança, nos termos do artigo 62, inciso II da CLT.

A exceção que a CLT traz, não se refere apenas ao controle de jornada de trabalho, mas reflete também no pagamento das horas extraordinárias, intervalos intrajornadas e interjonadas, adicional noturno, ao descanso semanal remunerado, férias, décimo terceiro, entre outros, tornando-se vantajoso ao empregador ter trabalhadores neste cargo.

Ainda assim, o direito à desconexão é assunto em discussão pelos universitários, trazendo total sentido ao se falar nas jornadas exaustivas dos trabalhadores, e principalmente, aqueles que não controlam suas jornadas e em casos de teletrabalho.

Portanto, questiona-se: o direito à saúde física e mental está em consonância com as jornadas extensas de trabalho? O excesso de atividades é proporcional às jornadas? A ausência de oportunidades na profissão obriga os trabalhadores a continuar em jornadas extensas? A pressão nos ambientes de trabalho é prejudicial aos resultados do trabalhador?

Desse modo, busca-se resposta para a seguinte pergunta de pesquisa: O artigo 62, II da Consolidação das Leis do Trabalho é compatível com os princípios constitucionais do trabalhador previsto na Constituição Federal de 1988?

Nessa perspectiva, essa monografia encontra justificativas para a sua realização, como as que se expõem:

Os direitos constitucionais, necessitam ser respeitados quanto aos princípios e as normas por ele trazido, em específico do artigo 7º, incisos XIII e XV da Constituição Federal, visto que possuem status especial na hierarquia normativa.

Os grandes motivos da presente monografia que levam a investigação do problema, é por conta da situação atual que há no Brasil. Segundo o IBGE, a taxa de desemprego no país é de 7,7%, representando 8,3 milhões de pessoas desempregadas, no presente estudo de outubro de 2023. Além do mais, a necessidade financeira e a falta de oportunidades no mercado de trabalho levam o trabalhador a se sujeitar a grandes jornadas extensas de trabalho e excesso de

atividades, sendo, portanto, violados quanto à duração do trabalho normal e do repouso semanal remunerado.

O objeto de discussão tem grande relevância prática e social, visto que se faz necessário mudar os hábitos trabalhistas brasileiros e os entendimentos nos Tribunais. Devido à falta de fiscalização do cumprimento das leis trabalhistas, os empregadores abusam por parte dos empregados, impondo jornadas de trabalho extensas nas quais impactam diretamente na saúde física e mental do trabalhador, como também na qualidade de vida e relacionamentos pessoais.

Com a presente monografia, pretende-se motivar mais estudantes e doutrinadores para se aprofundar sobre o tema, e consequentemente, mudar o entendimento da jurisprudência atual quanto ao artigo 62, II da CLT, para que possam reanalisar as situações brasileiras, com objetivo de garantir os direitos trabalhistas e permitir que empresas e sociedade em geral busquem soluções e medidas para minimizar os efeitos negativos e promover uma cultura de trabalho saudável e sustentável.

Contudo, já há estudos sobre o tema, mas são estudos realizados nos anos de 2010 a 2019, no qual tratam a inconstitucionalidade do artigo em questão. Diante da decisão do Supremo Tribunal Federal já consolidada sobre a constitucionalidade, a ser apresentada posteriormente, o presente trabalho é oportuno para contemplar o entendimento do STF.

Assim, contribuirá para os futuros estudos e decisões referente ao tema, bem como a compreensão dos direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores, sendo relevante para os profissionais do Direito, mas também para os envolvidos na relação de trabalho.

Ante o exposto, essa monografia tem por objetivo geral: Analisar os princípios constitucionais do trabalhador e a incompatibilidade do artigo 62, II da Consolidação das Leis Trabalhistas diante da realidade nas relações de emprego no Brasil.

Para se alcançar esse propósito, foram elencados os seguintes objetivos específicos: descrever as jornadas de trabalho, a grande demanda de atividade e a pressão no ambiente de trabalho; apresentar os princípios constitucionais relacionados ao trabalhador; identificar os direitos constitucionais violados diante da inexistência do controle de jornada de trabalho aos cargos de gestão; avaliar os efeitos negativos a saúde e no bem-estar de trabalhadores gerados pelo excesso de trabalho; demonstrar a necessidade de reanalisar o entendimento jurisprudencial quanto ao artigo 62, II da Consolidação das Leis Trabalhistas e suas demandas judiciais.

Destaca-se que o delineamento dessa monografia apresenta as seguintes características, como se expõem: exploratório quanto ao nível de sua pesquisa, tendo em vista que será

realizado com base bibliográfica, buscando proporcionar maior familiaridade com o objeto de estudo, com intenção de torná-lo mais explícito ou contribuir com hipóteses.

Quanto à abordagem, será qualitativa, pois está pesquisa foi realizada com base em conteúdo de teor doutrinário, bibliográfico, legislativo e jurisprudencial, com o propósito de compreensão da temática abordada e possível reanalise das decisões.

Por fim, quanto ao procedimento utilizado para a coleta de dados, classifica-se como bibliográfica, objetivando a utilização de fontes secundárias, com vistas a oportunizar um conhecimento mais amplo do tema e suas características.

Portanto, a pesquisa será de nível exploratório, de abordagem qualitativa e quanto ao procedimento de coleta de dados será bibliográfica.

A elaboração desta monografia será feita através da utilização de procedimentos de coleta de dados bibliográficos e doutrinários, baseada exclusivamente, em fontes bibliográficas, tais como livros, artigos e em fontes documentais, como leis e jurisprudências de quaisquer tribunais do país de forma a contribuir com o bom andamento da pesquisa.

O intuito será a busca da melhor compreensão a respeito da questão problema, por meio de conhecimentos obtidos em obras literárias de Direito do Trabalho, assim como em artigos científicos e demais produções textuais que demandem eficiência ao fim destinado.

Desse modo, essa monografia conta com cinco capítulos. O primeiro traz a Introdução, onde se expõem o tema, o problema, a hipótese, a justificativa, os objetivos e o delineamento da pesquisa. O segundo trata dos princípios constitucionais do trabalhador. O terceiro aborda sobre os tipos de jornada de trabalho, horas extras e o poder diretivo do empregador. O quarto apresenta a análise da constitucionalidade do artigo 62, II da CLT e os entendimentos jurisprudencial e doutrinário. Por fim, o quinto capítulo que mostra a conclusão do estudo, além das referências.

2 PRÍNCIPIOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHADOR

Deseja-se neste capítulo conceituar e demonstrar a relevância dos princípios, direitos e garantias fundamentais previsto na Constituição, ordenamento jurídico (leis), e na Atual Carta Magna, que visam a garantir as condições justas e dignas de trabalho com foco nos direitos do trabalhador.

Portanto, utilizar-se-á como alicerce obras de renomados doutrinadores, assim como a transcrições da própria Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e da Consolidação das Leis de Trabalho, dentre outras, quando se mostrar pertinente.

2.1 DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana está previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988 e é tratado como um dos pilares fundamentais do ordenamento jurídico em muitos países, possuindo um papel crucial no âmbito do direito do trabalho. Orienta e molda as relações laborais e políticas trabalhistas, reconhecendo cada indivíduo, como um ser humano com valor próprio e inalienável, onde todos merecem respeito e proteção em todas as esferas da vida, inclusive no ambiente de trabalho.

Informa Ricardo Mauricio Freire Soares (2009):

> O legislador constituinte brasileiro conferiu a ideia de dignidade da pessoa humana a qualidade de norma embasadora de todo os sistema constitucional, que orienta a compreensão da totalidade do catalogo de direitos fundamentais, tais como os direitos individuais à vida, à igualdade, à segurança e à propriedade (art. 5º); os direitos sociais: a educação, a saúde, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados (art. 6º); os direitos sociais do trabalhador urbano e rurais (art. 7º a 11); os direitos da nacionalidade (art. 12 e 13); os direitos políticos (arts. 14 a 17); os direitos difusos, regulados em diversos preceitos da Carta Magna, a exemplo do direito a manifestação e acesso às fontes da cultura nacional (arr. 215), bem assim o direito difuso ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225).

Adentro no âmbito do direito do trabalho, este princípio teve grande impacto na legislação trabalhista haja visto a dificuldade na relação entre o capital e o trabalho, acabando com a exploração da força humana pelo sistema capitalista e equilibrando as relações jurídicas.

Renata Prince de Andrade (2016):

> **Nenhum pretexto de ordem econômica deve sobrepor-se aos preceitos jurídicos atinentes aos direitos sociais, pois estes se caracterizam como essenciais para a valorização do trabalho, a consequente promoção do bem comum e a elevação da própria condição humana.** Dessa forma, se os ajustes econômicos e jurídicos não forem suficientes para assegurar uma existência digna a todos, não se pode conceber como solução o rebaixamento do patamar civilizatório e a redução da dignidade de cada trabalhador (**grifo nosso**).

Através dos direitos humanos, a aplicação e interpretação das normas devem ser feitas de forma a proporcionar a primazia dos direitos e interesses da classe trabalhadora por serem hipossuficiente em relação aos empregadores, devendo privilegiar os colaboradores que ali trocam sua força de trabalho para poderem se sustentarem, como também da atuação do Poder Judiciário em seus julgados.

Quanto a igualdade e a não discriminação, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Calvacante (2019, p. 114) ensina que "a dignidade da pessoa humana é a plenitude concreta de todos os direitos fundamentais para que todos os seres humanos gozem de um tratamento idêntico e realístico quanto às condições de vida em sociedade. Nesse contexto temos o Direito do Trabalho, como um conjunto de normas, princípios e institutos que visam atenuar os antagonismos decorrentes da relação trabalho e capital, estabelecendo regras de proteção ao trabalhador".

Além do mais, o art. 8º do Código de Processo Civil (BRASIL, 2015) dispõe: "ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência".

Diretamente ligado com as condições de trabalho dignas, o princípio da dignidade garante através de diversos artigos espalhados na constituição e na consolidação das leis do trabalho, regulamentando sobre trabalho, salários justos, segurança no ambiente de trabalho, direito a repouso e pagamento de verbas com objetivo de alcançar uma vida decente e evitar exploração por parte dos empregadores.

Por fim, o direito do trabalho constituiu direitos mínimos a serem observados, elaborando no âmbito trabalhista, um sistema de proteção ao trabalhador moral e ético, sustentando a busca por relações de trabalho justas, igualitárias e respeitosas e transformando o trabalho não apenas como uma simples mão de obra e fonte de renda, mas também como uma realização pessoal daqueles que amam trabalhar no que gostam.

2.2 DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Os direitos fundamentais, tão importante quanto o direito da dignidade da pessoa humana, tem relação com o âmbito trabalhista ao estabelecer a base para proteção dos trabalhadores contra a discriminação, a igualdade, o tratamento justo, a exploração do trabalho forçado, entre outros direitos garantidos.

Alexandre de Moraes (2021, p. 1) vê a criação dos direitos fundamentais como uma forma de limitação e controle dos abusos de poder do próprio Estado e de suas autoridades constituídas e a consagração dos princípios básicos da igualdade e da legalidade como regentes do Estado moderno e contemporâneo).

Cristiane de Mattos Carreira (2014) traz a ideia de violação aos direitos fundamentais no âmbito privado em seu artigo:

> Pode-se dizer que é realmente no **âmbito das relações entre privados que pode ocorrer um grande número de ofensa aos direitos fundamentais**, pois, a uma, esses grupos privados podem ser, até mesmo mais perigosos e poderosos que o Estado, a duas, porque atuam protegidos pelo próprio anonimato característico dessas relações (**grifo nosso**).

Como informa, essa violação pode ficar mais evidente quando há situação de desigualdade entre o trabalhador e empregador, mas a aplicação desses direitos deve ser realizada e analisada em cada caso concreto, utilizando-se dos princípios constitucionais quanto a liberdade da empresa e quanto aos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Há questionamentos se os direitos fundamentais devem ser aplicados e estendidos a todos os tipos de trabalhadores, haja visto que não há motivo para tratar de forma desigual e juridicamente diferente, a exemplo dos micros e pequenos empresários.

Gabriela Neves Delgado (2007 *apud* Elisa Molz, 2018, p. 14) informa:

> A ideia de extensão dos direitos fundamentais a todo tipo de trabalho, se não manejada com sensatez e prudência, poderia, simplesmente, agregar força à tendência de desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho. É que essa extensão tenderia a supor, por óbvio, a diminuição do rol de tais direitos, em face das inúmeras especificidades dos distintos segmentos de prestadores de serviços (é evidente que seria inviável estender todos os direitos fundamentais trabalhistas a uma pessoa física que realizasse seus serviços de maneira efetivamente autônoma e impessoal, no tocante aos respectivos tomadores.

Ocorre que este tipo de trabalho é feito de forma livre e autônomo e não precisa de ramo jurídico especializado para garantir seus direitos, visto que exercem o trabalho com suas

próprias forças, não havendo, portanto, extensão de direitos fundamentais laborativos a estes trabalhadores por não se enquadrem no labor empregatício.

Com isso, passa-se a análise dos principais direitos fundamentais no ramo trabalhista.

2.2.1 Igualdade

O direito a igualdade previsto no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 é um dos mais importantes dispositivos da Carta Magna Brasileira, que institui que "todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes" (BRASIL, 1988).

Alexandre de Moraes (2022) opera o princípio da igualdade em dois planos distintos:

> O princípio da igualdade consagrado pela constituição opera em dois planos distintos. **De uma parte**, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente, de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que se encontram em situações idênticas. **Em outro plano**, na obrigatoriedade ao intérprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razão de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, classe social (**grifo nosso**).

No âmbito do direito do trabalho, a igualdade de gênero tem recebido atenção tanto na legislação quanto nas discussões sociais, com a consequência de uma nova Lei nº 14.611/2023 (BRASIL, 2023), com intuito de garantir que homens e mulheres sejam tratados de maneira igualitária no ambiente de trabalho ao tratar de salários e critérios remuneratórios para realização de trabalho de igual valor ou no exercício da mesma função.

Apesar de já termos legislação quanto ao direito a equiparação salarial, a nova lei trouxe uma serie de obrigações por parte do empregador, a exemplo de: aplicação de multas para as empresas que descumprirem as regras; a fiscalização reforçada através de canais específicos de denúncias sobre discriminação salarial; a transparência por meio de publicação de relatórios de transparência salarial semestralmente; implementação de programas de diversidade e inclusão; entre outras ações que garantem a igualdade de gênero e o empoderamento das mulheres.

Adentrando ao princípio de igualdade salarial em sentido amplo, extremamente importante, este está consagrado no Tratado de Versailles (1919), Resolução 12 da OIT (1946),

Carta das Nações Unidas (1948), Convenção 100 da OIT (1951), no artigo 7º, inciso XXX e XXXI da CF/1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho.

A equiparação salarial, previsto no artigo 461 da CLT (BRASIL, 1943), tem como objetivo de igualar os trabalhadores que desempenham as mesmas funções e tem a mesma produtividade e experiencia, recebendo salários iguais independentemente de sua raça, gênero, idade ou outras características pessoais.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2008 *apud* Marinato, *et al*. 2016):

> Equiparação salarial é a figura jurídica mediante a qual se assegura ao trabalhador idêntico salário ao do colega perante o qual tenha exercido, simultaneamente, função idêntica, na mesma localidade, ao mesmo empregador. O empregado comparado é também conhecido como paradigma, paragonado ou equiparando

Alguns requisitos devem ser observados para qualificar a equiparação, tais como: identidade de funções; identidade de empregador; identidade de estabelecimento empresarial e simultaneidade no exercício de funções. Além disto, não há que confundir "função" com "cargo", e sim deve-se analisar a função exercida pelo empregado, independentemente da nomenclatura de cargo, conforme Súmula 6, inciso III do TST:

> Súmula 6, inciso III. A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação.

No âmbito trabalhista, a discriminação por motivo de sexo já foi bastante discutida por cidadãos, doutrinadores e jurisprudência, mas hoje não há mais que se falar em desigualdades em questão de salário, pois o artigo 5º da CLT (BRASIL, 1943) orienta que não deverá haver distinções de salários quando o trabalho é realizado de igual forma, sem qualquer distinção de sexo.

Vale destacar que a discriminação também pode ocorrer por motivo de raça, idade, estado civil, religião, orientação sexual, pessoas com deficiências entre outros, que atualmente são regulamentadas pela Constituição (BRASIL, 1988), nos artigos abaixo:

> Art. 3º IV - Promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação

> Art. 5º VIII - ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei;

> Art. 7º - XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Garantir que todos os trabalhadores tenham as mesmas oportunidades e tratamento justo é objetivo do princípio da igualdade, contribuindo para promoção da diversidade e inclusão, beneficiando todos os trabalhadores da sociedade em geral.

2.2.2 Remuneração

O direito a remuneração do trabalhador está ligado a dignidade da pessoa humana ao reconhecer que o trabalho é uma atividade valorosa e que todo trabalhador merece ser recompensado por seu esforço e contribuição para a sociedade.

Considerando que remuneração e salário são distintos, Adriana Carrero Calvo (2023) explica a diferença:

> A **remuneração é o gênero**, da qual o **salário é espécie**. Portanto, salário é todo pagamento efetuado diretamente pelo empregador. Já a remuneração engloba os pagamentos efetuados diretamente pelo empregador e os pagamentos efetuados por terceiros (gorjetas) (**grifo nosso**).

O conceito legal de remuneração está no artigo 457 da CLT (BRASIL, 1943), como "para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber".

Já, o salário está previsto no artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal (BRASIL, 1988), como:

> Art. 7º São **direitos dos trabalhadores urbanos e rurais**, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> [...]
>
> IV - **salário mínimo,** fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim (**grifo nosso**).

Nas relações trabalhistas, o pagamento de salário deverá ser periódico, não podendo ser superior a um mês (salvo comissões, porcentagens e gratificações), e pago com moeda corrente

no país, conforme art. 463, *caput* da CLT (BRASIL, 1943). Além do mais, deverá ser pago até o 5º dia útil do mês subsequente ao da prestação, junto com o recibo de pagamento assinado pelo empregado.

A remuneração não se limita ao pagamento em dinheiro, podendo se dar através de bens, serviços ou outros benefícios como: alimentação, habitação, vestuário, e outras prestações "in natura", conforme estabelece o artigo 458 da CLT (BRASIL, 1943). Porém, é importante destacar que, apesar de haver esta possibilidade, pelo menos 30% do salário deve ser pago em dinheiro.

Para evitar abusos por parte dos empregadores e garantir que o empregado receba uma parcela significativa de sua remuneração em dinheiro, ao se tratar de benefícios como habitação e alimentação, a CLT estabeleceu percentuais específicos para estes, quais sejam: 25% do salário contratual em habitação e 20% em alimentação. Por exemplo, se o empregado receber um salário de R$ 10.000,00 (dez mil reais) por mês, eventual auxílio-habitação fornecido ao empregado não poderá ultrapassar o valor de R$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais).

A remuneração adequada não é apenas um direito legal, mas também uma questão de ética que impacta diretamente a dignidade da pessoa humana e a justiça nas relações de trabalho, sendo um dos direitos fundamentais dos trabalhadores, por consequência, a Constituição Federal traz algumas proteções ao salário. Por exemplo: a proteção da irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, inciso VI), visa garantir a estabilidade financeira do trabalhador e a proteção contra abusos por parte dos empregadores, impedindo que utilizem de ameaças de redução salarial como forma de pressioná-los a aceitarem condições desfavoráveis de trabalho, além de gerar uma segurança jurídica nas relações de trabalho (BRASIL, 1988).

Como visto, esta proteção não é absoluta, podendo ocorrer exceções prevista em convenção ou acordo coletivos, como informa no artigo 503 e 611-A, §3 da CLT (BRASIL, 1943):

> Art. 503 - É lícita, em caso de **força maior ou prejuízos** devidamente comprovados, a **redução geral dos salários dos empregados** da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário-mínimo da região.
>
> [...]
>
> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

> § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a **proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo**.

Observa-se que, apesar de houver a possibilidade de redução salarial, o artigo em questão garante a proteção dos trabalhadores contra dispensa imotivada durante a crise, no qual, após superada deverá retornar ao patamar original.

Cesar Reinaldo Offa Basile (2019) ensina que:

> Além da garantia de emprego, a redução salarial deve ser proposta concomitantemente à diminuição proporcional da jornada de trabalho (quando a crise afeta o mercado consumidor – produtos em estoque) ou ao compromisso de elevação salarial (ou ascensão profissional) no futuro (no caso da necessidade de reconstrução de uma empresa vítima de um sinistro de grandes proporções - força maior, hipótese que autoriza, inclusive, a prorrogação da jornada normal de trabalho dos empregados.

A proteção ao salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa está prevista no art. 7º, inciso X, salientando que o salário é essencial a subsistência dos trabalhadores e suas famílias, sendo sua principal fonte de renda que permite atendar as necessidades básicas e contribuir para a dignidade e qualidade de vida.

Destaca-se que é possível haver descontos salariais autorizados pelo artigo 462 da CLT (BRASIL, 1943) ou por normas coletivas de trabalho, além do mais, a Súmula 342 do TST informa:

> Súmula 342. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a **autorização prévia e por escrito do empregado**, para ser integrado em planos de **assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores,** em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico (**grifo nosso**).

O princípio a proteção do piso salarial proporcional a extensão e a complexidade do trabalho (art. 7º, inciso V) define a remuneração adequada a ser pago ao trabalhador, com base nas responsabilidades, a carga de trabalho e o grau de habilidades necessárias para exercer suas funções, haja visto que, há trabalhos que exigem especialização o que valoriza ainda mais as suas atividades.

Normalmente, o piso salarial é instituído por negociação coletiva (acordos ou convenções coletivas), e por previsão legal como nos casos do salário-profissional (médicos, dentistas, radiologistas), sendo o mínimo que uma pessoa pode receber a título de salário em determinada profissão. Cumpre destacar que é possível o pagamento menor que o piso salarial,

desde que a contratação para cumprimento seja de uma jornada reduzida, inferior a oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, proporcional ao tempo de trabalho, conforme OJ 358 da SDI-I.

Além de outros direitos tais como o direito ao adicional noturno e a hora extra, assuntos a serem tratados com maior abundância no próximo capítulo, o direito a remuneração justa adequada vai além da questão financeira, mas sim de justiça e bem-estar econômico e social.

2.2.3 Limitação da Jornada de Trabalho

A proteção a jornada de trabalho está prevista no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), descrito como a "duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho".

A jornada de trabalho, em muitos países se assemelham ao padrão brasileiro, com intuito de proteger a saúde e o bem-estar daqueles que exercem suas atividades dentro da relação empregatícia, determinando, portanto, o período de tempo no qual o empregado deve estar à disposição do empregador, desempenhando suas funções e cumprindo suas obrigações de trabalho.

Neste âmbito, de um lado estão os patrões que visam uma duração de trabalho com tempo extenso objetivando a maior produção, e de outro, os trabalhadores buscando melhores condições de vida. Por tanto, o direito a jornada de trabalho é fundamental ao trabalhador, haja visto que regulamenta e separa o tempo de trabalho para o tempo de descanso e lazer, necessário para manter a dignidade da pessoa humana.

Em determinadas categorias profissionais, tais como os bancários/telefonistas/jornalistas, possuem jornadas especiais diferentes do comum aos trabalhadores de oito horas diárias, variando conforme a regulamentação específica, mas sempre respeitando a Constituição Federal e o seu período de lazer.

Rodrigo Coimba (2016) traz os fundamentos balizadores da limitação da jornada de trabalho, sendo: (a) biológicos; (b) psicológico, (c) social e (d) econômico:

> (i)Física ou biológica – o trabalho em jornadas de elevada duração pode causar fadiga somática do trabalhador.

> (ii) Psíquica e psicológica – os efeitos nefastos do lavor com jornadas extenuantes podem gerar não apenas a fadiga muscular ou física, mas também o esgotamento psíquico e psicológico do empregado
> (iii)Social e cultural – é necessário também para a sociedade que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras atividades junto à comunidade em que vive e à sua família, base da sociedade.
>
> (iv) Econômica – por um lado, ao descansar de maneira adequada, o trabalho é desempenhado com maior qualidade e rendimento. Por outro lado, a fadiga física, psíquica e psicológica aumenta o risco de acidentes de trabalho e de doenças resultantes do trabalho, colocando a saúde, a segurança e a vida do trabalhador em risco, aumentando os riscos da infortunística do trabalho e dos custos a título de reparação dos danos decorrentes de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

Orienta Francisco Rossal de Araújo (2010 *apud* Rodrigo Coimbra, 2016, p. 4):

> Inserir a saúde do trabalhador como direito fundamental é fruto de uma longa luta e ampliação de consciência que pode ser vista na evolução normativa. O certo é que esse direito está dentro do catálogo de direitos e liberdades positivadas que compõe o conjunto de direitos fundamentais na Constituição Brasileira, tanto no que diz respeito à vida e à integridade física – quanto ao seu aspecto social: o direito à saúde e a ao meio ambiente de trabalho sadio.

Vale ressaltar a diferenciação entre jornada de trabalho, duração do trabalho (gênero), carga semanal e horário de trabalho, vejamos:

A duração do trabalho é o tempo de labor estipulado e contratualmente oferecido ao empregado, identificando a jornada e carga semanal exigíveis, a exemplo de: a duração legal do trabalho dos bancários é de seis horas diárias e trinta horas semanais.

A jornada de trabalho é o tempo que o trabalhador se mantém a disposição do empregador durante um dia. Luciano Martinez crítica “...é redundância falar em jornada diária, porque toda jornada é obviamente diária; constitui, por outro lado, uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, porque jornada somente diz respeito ao dia, e nunca à semana ou ao mês”.

A carga semanal se refere ao total de horas de trabalho que o trabalhador exerce durante uma semana, ou seja, a soma de todas as jornadas diárias dentro de uma semana, por exemplo: a carga semanal dos bancários é de trinta horas.

Por fim, o horário de trabalho é específico a cada trabalhador, desde que respeite as leis, havendo limites e intervalos, devendo o trabalhador estar presente no local de trabalho ou à disposição do empregador.

Em resumo, a "duração do trabalho" abrange todo o tempo dedicado ao trabalho, enquanto a "jornada de trabalho" se refere ao período diário em que o trabalho é realizado. A "carga semanal" representa o total de horas trabalhadas durante uma semana específica,

enquanto o "horário de trabalho" estabelece os horários específicos em que um trabalhador deve cumprir sua jornada diária.

Diante de todas as formas de jornada de trabalho, compensação e redução (assuntos a serem discutidos com maior abundância no próximo capitulo) cumpre destacar que, a jornada diária de trabalho pode ser estendida para até 10 horas, desde que não exceda as 44 horas semanais, com exceção a famosa jornada de 12x36 permitida por lei, limite estabelecido no artigo 59, §2 (BRASIL, 1943):

> Art. 59 - § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, **à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (grifo nosso).**

Cumpre destacar também o intervalo para refeição e descanso (intervalo intrajornada) previsto no artigo 71º e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943):

> Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja **duração exceda de 6 (seis) horas**, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.
>
> § 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.
>
> § 2º - Os intervalos de descanso **não serão computados na duração do trabalho (grifo nosso).**

O trabalhador precisa descansar e não poderá trabalhar por uma jornada acima de 6 horas sem qualquer intervalo intrajornada, este ainda não computando como jornada de trabalho. Em atividades especificas como, mecanografia, câmaras frigoríficas, minas de subsolo, entre outras, há intervalos especiais regidos por artigos específicos, porém, o seu não cumprimento em qualquer tipo de serviço pode resultar em infrações trabalhistas por parte do empregador, sujeito a penalidades e pagamento de horas extras caso o empregado trabalhe durante o intervalo.

Assim, conclui-se que o direito a jornada de trabalho advindo da Constituição Federal e estendendo-se a Consolidação das Leis do Trabalho detém um papel fundamental na vida do trabalhador, protegendo os interesses e a saúde física e mental destes, obtendo uma vida equilibrada entre trabalho e vida pessoal.

2.2.4 Proteção ao trabalhador

O princípio a proteção ao trabalhador é extremamente relevante não só no Brasil, mas em todo o mundo, representando a base ética e legal que orienta a relação entre empregadores e empregados, com objetivo de garantir condições justas para aqueles que vendem sua força de trabalho em troca de remuneração.

Dentro da relação de emprego, o trabalhador frequentemente se encontra em desequilíbrio quanto ao poder e recursos ao empregador, tornando-se mais vulnerável e podendo ser vítima de abuso de poder e exploração de trabalho. Com intuito de estabelecer um grau mínimo de proteção a classe trabalhadora, no âmbito do Direito do Trabalho, o princípio da proteção ao trabalhador se tornou globalmente conhecido e aplicado nas relações empregatícias.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022) salienta que "o polo mais vulnerável da relação jurídicas de emprego merece um tratamento jurídico superior, por meio de medidas protetores, para que se alcance a efetividade igualdade substancial, ou seja, promovendo-se o equilíbrio que falta na relação de trabalho, pois, na origem, os seus titulares normalmente se apresentam em posições socioeconômicas desiguais".

Sérgio Pinto Martins (2023) salienta que:

> Deve-se proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica em razão da sua inferioridade econômica. Conferida ao empregado no momento em que se dá ao trabalhador a proteção que lhe é dispensada por meio da lei. O princípio protetor pode ser uma forma de justificar a desigualdades, de pessoas que estão em situações diferentes.

Existem três vertentes sobre o princípio em discussão, como: *in dubio pro* operário, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica, que será trabalhado no momento.

A vertente do "*in dubio pro* operário" é uma expressão latina que significa "na dúvida, a favor do trabalhador", quando traduzida para o português. Trata-se de situações em que uma norma jurídica venha a ter diversas formas de interpretação ou lacunas, gerando dúvida no momento de aplicá-la, e assim servirá como orientação a interpretação a favor do empregado, porém vale lembrar que não é alterar o significa claro da norma e nem significa que o trabalhador sempre terá vantagem em todos as situações, mas sim que, em caso de dúvidas na

interpretação de normas trabalhistas, a interpretação mais favorável ao trabalhador deve ser preferida.

O princípio da aplicação da norma mais favorável é um conceito fundamental no Direito do Trabalho, aplicando-se quando há diversas normas válidas incidentes sobre a relação de emprego e que se deve aplicar aquela que for mais benéfica ao trabalhador. Assim, havendo múltiplas fontes de direito (leis, acordos coletivos, convenções coletivas, regulamento de empresa, entre outras) que regem a relação de trabalho, a norma que proporcionar maior vantagem ao trabalhador deve ser aplicada.

Dentro as teorias discutidas quanto aos critérios de aplicação do princípio da norma mais favorável, prevalece na jurisprudência a Teoria do Conglobamento, discutido por Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2022):

> A teoria do conglobamento estabelece que os instrumentos normativos devem ser comparados em seu todo, optando por aquele que, no conjunto, é mais benéfico ao empregado. O problema desta teoria é a extrema dificuldade de avaliar cada instrumento normativo na sua totalidade, quando tratam de termas os mais diversos.

Assim, deve-se considerar a "coletividade interessada" ou o "trabalhador como um todo", analisando as disposições das normas em seu conjunto e não isoladamente.

A vertente do princípio da condição mais benéfica está prevista, de certa forma, no artigo 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal de 1988, quando informa:

> Art. 5º - XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada (BRASIL, 1988).

Semelhante a primeira vertente, o princípio da condição mais benéfica se diferencia pelos direitos adquiridos pelos trabalhadores sob condições mais vantajosas, não podendo ser retroativamente alterados para condições menos vantajosas. Logo, as vantagens adquiridas não podem ser retiradas e nem modificadas para pior, garantindo a estabilidade e a segurança das condições de trabalho dos empregados, considerado como uma "salvaguarda contra mudanças arbitrárias ou prejudiciais nas condições de emprego".

Ainda tratando sobre a proteção ao trabalhador, temos previsto no artigo 7º, inciso I da Constituição Federal a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, mas que, até o momento não existe lei complementar que trate deste assunto, levando a observamos então o artigo 10 dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ACT):

> Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:
>
> [...]
>
> II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:
>
> a) do **empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes**, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato (**grifo nosso**);
>
> b) da **empregada gestante**, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. § 1º Até que a lei venha a disciplinar o disposto no art. 7º, XIX, da Constituição, o prazo da licença-paternidade a que se refere o inciso é de cinco dias (**grifo nosso**).

Esta proteção visa garantir a estabilidade no emprego daqueles previstos acimas, assegurando que não sejam demitidos de forma injusta ou arbitrária e havendo dispensa destes assegurados, estes têm direito a buscar a reintegração ao emprego com o pagamento do respectivo salário atrasado e demais direitos trabalhistas, como o pagamento de multa.

A multa corresponde ao valor de 40% do saldo depositado no FGTS em contratos por prazo indeterminados, e o valor de indenização de metade da remuneração a que teria direito até o fim do contrato, em casos de contrato por prazo determinado, através de ação judicial.

Assim, o princípio da proteção ao trabalhador em todos os seus aspectos, exerce um papel importante nas relações laborais justas, equilibradas e dignas, promovendo uma segurança digna e econômica para a sociedade.

2.3 DOS DIREITOS SOCIAIS

Os direitos sociais do trabalhador são ligados a uma luta da classe assalariada por melhores condições de trabalho, através de movimentos contrários a exploração de mão de obra, e estão previstos no artigo 6º e 7º da Constituição Federal do Brasil de 1988 trazendo consigo princípios e direitos que os trabalhadores possuem e dos quais emanam as principais leis que regem a relação laboral.

A finalidade dos direitos sociais é propiciar ao hipossuficiente as prestações mínimas para uma vida digna e de igualdade de oportunidade na sociedade, visto que um dos objetivos fundamentais da República é erradicar a pobreza e reduzir a desigualdade sociais e regionais (art. 3, III da CF/88), o qual poderá ser alcançada com devido cumprimento dos direitos sociais.

A partir da Constituição Federal, no *caput* do artigo em discussão, não se pode fazer a diferenciação acerca dos tipos de trabalhadores urbanos e rurais, frisasse "art. 7º são **direitos dos trabalhadores urbanos e rurais**, além de outros que visem à melhoria de sua condição social" (BRASIL, 1988), visto que, antigamente havia esta distinção quanto ao regime de trabalho e ao prazo prescricional.

Cumpre destacar que "além de outros que visem a melhoria da condição social", informa em outras palavras que, se houver Leis/Acordos Coletivos de Trabalho/Convenção Coletiva de Trabalho ou Tratados Internacionais assinado pelo Brasil, que conceda aos trabalhadores condições melhores dos quais o artigo 7º da CF (BRASIL, 1988) nos diz, valerá a condição mais benéfica ao trabalhador, analisando o princípio da norma mais favorável (a pirâmide normativa do direito do trabalho).

Quanto as espécies dos direitos sociais, tratar-se-á, dos direitos ligados em especifico ao trabalhador, neste primeiro momento, havendo limitação da importância do direito ao lazer e a saúde do trabalhador.

2.3.1 Segurança e saúde do trabalhador

O direito a saúde do trabalhador está previsto no artigo 6º, *caput* da CF como um direito social e, no âmbito do direito do trabalho, no artigo 3º da Convenção nº 155 da OIT como a "saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho", surgindo no Brasil com a 1ª Conferência Nacional de Saúde dos Trabalhadores, realizada em Brasília, em 1986.

No contexto do direito do trabalho, é essencial a proteção ao trabalhador para que possam exercer suas atividades laborais com segurança e produtividade, independentemente de serem qualificados como empregados, autônomos, estagiários, fornecedores, sócios ou meros visitantes eventuais.

As normas de saúde, higiene e segurança laboral passarem a ter um espaço central nas relações de emprego, com a consequente obrigação do empregador ao cumprimento de leis e regulamentações que exigem destes, um ambiente seguro e em conformidade com as normativas para todos os funcionários e visitantes da empresa.

Com isso, foram criados os órgãos de segurança e saúde nas empresas para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, a fim de proteger os trabalhadores de acidentes, doenças ocupacionais e condições de trabalho prejudiciais, a exemplo do: Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do trabalho e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Os órgãos de segurança e saúde são responsáveis por identificar os riscos e implementar medidas preventivas, além de participar ativamente na elaboração e implementação de programas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, entre outras atividades essenciais.

Vale lembrar a Súmula 289 do Tribunal Superior do Trabalho:

> O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador **não o exime do pagamento do adicional de insalubridade**. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado (**grifo nosso**).

Além do mais, os equipamentos de proteção individual (EPI), são responsabilidade da empresa, obrigados a fornecer de forma gratuita e adequada ao risco, sempre em perfeito estado de conservação e funcionamento conforme as circunstâncias especificas. Na forma da NR-6 do Ministério do Trabalho, considera EPI como “todo dispositivo ou produto, de uso individual, utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”.

Ao falar em obrigatoriedade, é peça fundamental e indispensável de toda admissão, a realização do exame admissional, realizada por um médico de trabalho apto a realizar uma avaliação clínica ao trabalhador de acordo com as atividades a serem desenvolvidos pelo funcionário na empresa.

Não o bastante, durante a permanência do trabalhador na empresa, deve-se realizar o exame periódico; o de mudança de função quando houver; o de exame de retorno em casos de afastamento e o demissional no momento do término do contrato de trabalho, cada qual com regras especificas e períodos certos.

As atividades ou operações insalubres/perigosas é tema a ser tratado no âmbito do direito à saúde, haja visto que os trabalhadores em situações especificas, são expostos a condições ou agentes prejudiciais a sua saúde, como substâncias tóxicas, ruído excessivo, calor extremo, poeira, produtos químicos nocivos, explosivos, inflamáveis, entre outros, podendo sofrer impactos negativos na saúde destes.

Vale comentar sobre a saúde mental do trabalhador, tão importante quanto a saúde física, que vem sendo fortemente discutido e ocorrendo com frequência nas relações empregatícias. A maior causa para as doenças ocupacionais no âmbito das doenças/transtornos metais é o excesso de trabalho; desvio e acúmulo de função; assédio moral ou psicológico; má gestão e liderança inadequada, cobrança de metas abusivas; exigências contraditórias e falta de clareza; perseguição ou isolamento do trabalhador, entre outros.

Informa Laís de Oliveira Penido (2011):

> Uma das características dessas doenças, principalmente na sua relação com o trabalho, é a **invisibilidade.** Esse processo de invisibilidade ocorre porque os **problemas mentais não aparecem em exames e radiografias** como a hipertensão arterial, a diabetes, a úlcera gástrica, etc. Grande parte das alterações psíquicas envolve processos crônicos, cumulativos e multicausais, os quais podem ser somatizados ou não (**grifo nosso**).

Assim, o trabalho digno é resultado de um trabalho seguro, em ambiente que respeitam as normas de direitos fundamentais e de medicina e segurança do trabalho, onde a integridade psíquica e emocional do trabalhador é respeitada, sem causar transtornos físicos ou mentais.

Conclui-se que o direito a saúde e a segurança do trabalhador não é apenas uma questão legal, mas sim o respeito a vida e a integridade física e mental das pessoas que ali exercem suas atividades com responsabilidade e dedicação.

2.3.2 Lazer

O lazer é componente indispensável e essencial dos direitos laborais dos trabalhadores, para manter uma vida equilibrada quanto a vida profissional e pessoal e assegurar que tenham oportunidade de desfrutar do tempo livre para descansar e demais atividades de lazer, além das obrigações laborais.

Fernanda Kreischmann Bochernitsan e Márcia Andrea Buhring (2021, p. 1) entendem o lazer como “a existência de um tempo ocioso ou precioso onde se pode exercitar com mais criatividade as alternativas de ação ou de participação. O lazer é compensatório na sua forma mais crua, de liberação da fadiga e de reposição das energias para o trabalho no dia seguinte, logo o indivíduo necessita do lazer após um longo dia de trabalho”.

O direito ao lazer está previsto no artigo 6º, *caput* da Constituição Federal como direito social, dentro do Título II que versa sobre os Direitos e Garantias Fundamentais, ou seja, o lazer

é reconhecido como um direito fundamental. No artigo 217, §3º da CF (BRASIL, 1988) como dever do Poder Público incentivar o lazer como forma de promoção social e no artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH, 1948) como direito a toda pessoa humana ao repouso e aos lazeres, em especial a uma limitação razoável de duração do trabalho e as férias periódicas pagas, dentre outros bases legais.

O descanso semanal remunerado (DSR) está dentro do direito a lazer, visto que é um direito trabalhista como forma de garantir aos trabalhadores um descanso regular durante a semana sem qualquer desconto durante o período de pausa. O trabalhador tem direito a um dia (24 horas consecutivas) de folga remunerado por semana, preferencialmente a ser concedido aos domingos conforme orienta a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XV (BRASIL, 1988), com exceções a exemplo do regime de escala (turnos de revezamento) e que a empresa esteja autorizada a funcionar aos domingos, é possível dar em outro dia da semana.

O Tribunal Superior do Trabalho em sua Orientação Jurisprudencial nº 410 do TST, já consolidou o seu entendimento quanto a concessão de folga após o 7º dia consecutivo de trabalho:

> OJ-SDI-1-410. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. CONCESSÃO APÓS O SÉTIMO DIA CONSECUTIVO DE TRABALHO. ART. 7º, XV, DA CF. VIOLAÇÃO. Viola o art. 7º, XV, da CF a concessão de repouso semanal remunerado após o sétimo dia consecutivo de trabalho, **importando no seu pagamento em dobro** (OJ Nº 410 do TST, Órgão Judicante: SDI1, Situação: redação original, Primeira Publicação: 22/10/2010, Segunda Publicação: 25/10/2010, Última publicação: 26/10/2010) (**grifo nosso**).

O que ocorre é a concessão de dois direitos ao empregado sendo: o direito do trabalhador ao descanso, e o empregador a obrigação de não exigir trabalho neste dia, ou caso seja indispensável, conceder folga compensatória, e o direito do trabalhador ao recebimento em dinheiro correspondente ao seu descanso.

O direito as férias remuneradas estão previstas no artigo 7º, inciso XVII da CF (BRASIL, 1988) como "gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal" e no artigo 129 da CLT (BRASIL, 1943), sendo um período de afastamento remunerado de até 30 (trinta) dias, computado como tempo de serviço, permitindo que possam desfrutar do tempo livre para descansar e passar o tempo com sua família e amigos.

Considerado como um direito fundamental do trabalhador, consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU em 1948 (DUDH, 1948) no artigo 6º, junto ao direito de lazer, as férias são uma forma de interrupção do contrato de trabalho. É um direito irrenunciável do empregado, devendo ser usufruídas e não substituídas totalmente pelo

pagamento em dinheiro, e além disto, não poderá prestar serviço a outro empregador, com exceção se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido, conforme artigo 138 da CLT (BRASIL, 1943).

Salienta Adriana Carrera Calvo sobre o princípio da sobrerremuneração:

> Pelo princípio da sobrerremuneração, as férias devem ser remuneradas com um acréscimo legal a fim de proporcionar o pagamento dos gastos com lazer. Na legislação trabalhista, esta **sobrerremuneração é de um terço a mais do que o salário normal** (art. 7º, XVII, da CF) (**grifo nosso**).

Como critério, o empregado deverá trabalhar pelo período de doze meses para adquirir o período aquisitivo de férias, e caberá ao empregador fixar o período de concessão conforme prevê o artigo 136 da CLT (BRASIL, 1943), com exceção aos empregados estudantes, na qual as férias deverá coincidir com as férias escolares e aos empregados membro de uma mesma família que laborem no mesmo estabelecimento ou na mesma empresa, que deverão ter as férias num mesmo período, desde que requeiram e não cause prejuízo ao serviço.

Portanto, o lazer além de ser um direito fundamental que desenvolve o ser humano como um ser sociável, com saúde física e mental adequada e traz para si crescimento pessoal e profissional, garantir a todos os trabalhadores esse direito fundamental.

Feitas essas considerações, passa-se ao capítulo 3.

3 JORNADA DE TRBALHO

Deseja-se neste capítulo explorar o tema de jornadas de trabalhas, seus conceitos, características, limitações e suas complexidade, abordando desde as normas legais e constitucionais até orientações jurisprudenciais e doutrinadores.

3.1 TIPOS DE JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS

A jornada de trabalho é classificada como um direito social, previsto na Constituição Federal do Brasil e na Consolidação das Leis do Trabalho, havendo limitações e espécies a seguir, tornando-se um tema de grande relevância ao se falar em saúde e segurança do trabalhador.

Conforme entendimento de Maurício Godinho Delgado (2016), há três critérios que podem ser discutidos ao se falar em jornada de trabalho, quais sejam:

> (a) critério do tempo efetivamente laborado, (b) critério do tempo à disposição no centro do trabalho e (c) critério do tempo despendido no deslocamento residência-trabalho-residência.

Resumidamente, o primeiro critério se refere diretamente ao tempo que o empregado trabalhou, excluindo-se o tempo a disposição (sem labor efetivo), os intervalos intrajornadas e eventuais paralisações das atividades.

O segundo critério, e destaca-se, o critério adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro, se refere ao tempo a disposição, porém, no centro do trabalho, diferente seria se o trabalhador aguardasse em sua residência. Cumpre informar que o centro do trabalho não é necessariamente no local onde presta as atividades, podendo ser, por exemplo, no refeitório da empresa aguardando ordens.

O terceiro critério, também conhecido como “horas itinerantes”, seria o tempo despendido pelo trabalhador pelo deslocamento de sua residência ao trabalho, do trabalho para sua residência, não havendo prestação de serviço neste tempo.

Este último critério, apesar de não ser considerado tempo efetivamente trabalhado, foi acolhido pela legislação acidentaria do trabalho como:

> Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:
>
> [...]
>
> IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:
>
> [...]
>
> d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado (BRASIL, 1943).

Semelhante com o "tempo de prontidão e tempo de sobreaviso", fundamentados legalmente no artigo 244 da CLT (BRASIL, 1943), utilizadas inicialmente por ferroviários, mas atualmente entendida a todo os tipos de trabalhadores.

A prontidão é o tempo que o empregado permanece na empresa aguardando ordens do seu empregador tendo escala de no máximo 12 horas, já o sobreaviso é o tempo que o empregado permanece em casa aguardando ser chamado para o trabalho, com escala de no máximo 24 horas.

Tratando-se das espécies de jornada de trabalho, destaca-se as seguintes:

O turno ininterrupto de revezamento é um regime de trabalho aplicado para algumas categorias profissionais e setores específicos, sendo muito utilizado em empresas que estão em produtividade por 24 horas e 7 dias da semana, para manter uma operação continua, a exemplo de indústrias, hospitais, empresas de segurança, entre outros.

Sergio Pinto Martins (2023) traz o conceito de turno, revezamento e ininterrupto como:

> O substantivo "**turno**" refere-se, portanto, às divisões dos horários de trabalho, dizendo respeito ao trabalhador, ao que este faz, tendo em vista a onerosidade do trabalho desenvolvido pelo obreiro, inclusive por questões higiênicas, e ao fato de o trabalho em turnos ser prejudicial à saúde do empregado, principalmente porque em uma semana labora pela manhã, noutra à tarde e na seguinte à noite (**grifo nosso**).
>
> O substantivo "**revezamento**" trata dos trabalhadores escalados para prestar serviços em diferentes períodos de trabalho (manhã, tarde ou noite), em forma de rodízio. É a troca de posição dos trabalhadores, a substituição de um empregado por outro no posto de trabalho (**grifo nosso**).
>
> O adjetivo "**ininterrupto**" refere-se, portanto, ao turno, e não ao revezamento, pois ininterrupto está qualificando o substantivo "turno". A ininterruptividade vai dizer respeito à forma como a empresa opera, no sentido de que uma turma termina a jornada e imediatamente é substituída por outra, e também de o trabalhador prestar serviços, por exemplo, nos três horários anteriormente mencionados (**grifo nosso**).

Neste regime, os empregados revezam os turnos, atuando tanto no período noturno quanto no período diurno, alternativamente em cada semana, quinzena ou mês, o que afetam o

sono, ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e aos hábitos alimentares, haja visto que dificultam a conectividade com amigos e familiares que possuem horários de trabalho tradicionais.

A OJ nº 360 do SBDI-1 do TST (2008) informa:

> Faz jus à jornada especial prevista no art. 7º, XIV, da CF/1988 o trabalhador que exerce suas atividades em sistema de alternância de turnos, ainda que em dois turnos de trabalho, que compreendam, no todo ou em parte, o horário diurno e o noturno, pois submetido à alternância de horário prejudicial à saúde, sendo irrelevante que a atividade da empresa se desenvolva de forma ininterrupta.

Como característica deste tipo de jornada, a limitação principal se refere a jornada diária de trabalho, sendo que estes trabalhadores podem trabalhar até 6 horas por dia, salvo em casos de negociação coletiva, podendo estender-se até 8 horas diárias, conforme orienta a Súmula 423 do TST, portanto, o divisor mensal em regra a ser aplicado a estes trabalhadores será de 180 horas mensais.

A concessão de intervalo para refeição, para descanso semanal remunerado ou para intervalo interjonada não descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento, haja visto que são direitos mínimos dos trabalhadores, e o conceito de ininterrupto quer se referir ao revezamento e a alternância de turnos, e não a pausas dentro da jornada de trabalho. Cumpre ressaltar que o empregado terá direito ao adicional noturno e a hora reduzida como os demais trabalhadores.

O regime de tempo parcial é outra espécie de jornada de trabalho, previsto no artigo 58-A da CLT (BRASIL, 1943), utilizada pelos empregados a fim de terem uma jornada e salário reduzidos proporcionais ao tempo trabalhado, sendo de 30 horas semanais sem a possibilidade de horas extras, ou de até 26 horas semanais com a possibilidade de 6 horas extras semanais.

Como característica para os atuais empregados, há a necessidade de negociação coletiva para permitir a utilização deste tipo de regime, porém, para transformar um contrato a tempo parcial para tempo integral não é necessário, visto que não há neste caso, qualquer tipo de redução de salário e sim uma situação mais vantajosa ao trabalhador.

Orienta Luciano Martinez (2022):

> O contrato por tempo parcial deve ser expresso, mas não necessariamente escrito. Assim, desde que exista instrumento coletivo negociado que autorize a sua formação em relação aos atuais empregados, não se exige forma escrita para o contrato ora em análise. Ele, portanto, pode ser verbal.

Cumpre destacar que os trabalhadores deste regime continuam com seu direito a férias garantido, de 30 dias, igual ao empregado por tempo integral e poderão compensar as horas

extraordinárias na semana seguinte, e caso não seja possível, deverão ser pagas no mês seguinte com o acréscimo de 50% sobre o salário-hora normal.

Outra espécie de turno muito utilizado em empresas de grande porte e quantidade de funcionários, é a jornada 12x36 horas, excepcionalmente nos casos em que a lei permitir, diante da sua nocividade ao trabalhador, como: maior propensão à exaustão física e mental e apenas um domingo de folga por mês.

Funciona da seguinte forma: o funcionário trabalha 12 horas direto e folga 36 horas, perfazendo em duas semanas a média de 42 horas semanais, e nas demais duas semanas terá a média de 48 horas semanais, tendo como divisor para cálculo do valor da hora normal, conforme o TST, de 210 horas.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2022) vai contra este tipo de jornada, informando:

> Esse novel dispositivo, além de sua **inconstitucionalidade por violação ao princípio da vedação do retrocesso social**, em especial no tocante à permissão para o acordo individual instituir a jornada de 12x36 horas, **é nitidamente prejudicial ao empregado,** na medida em que este, isoladamente, não se encontra em condições reais de negociar cláusulas do contrato de trabalho, que, em regra, um contrato de adesão para o trabalhador (**grifo nosso**).

Até a reforma trabalhista de 2017, não havia regulamentação deste tipo de jornada, mas tão somente decisões de juízes, em especial a Súmula nº 444 do TST, porém após passou-se a ser regulamentada no artigo 59-A da CLT (BRASIL, 1943), e trouxe como obrigatoriedade o acordo coletivo individual escrito, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho para sua regularidade.

Neste tipo de jornada é possível trabalhar em ambiente insalubre sem prévia autorização do Ministério do Trabalho, conforme o artigo 60, parágrafo único da CLT (BRASIL, 1943) informa “art. 60, parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso”.

Há doutrinadores que são contra ao artigo, como Homero Batista Mateus da Silva, por entender que viola a constituição (art. 7º, XXII), haja visto que em ambientes insalubre, as pesquisas orientam que se deve trabalhar somente até 8hrs por dia, sendo irrelevante que haja descanso no dia seguinte ou na semana seguinte (em casos de surdez ocupacional por exemplo).

Outra característica é ao pagamento do repouso ou feriado, que segundo o artigo publicado por Braghini Advogados Associados (2019):

> Também, assim como constava já em jurisprudência, a nova lei regulamentou que o **trabalhador em regime de 12 x 36 não terá direito de pagamento em dobro ao trabalhar em dias de repouso ou feriado (grifo nosso).**
>
> Uma vez que o empregado já teve 36 horas ininterruptas de descanso, entende-se que ele **já teve a compensação referente aos dias de repouso e feriado** trabalhados, tendo em vista que usufruiu de suas folgas (**grifo nosso**).

Ou seja, a remuneração paga ao colaborador já está abrangendo o DSR e o descanso em feriados, além de que, diante da reforma trabalhista, o adicional noturno também foi eliminado sendo compensado no pagamento mensal.

Doutrinadores como Mauricio Godinho Delgado (2023) são contrários, no sentido:

> Relembre-se, ademais, que a Constituição de 1988 apresenta **regra expressa determinando o pagamento de 'remuneração do trabalho noturno superior à do diurno'** (inciso IX do art. 7º, CF). Dessa maneira, relativamente a esse pagamento (no caso, o adicional noturno previsto pela própria CLT: art. 73, caput – 20%), **não há como excluir a imperatividade de seu adimplemento**, se a jornada de plantão abranger, no todo ou em parte, o horário entre 22:00 horas e 05:00 horas da manhã no segmento urbano. O fato é que a sobrerremuneração do trabalho noturno é imperativa, resultante da Constituição de 1988 (art. 7º, IX, CF).

Homero Batista Mateus da Silva (2013 *apud* Adriana Calvo, 2023) também vai no sentido contrário da CLT:

> Diferentemente do entendimento do TST, o art. 59-A considera que os feriados já estão embutidos na compensação da jornada 12x36. Neste particular, o TST estava certo e a **reforma de 2017 errou**: embora para o leigo pareça que um dia de folga seguinte a um dia de trabalho já represente a folga compensatório do domingo ou do feriado, temos de lembrar que, na verdade, **a carga de 12h embute 4h a mais que necessitam de dia extra para a folga; assim, o dia seguinte era destinado a compensar parte do dia anterior, havendo pouco espaço de manobra para a compensação do feriado.** Basta o mês ter 6 dias de descansos – mesclando feriados e domingos – para a conta não fechar. Caso o cálculo matemático seja feito com esmero e a questão seja bem compreendida, este artigo pode ser rechaçado por inconstitucional por oficializar módulo semanal superior a 44h (**grifo nosso**).

Tratando dos vários tipos de jornadas, em geral é possível ocorrer a flexibilidade na jornada de trabalho através de acordos contratuais entre empregador e empregado, podendo escolher suas horas de trabalho dentro do limite estabelecido pela lei, proporcionando maior autonomia sobre como gerenciam o seu tempo e vida pessoal. A legislação trabalhista e convenções coletivas de trabalho dispõem sobre o comprometimento a saúde e a segurança do trabalhador nestes tipos de jornada de trabalho, visto que ainda terão direito a intervalo e descanso adequados.

É o que informa Amauri Mascaro Nascimento (2013 *apud* Adriana Calvo, 2022):

> **O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade** quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social (**grifo nosso**).

Ainda assim pode ocorrer a compensação de jornada de trabalho, aplicado por muitos empregadores, onde permite que os trabalhadores ajustem o horário de trabalho ao longo de um período, podendo assumir várias formas como: redistribuição em um período específico por uma semana ou um mês. Este tipo compensação deve-se ser estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito para a compensação no mesmo mês, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário, conforme artigo 59, §6º da CLT e Súmula 85, item II do Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 1943).

Há também, dentro da compensação, o famoso "banco de horas" previsto no artigo 59, §2 da CLT (BRASIL, 1943), na qual as horas extras são acumuladas em um banco para poderem ser compensadas por meio de folgas ou redução da jornada de trabalho em períodos acordados com o empregador, havendo limites para o tempo de compensação dentro da lei e convenções coletivas de trabalho.

Quanto as horas noturnas, o artigo 7º inciso IX da Constituição Federal (BRASIL, 1988) traz o direito a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, com objetivo de compensar os trabalhadores pelo impacto que podem sofrer na saúde e no bem-estar, como o: distúrbios no sono, problemas de saúde, fadiga e impacto na vida social e familiar. Para o empregado urbano, considera-se trabalho noturno aquele ocorrido entre 22hrs e 5hrs, com direito ao acréscimo de 20% de adicional noturno, e para o empregado rural, será aquele ocorrido entre 21h as 05h para lavoura, e 20hr as 04h para pecuária, ambos com direito a 25% de adicional noturno.

Quanto as horas extraordinárias, direito a remuneração do serviço extraordinário superior, de no mínimo, em cinquenta por cento à do normal, está previsto no artigo 7º inciso XVI da Constituição Federal (BRASIL, 1988), e também haverá o reflexo nas demais verbas trabalhistas que incidem no seu cálculo, a exemplo de: periculosidade, adicional noturno, média de férias, média de abono de férias, entre outras, com objetivo de compensar o trabalhador financeiramente ou através do banco de horas, pelo tempo que se dedica ao trabalho além de sua jornada regular, protegendo-os assim contra a exploração por parte dos empregadores.

Vale lembrar que se trata de horas excepcionais, necessitando de justificativa para realização e que apesar de haver o pagamento extraordinário, seja com dinheiro seja com banco

de horas, a legislação estabelece limites para quantidade de horas extras que um empregado pode realizar, totalizando 2 horas extras diárias e o máximo de 10 horas trabalhadas por dia.

Nem todos estão autorizados a realizar horas extras, visto que já possuem uma jornada diferenciada, como os: aprendizes; empregados contratados sob o regime de tempo parcial; atividades insalubres desde que acordados mediante licença prevista das autoridades competentes de medicina do trabalho, entre outros.

Há também aqueles que estão excluídos do direito a receberem horas extras devido as peculiaridades do cargo e das atividades que executam como: cargos de gestão; regime de teletrabalho; atividades externas incompatíveis com a fixação de horário de trabalho, entre outros.

A importância da hora extra para o empregador e para o empregado está na necessidade de recuperar o tempo perdido para atender a realização ou a conclusão de serviços inadiáveis ou quando há trabalho em excesso.

A jornada de trabalho e horas extras devem ser aplicadas nas rotinas diárias analisando a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores, respeitando as leis trabalhistas e protegendo os trabalhadores hipossuficientes que dedicam sua força física ou mental para obter resultados para a organização.

3.2 EMPREGADOR E O SEU PODER DE DIREÇÃO

O poder de direção do empregador está previsto no artigo 2º, caput da Consolidação das Leis do Trabalho, na definição do empregador, mas previstos informalmente em ordenamentos jurídico, contratos de trabalho e convenções coletivas e/ou acordos coletivos de trabalho, sendo justamente o fator de subordinação jurídica presente na relação de emprego. Também chamado pela doutrina de poder hierárquico, há autores que afirmam ser um direito potestativo do empregador, mas com certas limitações advindas da própria lei, não podendo o empregado ser obrigado a cumprir ordens ilegais.

É definido pelas principais características do requisito de subordinação na relação de trabalho, como: controle de horário e local de trabalho; definição de tarefas; supervisão e avaliação de desempenho, disciplina e controle disciplinar. São procedimentos disciplinares que organizam, controlam e dirigem as atividades a serem realizadas pelos funcionários,

tratando-se então, de uma limitação a autonomia da vontade do empregado, haja visto que este fica sujeito a ordens do empregador.

O poder diretivo subdivida-se em três espécies, quais sejam: (a) poder de organização, (b) poder de fiscalização e (c) poder disciplinar, conforme a seguir detalhado.

O poder de organização está relacionado ao comando do empregador que orientam o modo como os serviços devem ser realizados, como exemplo, podemos citar a atribuição de tarefas, horários de trabalho, métodos de produção, entre outras atividades essenciais para o funcionamento da empresa. Os comandos podem ser classificados como: positivos ou negativos; gerais ou específicos; diretos ou delegados; verbais ou escrito.

O poder de fiscalização está relacionado ao monitoramento por parte do empregador em relação aos seus empregados, supervisionando as tarefas, o desempenho dos colaboradores, o tempo de trabalho, o cumprimento de políticas internas, entre outras. Não necessariamente precisa ser o próprio empregador, mas sim seus prepostos e responsáveis legais, ou aparelhos/sistema eletrônicos, como o controle de cartão ponto, de acesso a portaria e ambientes de trabalho.

Há divergência e opiniões contrarias ao poder de fiscalização e seus limites, visto que utilizado de forma errada pode colidir com os direitos fundamentais, como o respeito a intimidade e a vida privada, podendo acontecer, por exemplo, em situações de trabalho home office e revistas. Embora seja um direito do empregador o poder de fiscalização, é preciso exercer com responsabilidade e de maneira equilibrada, estando dentro dos limites estabelecido na lei.

O poder disciplinar está relacionado a medidas disciplinares aplicadas ao empregado por consequência de comportamentos inadequados, violações de políticas da empresa ou condutas que violem as regras estabelecidas no ambiente de trabalho. Para manter uma boa produtividade e bom ambiente, se faz necessário tomar ações com caráter disciplinar. Além do mais, o poder disciplinar deve ser utilizado como “última raio” do poder diretivo e aplicado a condutas relacionadas ao contrato de trabalho.

Há três modalidades punitivas, em ordem de gravidade sendo: (a) advertência verbal ou escrita, (b) suspensão disciplinar e (c) rescisão por justa causa, lembrando que a legislação brasileira proíbe a imposição de multa como sanção disciplinar, conforme a seguir detalhado.

A advertência, sendo a mais branda, é uma forma de comunicar o empregado sobre seu comportamento e suas irregularidades, não estando de acordo com as normas e políticas da empresa e que poderá resultar, futuramente, em consequências mais severas caso não haja

mudança por parte do empregado. Apesar de a lei não informar como aplicar a advertência, subentende-se que é verbalmente, porém, salienta André Luiz Paes Almeida (2017, p.183):

> Entendemos que a advertência deva ser sempre por escrito, aplicada na presença de duas testemunhas, e, em caso de recusa do empregado em assiná-la, basta a assinatura das testemunhas. Frise-se que essas testemunhas não precisam, necessariamente, ter presenciado o ato faltoso em si, mas somente a recusa do empregado em assinar a advertência.

A suspensão disciplinar é aplicada ao empregado como medida punitiva e corretiva, afastando temporariamente de suas funções por um tempo determinado, podendo variar de acordo com a gravidade da infração, sendo de dias a semanas, porém nunca superior a 30 dias, conforme destaca o artigo 474 da CLT (BRASIL, 1943). O empregador deve notificar formalmente e informar o motivo da suspensão, a duração e a regras a seguir.

A empresa estará submetida ao controle do Ministério do Trabalho, do Poder Judiciário e também dos sindicatos ou órgãos internos, desta maneira, o empregador deve atentar-se ao princípio da proporcionalidade e razoabilidade na aplicação da medida punitiva, devendo o empregador analisar as circunstâncias especificas do caso e verificar se existe medidas disciplinares menos severas que possa alcançar o mesmo objetivo, visto que a suspensão disciplinar pode afetar o trabalhador emocionalmente, psicologicamente e principalmente financeiramente.

Informa Luciano Martines (2022, p.156),

> Perceba-se que, em rigor, o Judiciário não deve adequar uma penalidade ao nível que considerar justo, haja visto o respeito ao direito de o empregador dosar a pena aplicável em caso de transgressão do seu contratado. Entretanto, como todo direito é potencialmente suscetível de abuso, a Justiça pode, obviamente, redimensionar a penalidade quando identificar que o patrão atuou de modo desproporcional.

A rescisão por justa causa é a pena mais grave prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, aplicadas no cometimento de faltas graves ou que viola de maneira significativa os termos do contrato de trabalho, podendo ocorrer por exemplo: casos de furtos, fraudes, agressões, insubordinação grave, assédio, abandono de emprego, e demais previsto no artigo 482 da CLT (BRASIL, 1943).

Relacionado ao poder diretivo do empregador, ressalta-se que o descumprimento de ordens advindas do empregador, dentro do limite da lei, caracteriza a insubordinação, correspondendo a uma das figuras da justa causa para extinção do contrato de trabalho, prevista no artigo 482, h, da CLT (BRASIL, 1943).

O empregado que ser rescindido por justa causa, acaba perdendo direitos trabalhistas como: aviso prévio, indenização por tempo de serviço, saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o direito ao seguro-desemprego. Toda e qualquer aplicação disciplinar deve-se seguir um processo de investigação interna, coletando evidências e depoimentos para no fim, saber o real acontecimento, e vale lembrar, o empregado tem direito a se defender e explicar sua versão dos fatos.

O "Princípio do *non bis in idem*" é a proibição da aplicação de duas penalidades para a mesma falta, ou seja, para cada falta se admite apenas uma única punição. Mas, pode ocorrer de o empregado ter faltas reiteradas e injustificadas, podendo neste caso, o empregador advertir e concomitantemente descontar de seu respectivo salário, não caracterizando a violação deste princípio. É também proibido o rebaixamento de função ou transferência de empregado para outra localidade em virtude de suas atitudes e devidas sanções.

Afirma Carla Teresa Romar (2023, p. 107), que "as ordens dadas pelo empregador devem: (a) referir-se as atividades decorrentes da função para a qual foi contratado; (b) ser possíveis de cumprimento; (c) ser lícitas e de acordo com os bons costumes; (d) respeitar a dignidade humana do emprego".

Além do mais, apesar de ser considerado um poder unilateral, jamais será absoluto, uma vez que estamos diante de limites externos, quais sejam: Constituição, leis, normas coletivas, contrato e aos limites internos, como: boa-fé objetiva e exercício regular do direito.

Salienta Luciano Martinez (2022, p.153):

> Vive-se uma era em que a autoridade anônima de algoritmos (chefes) já comanda, e tanto mais comandará, os trabalhadores e os prestadores de serviços, dando-lhes orientações traçando-lhes metas, estabelecendo prioridades e, até mesmo, aplicando-lhes punições. Seriam, então, os algoritmos capazes de regulamentar, dirigir, fiscalizar e punir os diferentes tipos de trabalhadores?

Há estudos que informam problemas quanto ao exercício de forma abusiva ou desrespeitosa aos limites constitucionais e legais, incluindo-se: abuso de autoridade; violação de direitos fundamentais; jornadas excessivas e falta de autonomia profissional.

Segundo Martins (2023, p. 154), o "trabalho não é mercadoria para que haja poder sobre as pessoas. O poder sobre as coisas não tem como consequência o poder sobre as pessoas. O empregador não é proprietario do empregado".

Afinal, qual é o limite deste poder sobre o empregado? Até onde vai o dever de obediência do empregado?

Segundo Nilson de Oliveira Nascimento (2008, p. 99):

> Esse poder não é absoluto e nem permite que o empregador possa comandar a empresa de forma unilateral, sufocando a autonomia da vontade dos empregados. Não existem razões de ordem ética, moral ou legal capazes de permitir o acolhimento da ideia de que o empregado que figura como parte em um contrato de trabalho não possa desfrutar dos seus direitos fundamentais.

Como discutido, deve o empregado cumprir as ordens dentro dos limites e contornos da relação jurídica contratual, porém, o empregado tem o direito do "*jus resistentiae*", previso no artigo XXX, podendo manifestar-se e se opor em relação ao comando do empregador.

Segundo Carla Teresa Romar (p. 107), "a resistência decorrente do estado de subordinação é reduzida, já que não existem formas de proteção contra a dispensa do trabalhador, o que lhe possibilita também rescindir indiretamente o contrato de trabalho".

Assim, embora o empregador detenha do poder de direção, cumpre destacar que há limites e legislação que visa proteger os direitos dos trabalhadores, sendo que estes são em grande parte hipossuficiente em relação ao empregador e consequentemente podem se sujeitar a abusos e desrespeitos por parte de seu empregador. A proteção dos direitos dos trabalhadores e o respeito a dignidade humana sempre será prioridade em qualquer ambiente, seja no trabalho, familiar ou social.

4 ANÁLISE DA CONSTITUCIONLIDADE DO ARTIGO 62, II DA CLT

Deseja-se neste capítulo analisar a constitucionalidade (ou não) do artigo 62, II da CLT (BRASIL, 1943), enfrente os desafios dos debates e da jurisprudência atual. Sendo a inconstitucionalidade de uma norma, a sua invalidade diante do caráter supremo das normas constitucionais, que fundamentam a validade das demais normas do sistema jurídico por inteiro.

4.1 DA INCOMPATIBILIDADE DO ARTIGO 62, INCISO II DA CLT

O artigo 62, inciso II da Consolidação das Leis do Trabalho tem sido um tema já discutido por doutrinadores e pela jurisprudência, mas que é importante analisar e continuar a debater para fins de novos entendimentos e possível nova reforma.

No Capítulo II – Duração de Trabalho, informa o presente artigo (BRASIL, 1943):

> Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:
>
> [...]
>
> II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

O artigo em discussão prevê então, a exclusão de certos tipos de empregados aos direitos elencados no capítulo, quais sejam: limitação de jornada de trabalho; horas extras; compensação de jornada; períodos de descanso e trabalho noturno.

A razão principal da exclusão perfaz no sentido destes altos empregados não serem subordinados e consequentemente, não terem locais específicos de trabalho e não se sujeitarem a ordens. São investidos de poderes de gestão e normalmente com as remunerações mais altas em relação aos demais, são exatamente aqueles que sofrem por maior pressão e carga de trabalho.

Esse fundamento nos dias de hoje não é tão bem-visto, devido ao aumento da complexidade organizacional das empresas, que normalmente, o comando não fica concentrado em apenas um único empregado e sim numa equipe em geral. Por possuírem grande responsabilidade, demanda e pressão no ambiente de trabalho, acabam ficando conectados o

tempo todo. Outra característica é a responsabilidade em resultados negativos do empreendimento, visto que estes possuem as grandes metas da empresa e com objetivo de alcançar altos resultados.

Atualmente não há mais condições de defender a exclusão destes trabalhadores das regras mínimas de qualquer trabalhador, como limitação de dias e horas de trabalho, haja visto a constante ameaça de desemprego no Brasil, sendo forçados a enfrentar as piores condições de trabalho para manter seus cargos de gestão e sua carreira, estes são seres humanos também e não podem ficar fora do contexto dos direitos trabalhistas.

Delio Maranhão *apud* Alexsandro Medeiros (2014) explica a figura do gerente como sendo "um empregado como outro qualquer, mas que dada a dada a natureza da função desempenhada, existente em todo contrato de trabalho, assume especial relevo, não se beneficia da proteção legal com a mesma amplitude atribuída aos demais empregados".

Ocorre que, os empregados do art. 62, por mais que informem terem cargo de gestão, estes ainda continuam sendo subordinados a seus chefes apesar de não ser aparente por terem liberdade de decisões, e ainda estão sujeitos a modificações ou extinção do contrato de trabalho como qualquer outro empregado, causando grande "medo' de perderem o cargo de confiança que no Brasil é considerado um grande avanço profissional.

A limitação de jornada de trabalho, assunto já explicado nos capítulos anteriores, é um dos assuntos mais debatidos ao ser falar do artigo 62, II da CLT (BRASIL 1943), visto que, a Constituição Federal traz em seu artigo 7º, XIII (BRASIL, 1988) a limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, demonstrando os constituintes originários uma preocupação com as relações de emprego e sua saúde física e mental dos trabalhadores.

Vejamos, a Constituição Federal não traz em nenhum artigo, a exclusão de qualquer tipo de trabalhador quanto a limitação de jornada de trabalho, inclusive, informa que se estende a todos os trabalhadores urbanos e rurais, e muito menos, uma legislação infraconstitucional regulamentar ou alterar um direito fundamental em prejuízo ao trabalhador. Da mesma forma, não há previsão para que uma norma infraconstitucional regulamente qual grupo de trabalhador será ou não contemplado aos direitos do capítulo II.

Além do mais, este é um direito social fundamental do trabalhador com força de ordem pública, cogente e protegida como cláusula pétrea contra alterações legislativas que possam vir a alterá-la ou exclui-las, nos termos do artigo 7º, inciso XIII e XIV e artigo 60, § 4, inciso IV da Constituição Federal:

> 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.
>
> [...]
>
> XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
>
> [...]
>
> Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:
>
> [...]
>
> 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:
>
> [...]
>
> IV - os direitos e garantias individuais.

Cumpre lembrar que a antiga redação da Constituição Federal de 1967 com a redação da emenda de 1969, no seu artigo 165, inciso VI, mantinha conceitos diferentes, vejamos:

> Art. 165. A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos têrmos da lei, **visem à melhoria de sua condição social**:
>
> [...]
>
> VI - duração diária do trabalho não excedente a oito horas, com intervalo para descanso, **salvo casos especialmente previstos (grifo nosso).**

Ou seja, não haveria inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT, visto que a própria Constituição trazia a sua excepcionalidade. Mas, com a nova redação da Constituição de 1988, o texto constitucional se tornou incompatível com o artigo 62 da CLT, como visto, não excluem nenhum tipo de trabalhador, muito pelo contrário, cabe os direitos neles previsto (BRASIL, 1943).

Pensemos, caso a redação do art. 165 da CF/69 fosse clara e constitucionalmente correta, não haveria alteração na sua redação, e sim se manteria da mesma forma, mas visto que com o passar do tempo, no âmbito trabalhista, houve diversos avanços (negativos e positivos), fazendo-se necessários regulamentar detalhes que antes não haviam regulamentados com objetivo de garantir a todos, indistintamente, os direitos de qualquer ser humano.

Fica claro quando a própria constituição informa “além de outros direitos, nos termos da lei, que **visem a melhoria de sua condição social**”, não podendo deteriorar os direitos já garantidos constitucionalmente.

Segundo Camino (2004 *apud* Lucas Serafin, 2011, p. 12):

> [...] em assim sendo, o texto da CLT, que se compatibilizava perfeitamente com a ordem constitucional até 4 de outubro de 1988, disciplinando casos especiais de exceção à limitação máxima da jornada em oito horas, tornou-se com ela incompatível a partir de 5 de outubro de 1988. A Constituição ali promulgada não recepcionou, face ao novo tratamento dado à jornada de trabalho, em seu art. 7º, inc. XIII, as normas excludentes da tutela geral contidas [...] no art. 62 da CLT [...].

Álvaro dos Santos Maciel (2010) ensina que:

> O art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, determina que para todo e qualquer trabalhador brasileiro a jornada de trabalho será de oito horas, com exceção dos casos de redução e compensação. Com fulcro nos princípios da isonomia de jornada dos trabalhadores e da dignidade da pessoa humana que norteiam a Lei Máxima, resta evidente que compete uma (re)análise do artigo 62 insculpido no texto Celetista, uma vez que está eivado de inconstitucionalidade na medida em que priva uma classe de trabalhador de gozar do direito ao lazer que está elevado como um direito fundamental da pessoa humana.

Os tipos de trabalhadores que são excluídos são investidos de poderes de gestão e normalmente com as remunerações mais altas em relação aos seus subordinados, são exatamente aqueles que sofrem por maior pressão e carga de trabalho.

Uma importante observação é ao parágrafo único do artigo 62 da CLT (BRASIL, 1943):

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

Ou seja, a exclusão dos direitos que estamos debatendo somente se aplica aos empregados que possuem o acréscimo de 40% sobre o salário. Pergunta-se, este acréscimo de salário consegue abranger o que “supostamente” o empregado receberia caso fosse aplicado o Capítulo II aos gerentes?

Pois bem, diante da realidade do Brasil e da grande demanda de atividades, a resposta é não! Suponhamos que, o gerente é protegido com a aplicação do capítulo II, mesmo que esteja com o salário inferior aos 40% já informados acima, este gerente ganhará: horas extras dos dias normais e dos domingos e feriados, adicional noturno, cálculo de média de horas extras em férias/ 13º salário/aviso prévio indenizado e para indenização adicional.

Veja que somente o empregador está em vantagem diante dessa situação, a qual o colaborador exerce suas atividades sem horário estipulado, mas que, devido à pressão do cargo e das responsabilidades excessivas, acaba laborando até mesmo em dias de descanso semanais, em horários noturnos, sem o devido intervalo interjornada e intrajornada.

Dentro do sistema capitalista e com uma demanda significativa, as empresas privadas acabam não aumentando suas contratações e sobrecarregam aqueles trabalhadores que já estão presentes, sobretudo aqueles que estão a mais tempo na empresa e que conseguem exercer diversas atividades que caberia a um outro colaborador.

Cumpre destacar que, a vantagem do colaborador de ter o controle de cartão ponto e ter seus direitos garantidos pela Constituição Federal vai além de dinheiro, mas também da priorização da saúde mental dos trabalhadores, no qual se sentem pressionados a dar conta de todas as atividades para poder manter seu cargo de gerente.

É o que ocorre na pratica com grande frequência, necessitando a lei repensar para combater esses tipos de abusos por parte dos empregadores, mesmo havendo o acréscimo de salário a estes tipos de empregados, o cargo de gestão e outros carregam uma grande responsabilidade e um confiança maior no trabalhador.

Fica claro quando o entendimento do STF no seu acordão RE201819/RJ informam que as violações a direitos fundamentais não ocorrem apenas nos âmbitos entre cidadão e Estado, mas também e até utiliza a palavra “igualmente” entre relações entre pessoas físicas e jurídicas do direito privado, devendo então, haver a proteção dos particulares em face dos poderes privados, vejamos:

> As **violações a direitos fundamentais** não **ocorrem** somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas **igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas do direito privado**. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também a proteção dos particulares em face dos poderes privados (**grifo nosso**).

Vejamos, a fixação dos limites a duração normal de trabalho previsto na Constituição Federal não vem átona, a legislação vem para regulamentar algo que está sendo realizado de forma errônea (trabalhar mais que o normal), ou seja, para manter a ordem na sociedade e assim garantir que o colaborador tenha um tempo disponivel fora do expediente. É garantir o direito fundamental do descanso e do lazer.

Pergunta-se: por que os gerentes, diretores, chefes e os equiparados são excluídos deste direito? Caso houvesse pleno consenso e respeito por partes dos empregadores e até mesmo dos

trabalhadores, não haveria necessidade de haver um inciso especifico regulamentando na Constituição (Lei Suprema) a limitação da jornada de trabalho.

Ou seja, se há ofensa nesta limitação e por consequência houve a necessidade de os constituintes terem que incluir uma norma regulamentando especificadamente este assunto, por que seria diferente para os gerentes e equiparados? Há quem responda: os exercentes de cargo de confiança recebem um aumento do respectivo salário efetivo acrescido de 40%.

Acredita-se que seja preferível que os trabalhadores tenham uma saúde física e mental adequada que, 40% do seu salário a maior, pois, estando eles mal fisicamente e mentalmente, consequentemente o "aumento" que estes ganham ao se tornarem cargo de confiança, poderá ir para gastos com médicos e remédios com o passar do tempo.

O valor de 40% a mais na verdade deveria ser algo por mérito e por confiança a pessoa que está exercendo o cargo, por profissionalismo e por competência, mas não jamais por não conseguir controlar a sua jornada de trabalho, havendo neste caso a necessidade de se criar métodos que consiga trazer a plena realidade dos acontecimentos e assim poder pagar o devido adicional de hora extra.

Além do mais, os empregados do art. 62 da CLT (BRASIL, 1943), por mais que informa terem cargo de gestão, estes ainda continuam sendo subordinados a seus chefes apesar de não ser aparente por terem liberdade de decisões, e ainda estão sujeitos a modificações ou extinção do contrato de trabalho como qualquer outro empregado, causando grande "medo' de perderem o cargo de confiança que no Brasil é considerado um grande avanço profissional.

Assim, conclui-se pela inconstitucionalidade do artigo 62, II da CLT (BRASIL, 1943) devido a violação as regras constitucionais afrontada por uma norma infraconstitucional prevista na CLT em prejuízo ao empregado quanto ao princípio da dignidade da pessoa humana e do direito ao lazer, haja visto que a CF não excetua nenhum empregado devendo abranger, portanto, todos os trabalhadores urbanos e rurais.

4.2 O EXCESSO DE JORNADA - OFENSA AOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS

O excesso de jornada como ofensa aos direitos constitucionais é importante e não se limita apenas a realização de horas extraordinárias, mas sim como uma ofensa aos direitos constitucionais do trabalhador que acarreta consequências negativas a serem vista neste tópico.

No mundo capitalista, as empresas com objetivo de lucro violam costumeiramente o direito a lazer do trabalhador, fazendo-os trabalhar mais que o normal diante de falta de fiscalização no sistema brasileiro e da hipossuficiência do colaborador diante do seu empregador.

Ocorre com frequência com trabalhadores do regime CLT, mas também com diversas profissões como professores, médicos, motoristas, porém em especifico quando há imposição do empregador para que o trabalhador labore além de sua jornada ou quando este exerce atividades que exige dois ou mais ajudantes.

Afronta-se a constituição nos respectivos direitos constitucionais: o repouso semanal remunerado; o intervalo intrajornada; o intervalo interjonada e as férias, e havendo redução ou supressão deste direito pode causar ao trabalhador o chamado dano social ou existencial.

No acordão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, mencionam que:

> Dessa maneira, uma gestão empregatícia que submete o indivíduo a reiterada e continua jornada extenuante, que se concretize muito acima dos limites legais, em dias sequenciais, agride todos os princípios constitucionais acima explicitados e a própria noção estruturante de Estado Democrático de Direito. Se não bastasse, essa jornada gravemente excessiva reduz acentuadamente e de modo injustificável, por longe período, o direito a razoável disponibilidade temporal inerente a todo individuo, direito que é assegurado pelos princípios constitucionais mencionados e pelas regras constitucionais e legais regentes da jornada de trabalho. Tal situação anômala deflagra, assim, o dano existencial, que consiste em lesão ao tempo razoável e proporcional, assegurado pela ordem jurídica, a pessoa humana do trabalhador, para que possa se dedicar as atividades individuais, familiares e sociais inerentes a todos os indivíduos, sem a sobrecarga horaria desproporcional, desarrazoada e ilegal, de intensidade repetida e continua, em decorrência de contrato de trabalho mantido com o empregador (AGRAVO DE INSTRUMENTO, nº 857-18.2016.5.12.0037. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/06/2020).

Pois bem, não se trata apenas de remuneração suprimida, mas também do tempo disponivel que o trabalhador tem para realizar outras atividades que sejam de seu interesse, tais como estudos, esportes, família e principalmente o lazer em geral que todo ser humano precisa para não adoecer nas lutas diárias de todo trabalhador.

Mas porque os trabalhadores se mantem na relação de emprego mesmo quando há sobrecarga no trabalho e grande estresse? Pode-se dize que, atualmente, com a baixa oferta de emprego, estes trabalhadores se sujeitam ao poder diretivo do empregador, mesmo que abusivo, para manter seus cargos e sua fonte de renda ativa, visto que para iniciar em uma nova empresa ou cargo, deverá iniciar todo o processo novamente.

No âmbito da Justiça do Trabalho, os juízes têm sido rigorosos com a jornada de trabalho extensiva, indenizando por dano moral ao trabalhador e pelo pagamento das respectivas horas trabalhadas passadas do limite, como os julgados abaixo:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE RESVISTA, INTERPOSTO PELA RECLAMADA. RECURSO REGIDO PELA LEI 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL. JORNADA DE TRABALHO EXAUSTIVA. DANO IN RE IPSA.
> O Tribunal Regional, na análise dos cartões de ponto, consignou que o autor laborava em regime exaustivo de jornada, ultrapassando habitualmente o limite legal em mais de duas horas, chegando a perfazer mais de seis horas extras por dia, de segunda a domingo, usufruindo de poucas folgas, e, inclusive, com supressão do intervalo para refeição e descanso. Em razão da constatação da prática de jornada de trabalho exaustiva, a Corte a quo reconheceu a ocorrência de dano existencial**. O TST entende que a jornada excessiva e exaustiva configura abuso do poder diretivo do empregador, por restringir o direito ao descanso e ao lazer, gerando consequências negativas a higiene e a saúde do trabalhador.** Assim, a submissão do obreiro à jornada excessiva ocasiona dano existencial, em que a conduta da empresa limita o desfrute da vida pessoal do empregado, inibindo-o do convívio social e familiar, além de impedir o investimento de seu tempo em reciclagem profissional e em estudos. Dessa forma, a reparação de dano não depende da comprovação dos transtornos sofridos pela parte, tratando-se, em verdade, de dano moral in re ipsa – em que o dano emerge automaticamente, desde que configurada a conduta ilícita, nos termos do art. 186 do Código Civil. Ilesos os arts. 818 da CLT e 373, II do CPC/2015. Agravo de instrumento não provido (TST - AIRR: 6966920175050036, Relator: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 27/06/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 09/08/2022) (**grifo nosso**).

> JORNADA DE TRABALHO. EXCESSO. DANOS MORAIS. **A imposição de jornada de trabalho excessiva torna o labor mais penoso e desgastante, diante da necessidade de esforço superior as condições humanas.** O dano moral, na espécie, é presumido pela mera comprovação dos fatos que dão ensejo a ofensa moral (TRT-3 - RO: 00106363920195030070 MG 0010636-39.2019.5.03.0070, Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon, Data de Julgamento: 05/05/2021, Sétima Turma, Data de Publicação: 05/05/2021) (**grifo nosso**).

Dos sintomas mais frequentes pelo cansaço excessivo, com diversos estudos que confirmam são: estresse, depressão, ansiedade, insônia, entre outros. O excesso desse cansaço contribui para o isolamento; desinteresse social; crise conjugal, dificuldade de acompanhamento dos filhos e ao dano ao projeto de vida, conforme artigo publicado por JurisWay, no site Jusbrasil (2015):

> O dano à realização do projeto de vida: Ocorre quando a conduta ilícita do empregador de exigir o cumprimento de jornada exaustiva acaba por inviabilizar os projetos pessoais do trabalhador. Exemplo: empregado não consegue terminar a faculdade por causa da incompatibilidade de horários, já que é obrigado a fazer horas extras diariamente, fato que o impede de frequentar as aulas.

Ocorre que, o simples pagamento das horas extraordinárias realizadas em excesso não é suficiente para suprir a frustação do trabalhador por não conseguir concluir o seu projeto de

vida, além de que, o TEMPO é o mais precioso bem da vida do ser humano, incapaz de poder voltar atrás.

Aprofundando mais sobre o tema, o direito de lazer como forma de preservação da saúde física e mental é debatido por doutrinadores e por diversos projetos acadêmicos, o que traz como assunto importante a ser debatido nesta monografia.

O direito ao lazer advém historicamente através da evolução do direito do trabalho, do capitalismo e da exploração da mão de obra que mostrou a importancia e a necessidade de todo ser humano ter o tempo livre para suprir suas necessidades pessoais e sociais, conforme já discuto no capítulo 1.

Conceitua e exemplifica Otavio Amaral Calvet (2005):

> O **lazer é direito social de todos os trabalhadores**, subordinados ou não, possuindo dois aspectos: **econômico e humano**. A todos os trabalhadores reconhece-se a necessidade de uma limitação da duração do trabalho e o direito ao gozo do lazer, o que implica uma alteração na interpretação de institutos previstos na ordem infraconstitucional e na conduta do tomador do serviço, reconhecendo-se a posição jurídica subjetiva ao trabalhador de obtenção de tutela judicial com eventual reparação por dano imaterial sempre que lesionado esse valor, tanto na relação de emprego quanto nas demais relações privadas de trabalho, estas na medida de hipossuficiência do trabalhador (**grifo nosso**).
> Como exemplos de reinterpretação do ordenamento jurídico à luz do direito fundamental ao lazer cita-se a impossibilidade de realização de horas suplementares com a não recepção do art. 59, caput da CLT; a impossibilidade de flexibilização de normas que tratam de repousos aos trabalhadores; a limitação do tempo máximo de trabalho dos empregados excluídos da duração do trabalho pelo art. 62 da CLT e aos domésticos; a fixação das férias com consulta ao empregado; a vedação à remoção injustificada bem como à alteração de horário de trabalho que prejudiquem o lazer do empregado.

Quando violado este direito, tem-se como consequência o dano existencial:

> DANO EXISTENCIAL. JORNADA EXTRA EXCEDENTE DO LIMITE LEGAL DE TOLERÂNCIA. DIREITOS FUNDAMENTAIS. **O dano existencial é uma espécie de dano imaterial, mediante o qual, no caso das relações de trabalho, o trabalhador sofre danos/limitações em relação à sua vida fora do ambiente de trabalho em razão de condutas ilícitas praticadas pelo tomador do trabalho.** Havendo a prestação habitual de trabalho em jornadas extras excedentes do limite legal relativo à quantidade de horas extras, resta configurado dano à existência, dada a violação de direitos fundamentais do trabalho que integram decisão jurídico objetiva adotada pela Constituição. Do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana decorre o direito ao livre desenvolvimento da personalidade do trabalhador, nele integrado o direito ao desenvolvimento profissional, o que exige condições dignas de trabalho e observância dos direitos fundamentais também pelos empregadores (eficácia horizontal dos direitos fundamentais) (TRT-4 - RO: 00003115920145040811, Data de Julgamento: 01/06/2016, 6a. Turma) (**grifo nosso**).

Conceitua o dano existencial Hidemberg Alves Frota (2013 *apud* Venicio Cesar Fonseca Porto Filho e Jéffson Menezes de Sousa, 2020, p. 3-4):

> Em outras palavras, o dano existencial se alicerça em dois eixos: de um lado, na **ofensa ao projeto de vida**, por meio do qual o indivíduo se volta à própria autorrealização integral, ao direcionar sua liberdade de escolha para proporcionar concretude, no contexto espaço-temporal em que se insere, às metas, objetivos e ideias que dão sentido à sua existência. De outra banda, **no prejuízo à vida de relação**, a qual diz respeito ao conjunto de relações interpessoais, nos mais diversos ambientes e contextos, que permite ao ser humano estabelecer a sua história vivencial e se desenvolver de forma ampla e saudável [...] (**grifo nosso**).

O dano existencial na relação trabalhista está atrelado as situações em que o trabalhador fica no prejuízo quanto a sua existência e desenvolvimento pessoal e profissional devido as circunstancias e condições inadequadas na relação de trabalho.

Os grandes motivos dentro do âmbito do trabalho são: jornadas de trabalho excessiva; ambiente de trabalho tóxico; falta de conciliação entre vida pessoal e profissional e falta de oportunidades de desenvolvimento profissional. Cumpre destacar que há diversos outros fatores que podem possibilitar o dano existencial, mas para fins acadêmicos limitaremos na indisponibilidade de tempo livro do trabalhador devido ao abuso patronal, com o consequente prejuízo ao convívio social.

Murilo Kerche de Oliveira e Mirta Lerena Misailidis (2013, p. 18) explicam:

> Para o bem-estar, a saúde e a vida do trabalhador, não pode este laborar sem limites. Não ter uma jornada de trabalho adequada e limitada no tempo significa grande prejuízo para o trabalhador, que acima de tudo é um ser humano e nessa condição tem direito a uma vida digna, ou seja, uma vida que deve ser desfrutada de forma plena em seus mais diversos segmentos, inclusive no trabalho.

Ocorre que, o acúmulo de trabalho não acontece somente dentro das empresas, mas sim ultrapassa os limites quando são acionados através de ligações para resolverem problemas ligados ao trabalho, fora de sua jornada e muitas vezes não computadas como hora extra, como os excepcionados do artigo 62, II da CLT (BRASIL, 1943). Como consequência, os trabalhadores acabam passando mais tempo com o trabalho do que com sua família ou consigo mesmo.

Os Tribunais Regionais do Trabalho entendem da mesma forma:

> RECURSO ORDINÁRIO. DANO EXISTENCIAL, PRINCIPIOS CONSTITUCIONAIS. OCORRÊNCIA E PROVA. **O fato de a reclamante desempenhar seu ofício em jornada de trabalho inquestionavelmente extenuante, resulta em clara limitação de sua plena e necessária convivência familiar e social,**

> **além de dificultar o desenvolvimento intelectual e profissional e suprimir a sobremaneira o direito ao repouso e ao lazer, sem olvidar toda sorte de danos às relações concretas e potenciais (projeto de vida) que ficam comprometidas pelos obstáculos decorrentes do referido período estafante de labor,** encerrando, portanto, **violações aos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e o do valor social do trabalho** (CF, art. 1º, III e IV). O dano existencial emerge da jornada em si, ou seja, é presumida, devendo ser valorada in re ipsa. Indenização devida. Recurso Ordinário da reclamante ao qual se dá provimento, no particular. (TRT-2 10012379120205020027 SP, Relator: SIDNEI ALVES TEIXEIRA, 5ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 06/05/2022) (**grifo nosso**).

Logo, essa nova categoria de dano existencial vem para frear os empregadores e trabalhadores, garantindo o bem-estar e os direitos constitucionais e fortalecendo a proteção dos trabalhadores diante do hipossuficiência do seu empregador.

4.2.1.1 Entendimento jurisprudencial e doutrinário (divergência sobre a constitucionalidade ou não)

A análise da doutrina e jurisprudência é um aspecto fundamental do estudo do direito, pois permite a compreensão e interpretação do sistema jurídico. A doutrina é o conjunto de conceitos, teorias e princípios que orientam a interpretação e aplicação da lei, enquanto a jurisprudência é o conjunto de decisões judiciais que interpretam e aplicam a lei.

Com isso, passa-se a análise de jurisprudência sobre a constitucionalidade ou não do artigo 62, inciso II da CLT (BRASIL, 1943).

Nesse sentido, a Quarta Turma do TST, no ano de 2020 reconheceu o recurso de revista por violação do artigo 62, II da CLT e condenou ao pagamento de horas extraordinárias.

> RECURSO DE REVISTA. INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCEDÊNCIA. Considerando a possibilidade de a decisão recorrida contrariar entendimento consubstanciado na jurisprudência pacificada deste Tribunal Superior, verifica-se a transcendência política nos termos do artigo 896-A, §1, III, da CLT. CARGO DE CONFIANÇA. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. ARTIGO 62, II, DA CLD. CONSTITUCIONALIDADE. PROVIMENTO. O artigo 62, inciso II, da CLT estabelece que não estão abrangidos pelo regime previsto no capítulo relativo a duração normal do trabalho, os gerentes, assim considerados os exercentes do cargo de gestão, aos quais se equiparam para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento e/ou filial. Nesse aspecto, ressalta-se que não há em falar em inconstitucionalidade do artigo 62, II, da CLT em face do que preleciona o artigo 7º, XIII e XVI, da Constituição Federal. O referido preceito de lei tem plena vigência e regula situação especifica, excepcional á regra geral prevista no mencionado dispositivo constitucional. Precedentes. Na hipótese, o Tribunal Regional fez constar, á luz do acervo probatório do processo, que o reclamante, de fato, exercício cargo de confiança, relevando-se nítido o encargo de gestão, ante a maior fidúcia das funções laborais. **Nada obstante, reformou a sentença, par condenar a reclamada ao**

> **pagamento de horas extraordinárias, por entender que, ainda que o empregado detenha confiança especial perante o empregador, possui o direito a compensação pelo sobrelabor, se extrapolada a jornada de 8 horas diárias e 44 semanais, assegurada na forma do artigo 7º, XIII, da Constituição Federal**. **A referida decisão**, por tanto, **não se coaduna com o artigo 62, II da CLT, tampouco com a jurisprudência pacificada da Corte Superior.** Recurso de revista de que se conhece e que se dá provimento (TST 943-91.2021.5.12.0011. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 06/09/2023, Data de Publicação DEJT: 12/0/2023, 8ª Turma) (**grifo nosso**).

Extrai-se da decisão que, por mais que os ministros consideraram a constitucionalidade do artigo 62, II da CLT e o cargo de confiança estabelecido, não deixaram de condenar o empregador pelo pagamento de horas extraordinárias por ultrapassar o limite previsto na Constituição Federal de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

Ocorre que, esse tipo de decisão é pouco visto, sendo como o mesmo resumo fala "não se coaduna com o artigo 62, II da CLT e tampouco com a jurisprudência pacificada da Corte Superior" (BRASIL, 1943)

Em outro sentido, a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no ano de 2020 conheceu parcialmente o recurso ordinário, que informa:

> RECURSO DO RECLAMANTE. ARTIGO 62, II DA CLT. CONSTITUCIONALIDADE. **Inexiste inconstitucionalidade do artigo 62, II da CLT uma vez que o artigo 7º, inciso XIII, da CRFB, contempla apenas a regra geral, ao disciplinar a jornada normal de trabalho, enquanto o citado artigo celetista dispõe de situação específica, ao deferir a jornada dos empregados investidos em cargo de gestão**. Assim, entendo que o dispositivo suscitado é constitucional e não merece sofrer ataques em sua essência, motivo pelo qual deixo de levar a questão ao plenário. CARGO DE GESTÃO. HORAS EXTRAS INDEVIDAS. Ao alegar fato impeditivo do pleito autoral, a reclamada atraiu para si o ônus de comprovar suas alegações na forma do arts. 818, da CLT e 373, II, do CPC, do qual se desvencilhou. No caso, é incontroverso que o o reclamante ocupava o cargo de gerente, tal como admitiu em depoimento (TRT-1 - RO: 01016598620175010007 RJ, Relator: MARCOS PINTO DA CRUZ, Data de Julgamento: 22/07/2020, Quarta Turma, Data de Publicação: 24/07/2020) (**grifo nosso**).

Extrai-se da decisão, pela constitucionalidade do artigo 62, II da CLT informando que não há violação e sim que está disciplinando por uma situação especifica dos cargos de gestão. Há diversas decisões que vão neste sentido, no entanto, é importante notar que a jurisprudência pode ter limitações.

Alguns críticos argumentam que a jurisprudência pode engessar as decisões judiciais, pois são frequentemente baseadas em precedentes judiciais anteriores, todavia, essas decisões podem ser alteradas à medida que a lei muda e a interpretação da lei evolui.

Apesar de aparentemente o artigo 62, II da CLT contradizer com a Constituição e por isso o surgimento desse tema por diversos doutrinadores e jurisprudências, infelizmente ainda

é aplicado aos casos concretos levados a análise do poder judiciário. Porém, cumpre salientar que aos poucos os doutrinadores vêm percebendo a importância do assunto e posteriormente há de vir posicionamentos favoráveis a declaração da inconstitucionalidade do presente artigo.

Atualmente o entendimento jurisprudencial no Tribunal Superior do Trabalho (TST) se consolidou no sentido da recepção do artigo 62, II da CLT, não havendo mais discussões sobre a matéria, conforme informa os seguintes julgados:

> AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA – ART. 62, INCISO II, DA CLT – CONSTITUCIONALIDADE – ART. 7º, INCISO XIII, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. **O art. 62, inciso II, da CLT continua vigorando,** mesmo após o advento do art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal/1988, tanto que veio a ter sua regra de exceção ratificada, embora com alteração redacional, pela Lei nº 8.966/94. A norma constitucional é de caráter geral, mas não pulverizou aquelas de caráter especial e as que contemplam exceções, no que tange à jornada de trabalho. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 1302408120045040202, Relator: Luiz Philippe Vieira De Mello Filho, Data de Julgamento: 03/02/2010, 1ª Turma, Data de Publicação: 19/02/2010) (**grifo nosso**).
>
> AGRAVO DE INSTRUMENTO – RECURSO DE REVISTA – INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT – NÃO OCORRÊNCIA. Não há que se falar na inconstitucionalidade do art. 62 da CLT, pois, sendo o referido dispositivo consolidado norma pré-constitucional e havendo conflito com algum dispositivo constitucional, a hipótese seria de não recepção, ao invés de inconstitucionalidade. Ademais, **o art. 62 da CLT foi recepcionado pela atual Carta Magna, pois disciplina situação distinta não sujeita à jornada normal mínima**, não colidindo, portanto, com a regra fundamental, mas, de forma contrária, completa a norma genérica do inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal. Com efeito, a Constituição Federal dispõe apenas genericamente sobre a jornada de trabalho, não havendo impedimento de a legislação infraconstitucional federal regulamentar, de forma específica, o tema, consoante o disposto no art. 22, I, da Carta Magna. Assim, se o dispositivo consolidado em comento excetua situações de trabalho não submetidas a controle de horário ou nas quais o referido controle é impraticável, isto não significa que obriga os trabalhadores por ele abrangidos a extrapolarem a jornada inserta no inciso XIII do art. 7º, mas apenas lhes retira o direito de receber as horas extraordinárias, já que podem estabelecer sua jornada, não se sujeitando ao poder diretivo do empregador. Agravo de instrumento desprovido. (TST - AIRR: 643008720005050007 64300-87.2000.5.05.0007, Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 09/06/2004, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 06/08/2004) (**grifo nosso**).

Como visto, grande parte das jurisprudências e doutrinas vão no sentido da constitucionalidade do artigo 62, inciso II da CLT, confirmando que a Constituição Federal apenas contempla a regra geral, ao disciplinar a jornada normal de trabalho, enquanto o artigo da CLT dispõe de situação específica, ao deferir a jornada dos empregados investidos em cargo de gestão (BRASIL, 1943)

Da parte minoritária das doutrinas, Luciano Martinez (2010 *apud* Carolina Carneiro de Abreu, 2013, p. 37) salienta “o direito a percepção de horas extraordinárias, porque o disposto

na Constituição Federal não excepciona qualquer empregado, exceto o doméstico com jornada de trabalho especifica".

Cita-se a seguir doutrinadores da parte minoritária:

Tadeu Alexandre de Albuquerque e Silva (2009):

> Entenda-se que há afronta ao direito ao lazer, porque a inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT refere-se à retirada dos descansos ou dos tempos livres do trabalhador, tal como no enunciado 17 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho: "A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do artigo 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, **indistintamente**, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, tendo-se por inconstitucional o artigo 62 da CLT (**grifo nosso**).

Álvaro dos Santos Maciel (2010 *apud* Lucas Serafini, 2011, p. 11):

> Os Direitos Sociais [...] detêm o escopo de permitir aos indivíduos a possibilidade de inserção plena na vida em sociedade e gozar de modo efetivo da dignidade humana ao ter a possibilidade de dedicarem-se a si mesmos. **O Direito do Trabalho deve posicionar-se de modo que respeite os primados insculpidos pela Constituição Federal Brasileira quando estes forem mais favoráveis ao trabalhador.** Neste diapasão, revela-se que a dignidade da pessoa humana que norteia os princípios constitucionais deve ser respeitada em plenitude. Logo, **o artigo 62 previsto na CLT apresenta-se com clarividente violação aos ditames Magnos, na medida em que promove ações que tolhem o trabalhador do gozo do direito ao lazer (grifo nosso).**

Guilherme Cendron (2010 *apud* Lucas Serafini, 2011, p. 11):

> O artigo 62 da CLT, ainda em vigor, à medida que faz exclusão, é odioso, repugnante e maldoso, pois **fere o espírito protetor dado ao trabalhador brasileiro**, cujos direitos foram conquistados graças ao seu suor e sangue ao longo da história. É, pois, um dispositivo digno de ser exonerado do ordenamento jurídico brasileiro, cujas regras enobrecem o trabalhador, a verificar-se pela atual Constituição (**grifo nosso**).

Apesar dos entendimentos majoritários dos tribunais, a jurisprudência não é estática e pode evoluir com o tempo, sendo influenciada por novos entendimentos e decisões dos tribunais. Portanto, é fundamental acompanhar a evolução do tema e verificar se há mudanças na interpretação do artigo 62, II da CLT (BRASIL, 1943) pelos tribunais ou por diversos doutrinadores.

4.3 DO DIREITO A DESCONEXÃO E ANÁLISE JURISPRUDENCIAL ACERCA DA APLICABILIDADE

No cenário contemporâneo, marcado pelo crescimento dos meios digitais e da imensa produtividade, o direito a desconexão vem para combater as longas jornadas de trabalho. Mas, frisa-se que este direito não se limita apenas para os trabalhadores digitais, mas sim para qualquer tipo de trabalhador que é subordinado ao seu empregador.

O direito a desconexão não está previsto em ordenamentos jurídicos de forma expressa, mas, através dos princípios constitucionais pode-se entender a necessidade de desligar-se a fim de preservar a saúde mental, dentro os direitos são: a segurança no trabalho, direito a limitação de jornada de trabalho, a férias, ao descanso semanal remunerado, ao lazer, a intimidade e a vida privada, entre outros.

Conceitua o Barbara Bedin (2018):

> O **direito à desconexão**, portanto, é entendido como **direito fundamenta**l visto que, se **não proporcionado, fere as garantias asseguradas exclusivamente ao trabalhador e demais direitos fundamentais e sociais** contidos em diferentes diretrizes nacionais e internacionais. Nesse sentido, do direito à desconexão decorrem outros direitos do trabalhador como a dignidade da pessoa humana, o direito à intimidade e à privacidade e também o direito ao lazer, uma vez que estão intimamente ligados à desconexão do trabalhador (**grifo nosso**).

Jorge Luiz Souto Maior (2003) esclarece que o termo de desconexão pode ser traduzido como o direito ao não-trabalho, tratando-se de um direito transindividual no qual protege não apenas o trabalhador como também aqueles que o circulam.

Relacionando aos trabalhadores do artigo 62, II da CLT (BRASIL, 1943), estes acabam conectados ao trabalho 24 (vinte e quadro) horas por dia e sete dias na semana, visto que não possuem uma jornada de trabalho estabelecida e não são protegidos com os direitos constitucionais.

Claudio Salvadori Dedecca, *et al*. (2009) fala sobre:

> As mudanças vêm rompendo a rotina de trabalho em termos de horário e local de atividade. A conhecida semana inglesa, caracterizada por jornada de oito horas durante cinco dias na semana, tem perdido representatividade, com a ampliação da atividade e do trabalho no período noturno até as 22 horas e nos sábados e/ou domingos. **Ademais, têm se ampliado as situações em que o trabalho não tem um local específico e se realiza em horário além daquele estabelecido (grifo nosso).**

Como exemplo, o autor se refere aos trabalhos realizados em domicílios para manutenção de equipamentos, e sua jornada de trabalho é determinada por números de ordens de serviços que são repassadas, e que muitas das vezes, terceirizados. Apesar de seu contrato de trabalho especificar uma jornada diária de trabalho de oito horas diárias com o devido intervalo e compensações, estes acabam laborando por horários totalmente conflitantes e exorbitantes, a exemplo de iniciar as 07:30hrs da manhã e terminar perto das 20:00 horas, visto que trabalham por demandas e podem demorar para terminar os serviços.

Outro exemplo que Claudio Salvadori Dedecca *et al*. (2009) trouxe foi dos gerentes de agências bancárias, que possuem metas mensais altas de rendimentos, sentindo insegurança, acabam levando lista de clientes para casa para serem contatados fora do horário normal de expediente bancário afim de oferecer produtos e poderem por fim concluir suas metas mensais. Conforme informa, "é possível que se perca a dimensão exata da jornada de trabalho, mesmo para os ocupados que tem local especifico de trabalho".

É justamente o que acontece nas relações trabalhistas nas quais há "flexibilização" na jornada de trabalho, visto que ultrapassam e extrapolam o tempo em que deveriam laborar. Pode-se dizer que as vezes seja falta de organização, mas na grande maioria dos casos é pelo excesso de trabalho e pela pressão por bater metas ou deixar sua rotina organizada. Como exemplo citado foi dos gerentes bancários, mas na presente monografia faz necessário alinhar essas situações com os gerentes em geral previsto no artigo 62, II da CLT.

Importante destacar o artigo 6º da CLT (BRASIL, 1943):

> Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Ou seja, os meios tecnológicos acabam agregando a dinâmica laboral, podendo exercer suas funções de diversas formas e lugares, o que acaba elastecendo a jornada de trabalho e seu expediente normal, ou melhor, o previsto em contrato de trabalho. Ademais, avanço tecnológico vem para agregar e aprimorar as ferramentas de trabalho, melhorando seus desempenhos e tendo rápidos resultados, e não fazer o colaborador de escravo.

O relator Paulo Maia Filho nos informa:

> Neste contexto, tem-se que a **nova realidade do "mundo do trabalho" permite questionar até em que medida os institutos tradicionais previstos na CLT ainda são capazes de tutelar de forma eficiente a relação de empregado e de oferecer respostas satisfatórias aos novos fenômenos sócios-tecnológicos**, afim de **garantir aos empregados a efetiva execução de seus projeto de vida, o real exercício de sua**

> **liberdade, a manutenção da sua saúde, e , por consequência, a prevenção do chamado dano existencial** (TRT-13 - ROT: 00007820620205130006, Data de Julgamento: 22/02/2022, 1ª Turma, Data de Publicação: 07/03/2022) (**grifo nosso**).

Acaba que o direito a desconexão fica ligado ao direito a privacidade, ao descanso e ao lazer com intuito de preservar a sua saúde física e mental do trabalhador. Com o advento das novas tecnologias que até então deveriam diminuir o trabalho, está tendo efeito contrário, onde os empregados permanecem na empresa além do horário e sem receber a devida remuneração. O colaborador fica dias e meses ultrapassando os limites estabelecido no contrato e se torna dependente psicologicamente do empregador ao ponto de sair antes, se sentiria perdido, desorientado e inútil.

Apesar de ainda não haver regulamentação especifica sobre o direito a desconexão no Brasil, muitos tribunais já reconheceram expressamente este direito com objetivo de indenizar os trabalhadores lesados.

Recentemente o TRT-13 no ano de 2020 aplicou o direito a desconexão aos trabalhadores do artigo 62, II da CLT no julgado abaixo:

> EMPREGADO SUJEITO AO REGIME DO ART. 61, II, DA CLT. DIREITO À DESCONEXÃO. DOMINGOS E FERIADOS LABORADOS POR MEIO DA UTILIZAÇÃO DE MEIOS TECNOLÓGICOS (APLICATIVOS). PAGAMENTO DEVIDO. **O emprego de meios tecnológicos que impliquem elastecimento da jornada de trabalho, com comprometimento dos dias de repouso e feriados, atinge o direito do trabalhador à desconexão e ao afastamento completo do ambiente laboral, cabendo ao empregador acautelar-se quanto ao seu uso desmedido e que imponha ao trabalhador a obrigação de manter-se incessantemente conectado. Esse direito acalca também os empregados sujeitos à regra do art. 62, II da CLT, sendo-lhes devido o pagamento por trabalho realizado nestes termos.** Recurso Ordinário do reclamado não provido (TRT-13 - ROT: 00007820620205130006, Data de Julgamento: 22/02/2022, 1ª Turma, Data de Publicação: 07/03/2022) (**grifo nosso**).

Outro julgado recente do TRT-9 a favor do pagamento quando os exercentes de cargo de confiança trabalharem em domingos e feriados:

> EMPREGADO OCUPANTE DE CARGO DE CONFIANÇA. ART. 62, II, DA CLT. DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS. PAGAMENTO EM DOBRO. **A regra prevista no "caput" do art. 62 da CLT não exclui o direito do ocupante de cargo de confiança de usufruir do descanso semanal remunerado.** Prevalece a intelecção segundo a qual o afastamento das normas contidas no Capítulo II da CLT dos contratos de trabalho dos ocupantes de cargo de confiança não alcança as disposições prevista na Lei nº 605/49. Portanto**, os empregados ocupantes de cargo de confiança fazem jus ao descanso semanal e a folga em dias de feriados com a remuneração correspondente. Caso o empregador não permita a fruição desses dias de repouso e não conceda folga compensatórias no mês semana, é devido o pagamento, em dobro, da remuneração desses dias laborados,** nos termos da Súmula nº 146 do TST. Recurso ordinário do Reclamante a que se dá provimento, no

> particular. (TRT-9 - ROT: 00001361220205090651, Relator: CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA, 2ª Turma, Data de Publicação: 26/01/2022) (**grifo nosso**).

Logo, o reconhecimento do direito a desconexão vem apresentando fortes fundamentos jurídicos e doutrinários, com um grande avanço em busca de equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, tanto na esfera digital quando na presencial, reconhecendo que saúde é um tema importante de discutir diante da rápida evolução das relações de trabalho e do âmbito digital.

5 CONCLUSÃO

O objetivo dessa monografia foi demonstrar como os princípios constitucionais do trabalhador são violados na esfera trabalhista perante os trabalhadores que tem seu direito suprimido diante do artigo 62, II da Consolidação das Leis do Trabalho.

Frente ao exposto, foi possível identificar as relações de trabalho atualmente sofridos com a grande demanda e pressão, o que os levam a se sujeitar a jornadas extensas de trabalho e a consequente a violação dos direitos garantidos a eles pela Constituição Federal de 1988.

Pode-se de maneira detalhada observar que os direitos constitucionais a "todos" os trabalhadores como: a dignidade da pessoa humana; a igualdade; a remuneração; a limitação da jornada de trabalho; a proteção ao trabalhador; a segurança e saúde do trabalhador e ao lazer, dentre outros, mas especificadamente os mais relevantes para presente monografia, são de extrema importância o seu respeito e a sua aplicabilidade atualmente.

Permitiu-se a constatação que os cargos de gestão possuem responsabilidade e competências especificas nas quais precisam se autogerenciar para exercer sua jornada de trabalho adequada, porém sabendo-se que no cenário contemporâneo, o crescimento dos meios digitais e da imensa produtividade impede que estes trabalhadores possam se autogerenciar, resultando então, 8 (oito) horas de trabalho escasso para cumprir com todas as suas metas estabelecidas pelo seu empregador.

Os empregadores, apesar de possuírem o "poder de direção" em suas mãos, devem observar os limites constitucionais que possuem objetivo de proteger os trabalhadores, em regra, hipossuficientes, haja visto que estes se sujeitam a abusos, desrespeito e falta de fiscalização quando não podem perder o emprego ou parar a sua carreira.

Apurou-se os resquícios de inconstitucionalidade do artigo 62, II da CLT por doutrinadores e fundamentos jurídicos como previsto na presente monografia, quando a própria Constituição Federal informa sobre aplicabilidade apenas de outros direitos quando visem a sua melhoria de sua condição social, diferentemente do artigo em discussão que visa retirar os direitos dos trabalhadores, contrariando o artigo 7º incisos XIII, XV, XVI, IX da Constituição Federal.

O excesso de jornada ofende os direitos constitucionais e causa sintomas negativos ao trabalhador, como: estresse, depressão e ansiedade além de contribuir para o isolamento e o desinteresse social daquele que coloca todas as suas forças no trabalho. A consequência além da violação, é também da nova categoria chamado "dano existencial", que vem sendo discutido

e aplicado na jurisprudência atual, com objetivo de frear os empregadores para garantir o bem-estar e a proteção dos trabalhadores.

A jurisprudência não tem divergência quanto a aplicabilidade do artigo 62, II da CLT, aplicando nos julgados como constitucional, apesar de aparentemente o artigo em questão contradizer a Constituição, mas ao contrário da jurisprudência, ainda há muitos doutrinadores e trabalhos acadêmicos sobre este tema defendendo, portanto, a inconstitucionalidade. Vale ressaltar que a jurisprudência não é estática e poderá evoluir com o tempo, sendo um dos objetivos de a monografia trazer mais trabalhos com intuito de influenciar nas futuras decisões.

Com o presente estudo, espera-se que o Poder Legislativo possa excluir do ordenamento jurídico a regra que o artigo 62, II da CLT traz, por conflitar com os princípios constitucionais do Brasil e encontrar o equilíbrio entre uma qualidade de vida laboral adequada e a sua consequência produtividade do empregado em suas atividades, tendo por base os princípios constitucionais, da proporcionalidade e da racionalidade, evitando extrapolar os limites externos e internos.

REFERÊNCIAS

ABREU, Carolina Carneiro de. **Direito ao lazer como limite à jornada de trabalho dos empregados exercentes de cargos de confiança**: da (in)constitucionalidade do art. 62, II da CLT, do Curso de Direito da Universidade de Brasília. 2013. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/5852/1/2013_CarolinaCarneirodeAbreu.pdf. Acesso em 10 nov. 2023.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho material, processual e legislação especial**. 17. ed. São Paulo: Rideel, 2017. E-book. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

ANDRADE, Renata Prince de. **A dignidade humana nas relações de trabalho**. Jusbrasil, 2016. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-dignidade-humana-nas-relacoes-de-trabalho/315396992 Acesso em 10 ago. 2023.

BASILE, César Reinaldo O. **Sinopses jurídicas**. v 28 - direito do trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2019. E-*book*. ISBN 9788553611478. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

BEDIN, Barbara. Direito à desconexão do trabalho frente a uma sociedade hiperconectada. **Revista de direito do trabalho e meio ambiente do trabalho**. Porto Alegre. v. 4, n. 2, p. 18-39, jul./dez. 2018. e-ISSN: 2525-9857. Disponível em: https://core.ac.uk/download/pdf/210565511.pdf Acesso em: 06 nov. 2023.

BOCHERNITSAN, Fernanda Kreischmann; BUHRING, Márcia Andrea. **Direito ao lazer como instrumento das relações públicas e a legislação vigente no Brasil**. 2021. Disponível em: https://www.pucrs.br/direito/wp-content/uploads/sites/11/2021/08/fernanda_bochernitsan.pdf Acesso em: 15 set. 2023.

BRAGHINI ADVOGADOS ASSOCIADOS. **Regulamentação da jornada 12 x 36**. Jusbrasil. 2019, Jusbrasil. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/regulamentacao-da-jornada-12-x-36/735606806 Acesso em: 05 nov. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 15 jul. 2023.

BRASIL. **Convenção da Organização Internacional do Trabalho – OIT**. Promulga as convenções internacionais do trabalho nº 11, 12, 13, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89, 95, 99, 100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_012.html Acesso em: 16 out. 2023.

BRASIL. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela assembleia geral das nações unidades (resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948.

Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos Acesso em: 10 out. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm Acesso: em 10 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 13.990, de 12 de janeiro de 1920**. Promulga o Tratado de Paz entre os países aliados, associados e o Brasil de um lado e de outro a Alemanha, assinado em Versailles em 28 de junho de 1919. Acesso em: 10 jul. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945**. Promulga a Carta das Nações Unidas, da qual faz parte integrante o anexo Estatuto da Corte Internacional de Justiça, assinada em São Francisco, a 26 de junho de 1945, por ocasião da Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm Acesso em: 05 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os planos da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em: 05 nov. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm Acesso em 15 out. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm Acesso em 10 out. 2023.

BRASIL. **Orientação Jurisprudencial nº 360 do Tribunal Superior do Trabalho**. Turno initerrupto de revezamento. Dois turnos. Horário diurno e noturno. Caracterização. DJET divulgado em 14/03/2008. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA360 Acesso em 16 out. 2023.

BRASIL. **Orientação Jurisprudencial nº 410 do Tribunal Superior do Trabalho**. Repouso semanal remunerado. Concessão após o sétimo dia consecutivo de trabalho, art. 7º, XV, da CF. Violação. DEJT divulgado em 22, 25 e 26/10/2010. Disponível: https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=OJ&orgao=TST&pesquisar=1#void Acesso em 15 set. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 01016598620175010007 RJ**. Relator: Marcos Pinto da Cruz, Data de Julgamento: 22/07/2020, Data da Publicação: 24/07/2020, 4ª Turma. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-1/883679884 Acesso em 28 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 10012379120205020027 SP**. Dano existencial. Princípios constitucionais. Ocorrência e prova. Relator: Sidnei Alves Teixeira, 5ª Turma, Data de Publicação: 06/05/2022. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1492380924 Acesso em 02 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 00106363920195030070**. Jornada de Trabalho. Excesso. Danos Morais. Relator: Cristiana M.Valadares Fenelon, Data de Julgamento: 05/05/2021, Setima Turma, Data de Publicação: 05/05/2021. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1203827185 Acesso em 20 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 00003115920145040811**. Dano existencial. Jornada extra excedente do limite legal de tolerância. Direitos fundamentais. 2014. Relator: José Felipe Ledur. Data de Julgamento: 01/06/2016, 6ª. Turma. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/430376622 Acesso em 05 nov. 2023.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário nº 00001361220205090651**. Relator: Carlos Henrique de Oliveira Mendonça. Data de Publicação: 26/01/2022, 2ª Turma. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-9/1568651600 Acesso em 08 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Agravo de Instrumento nº 857-18.2016.5.12.0037**. Dano Existencial. Prestação excessiva, contínua e desarrozoada de horas extras. Indenização por dano moral. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/06/2020. Disponível em: https://portal.trt12.jus.br/BI-decisoesdotstjunho2020-23 Acesso em 10 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Acórdão Processo nº 0000782-06.2020.5.13.0006**. Empregado Sujeito ao regime do art. 62, II da CLT. Direito à desconexão. Domingos e feriados laborados por meio da utilização de meios tecnológicos (aplicativos). Pagamento devido. Relatora: Ana Maria Ferreira Madruga. Data de Julgamento: 22/02/2022, 1ª Turma, Data de Publicação: 07/03/2022. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1687032016/inteiro-teor-1687032019 Acesso em 05 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000782-06.2020.5.13.0006**. Empregado sujeito ao regime do art. 62, II da CLT. Direito à desconexão. Domingos e feriados laborados por meio da utilização de meios tecnológicos (aplicativos). Pagamento devido. Data de Julgamento: 22/02/2022, 1ª Turma, Data de Publicação: 07/03/2022. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-13/1687032016 Acesso em 05 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 64300-87.2000.5.05.0007.** Inconstitucionalidade do art. 62 da CLT. Não ocorrência. Relator: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 09/06/2004, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 06/08/2004. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1354181 Acesso em 06 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em recurso de revista nº 1302408120045040202.** Art. 62, inciso II, da CLT – Constitucionalidade. Relator: Luiz Philippe Vieira De Mello Filho, Data de Julgamento: 03/02/2010, 1ª Turma, Data de Publicação: 19/02/2010. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/931300965 Acesso em 30 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em recurso de revista nº 696-69.2017.5.05.0036**. Indenização por dano existencial. Jornada de trabalho exaustiva. Dano in re ipsa. Relator: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 27/06/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 09/08/2022. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1610467017?s=paid&_gl=1*1nknmfb*_ga*ODAxNDM2MTcxLjE2OTA0NzYxNjM.*_ga_QCSXBQ8XPZ*MTcwMDE1MjA4MS44LjEuMTcwMDE1Njk2Ni4yMy4wLjA. Acesso em 15 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso nº 943-91.2021.5.21.0011**. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 06/09/2023, Data de Publicação DEJT: 12/09/2023, 8ª Turma. Disponível em: https://portal.trt12.jus.br/bi-decisoes-do-tst-setembro-2023-18 Acesso em 03 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 289**. O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento adicional de insalubridade [...]. Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/959/Sumulas_e_enunciados Acesso em 02 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 342**. Descontos salariais pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado [...]. Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1012/Sumulas_e_Enunciados Acesso em 15 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 358**. Havendo contratado para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias [...]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm Acesso em 05 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 423.** Turno ininterrupto de revezamento [...]. Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2244/Sumulas_e_enunciados Acesso em 05 nov. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 444**. Jornada de trabalho [...]. Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2437/Sumulas_e_enunciados Acesso em 06 nov. 2023.

CALVET, Otavio Amaral. **O direito ao lazer nas relações de trabalho**. 2005. Disponível em: https://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/otavio_calvet_direito_ao_lazer.pdf Acesso em 16 out. 2023.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-*book*. ISBN 9786553620285. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-*book*. ISBN 9786553624566. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

CARREIRA, Cristiane de Mattos. Eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho: o direito do trabalhador cidadão. **Revista dos Tribunais on-line**. v. 159, p. 55, set./2014. Disponível em: https://www.mpf.mp.br/atuacao-tematica/ccr2/coordenacao/comissoes-e-grupos-de-trabalho/escravidao-contemporanea-migrado-1/notas-tecnicas-planos-e-oficinas/revista-dos-tribunais-trabalho-escravo-1/EFICACIA%20DOS%20DIREITOS%20FUNDAMENTAIS%20NAS%20RELACOES%20DE%20TRABALHO.pdf Acesso em: 15 set. 2023.

COIMBRA, Rodrigo. Fundamentos e evolução da limitação constitucional da duração do tempo de trabalho no Brasil. **Direitos Fundamentais & Justiça**, Belo Horizonte, a. 10, n. 35, p. 149-170, jul./dez. 2016. Disponível em: https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:OGdFH3VOvxYJ:https://dfj.emnuvens.com.br/dfj/article/download/98/24/246&hl=en&gl=br Acesso em 15 out. 2023.

DEDECCA, Claudio Salvadori, *et al.* Gênero e jornada de trabalho: análise das relações entre mercado de trabalho e família. v. 7, nº 1, pag. 65-90, jun/2009. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S1981-77462009000100004 Acesso em 02 nov. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. A jornada no direito do trabalho brasileiro. **Revista TRT-MG**, rev. 54. 2016. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Mauricio_Delgado.pdf Acesso em 25 set. 2023.

FILHO, Venicio Cesar Fonseca Porto; SOUSA, Jéffson Menezes de. O dano existencial no direito do trabalho brasileiro. **Ciências humanas e sociais**. Aracaju, v. 6, n. 2, p. 159-176, set/2020. Disponível em: https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/8911/4165 Acesso em 06 nov. 2023.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-*book*. ISBN 9786555599688. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

JURISWAY. **NJ especial, dano existencial**: a imposição de trabalho excessivo pode gerar a obrigação de indenizar? Jusbrasil. 2015. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/noticias/nj-especial-dano-existencial-a-imposicao-de-trabalho-excessivo-pode-gerar-a-obrigacao-de-indenizar/323393998 Acesso em 03 nov. 2023.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-*book*. ISBN 9786553622944. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

MARINATO, Bayerl Sampayo, *et al*. **Equiparação salaria**l: análise à luz dos direitos fundamentais do trabalhador. Jusbrasil, 2016. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/equiparacao-salarial-analise-a-luz-dos-direitos-fundamentais-do-trabalhador/420500449 Acesso em 14 ago. 2023.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-*book*. ISBN 9786553622128. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-*book*. ISBN 9786553627475. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

MEDEIROS, Alexsandro. **Artigo 62 da CLT**: cargo de confiança. Jusbrasil. 2014. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/artigos/artigo-62-da-clt-cargo-de-confianca/173926384 Acesso em 05 nov. 2023.

MOLZ, Elisa. **A parassubordinação como nova forma de qualificação do trabalho humano frente aos direitos sociais**. Trabalho de conclusão de curso – UFRS. Disponível em: https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/184557/001080582.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 14 set. 2023.

MORAES, Alexandre de. **Direitos humanos fundamentais**. São Paulo: Grupo GEN, 2021. E-*book*. ISBN 9788597026825. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. [Cidade da Editora]: Grupo GEN, 2022. E-*book*. ISBN 9786559771868. Disponível em: https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559771868/. Acesso em: 19 set. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 28. Ed. Saraiva, 2013.
NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **O poder diretivo do empregador e os direitos fundamentais do trabalhador na relação de emprego**. 2008. Doutorado em Direito – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo PUC, São Paulo, 2008.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do trabalho**, 9ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2018. E-*book*. ISBN 9788597018974. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

OLIVEIRA, Murilo Kerche de; MISAILIDIS, Mirta Lerena. **O direito fundamental a limitação da jornada de trabalho**: uma análise do projeto de emenda constitucional do empregado doméstico. 2013. Disponível em: http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=e474e8520850a6f3 Acesso em 26 out. 2023.

PENIDO, Laís de Oliveira. **Saúde mental no trabalho**: um direito humano fundamental no mundo contemporâneo. Brasília, ano 48, n. 191, p. 209-229. jul/set. 2011. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/48/191/ril_v48_n191_p209.pdf Acesso em 10 out. 2023.

ROMAR, Carla Teresa M. **Direito do trabalho**: coleção esquematizado®. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-*book*. ISBN 9786553624917. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

SERAFIN, Lucas. A (in)constitucionalidade do inciso II do artigo 62 da consolidação das leis do trabalho face aos postulados da proteção no direito trabalhista. **Revista Perspectiva**. Erechim, v. 35, n. 130, p. 161-176, jun/2011. Disponível em: https://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/130_179.pdf Acesso em 10 nov. 2023.

SILVA, Tadeu Alexandre de Albuquerde e. O artigo 62 da CLT e o aspecto ofensivo ao direito constitucional ao lazer. **Doutrina e Jurisprudência**. ano 2009. pag. 526/519. dez/2009. Disponível em: https://www.coad.com.br/app/webroot/files/trab/pdf/ct_net/2009/ct5009.pdf Acesso em 03 nov. 2023.

SOARES, Ricardo Mauricio F. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana**, 1ª edição. São Paulo: Editora Saraiva, 2009. E-*book*. ISBN 9788502139459. Acesso restrito via Minha Biblioteca.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Do direito à desconexão do trabalho**. Justiça do Trabalho, São Paulo, v. 20, n. 238, p. 7-23, out. 2003.