



Centro Universitário de Brasília - Uniceub
Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS

ANDRÉ LUIZ MARCELINO DA SILVA

**DIREITO AO ADICIONAL QUANTO ÀS HORAS PRORROGADAS
SOMENTE SE CUMPRIDA A JORNADA INTEGRALMENTE
ENTRE 22H E 5H**

Brasília
2011

ANDRÉ LUIZ MARCELINO DA SILVA

**DIREITO AO ADICIONAL QUANTO ÀS HORAS PRORROGADAS
SOMENTE SE CUMPRIDA A JORNADA INTEGRALMENTE
ENTRE 22H E 5H**

Monografia apresentada como requisito para
conclusão do curso de bacharelado em Direito
do Centro Universitário de Brasília.

Orientadora: Prof.^a Márcia Mazoni Cúrcio
Ribeiro.

Brasília
2011

Dedico este trabalho a meus pais, a quem é devido o mérito da formação de meu caráter, à minha esposa, pela compreensão nos períodos de ausência ao longo desses últimos cinco anos e meio, e ao meu filho, meu anjo Gabriel.

Agradeço a Deus, que me deu vida, inteligência e força para alcançar esta vitória.

Agradeço à minha família, pela compreensão diante das horas de convivência privadas.

Agradeço à professora e orientadora Márcia Mazoni, por me ensinar e, principalmente, me corrigir durante a realização deste trabalho.

Agradeço ao meu chefe, cuja compreensão foi de enorme valia para que eu concluísse esta modesta dissertação.

RESUMO

O presente trabalho acadêmico tem por enfoque analisar a interpretação proposta pelo inciso II da Súmula n. 60 da Corte Superior trabalhista ao parágrafo 5º do artigo 73 da Consolidação das leis do trabalho. A fim de subsidiar a discussão a respeito do tema, serão abordadas a duração do trabalho, a limitação do tempo de trabalho, as jornadas de trabalho padrão, especial e extraordinária, bem como o trabalho noturno e seu respectivo adicional. Será analisada a Súmula n. 60 do TST, incluindo seu aspecto histórico e sua aplicação em julgados daquela Colenda Corte. Além disso, serão utilizadas fartas lições doutrinárias e jurisprudenciais aplicadas ao tema.

Palavras-Chave: **Trabalho. Trabalho noturno. Jornada de trabalho. Trabalho extraordinário. Adicional. Adicional noturno. Prorrogação de jornada. Projeção de adicional noturno sobre horas diurnas. Integralmente. Súmula n. 60 do TST.**

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 DURAÇÃO DO TRABALHO	10
1.1 Distinção entre duração, jornada e horário	11
1.1.1 duração do trabalho	11
1.1.2 jornada de trabalho	11
1.1.3 horário de trabalho	13
1.2 Limitação do tempo de trabalho	13
1.2.1 fundamentos da limitação	13
1.2.2 antecedentes históricos	16
1.2.3 as primeiras leis brasileiras sobre a duração do trabalho	19
2 JORNADA DE TRABALHO	20
2.1 Conceito de jornada de trabalho	20
2.1.1 teoria do tempo efetivamente trabalhado	21
2.1.2 teoria do tempo à disposição do empregador	21
2.1.3 teoria do tempo in itinere	22
2.1.4 critério adotado pelo direito brasileiro	24
2.2 Jornada padrão	25
2.3 Jornada especial	27
2.3.1 turnos ininterruptos de revezamento	29
2.4 Jornada extraordinária	33
2.4.1 acordo de prorrogação de horas	35
2.4.2 sistema de compensação de horas	35
2.4.3 horas extras nos casos de força maior	36
2.4.4 horas extras para conclusão de serviços inadiáveis	37
2.4.5 horas extras para reposição de paralisações	38
3 TRABALHO NOTURNO	40
3.1 Definição de hora diurna e hora noturna	41
3.2 Hora ficta noturna	42
3.3 Adicional noturno	45
3.4 Horários Mistos	47
4 DIREITO AO ADICIONAL QUANTO ÀS HORAS PRORROGADAS SOMENTE SE CUMPRIDA A JORNADA INTEGRALMENTE ENTRE 22H E 5H	49
4.1 Súmula 60 do TST	50
4.1.1 histórico	50
4.1.2 Inciso II da Súmula 60 do TST e § 5º do art. 73 da CLT	53
4.2 Direito ao adicional quanto às horas prorrogadas somente se cumprida a jornada integralmente entre 22h e 5h	57
CONCLUSÃO	65
REFERÊNCIAS	68

INTRODUÇÃO

O objetivo do presente trabalho monográfico é o estudo da prorrogação da jornada noturna sobre o período diurno no direito brasileiro, em especial a interpretação proposta pelo inciso II da Súmula n. 60 do Tribunal Superior do Trabalho ao parágrafo 5º do artigo 73 da Consolidação das leis do trabalho, com vistas à análise da inserção do vocábulo ‘integralmente’ ao referido enunciado, no intento de alcançar seu significado para aquela Corte Superior trabalhista.

Para isso, inicialmente, será discutida a distinção entre os termos duração, jornada e horário de trabalho. Após, ter-se-á uma breve evolução histórica do trabalho humano, em especial no que tange à sua exploração, que culminou com a limitação do tempo de trabalho. Será abordada ainda, a duração do trabalho no Brasil, bem como sua previsão constitucional e legal.

A seguir, serão debatidos importantes aspectos da jornada de trabalho, tais como sua definição e teorias, em especial à adotada pelo direito brasileiro: teoria do tempo à disposição do empregador. Também será examinada a jornada padrão de trabalho, incluindo características e limitações legais.

Ao lado da jornada padrão será estudada a jornada especial, módulos temporais de caráter especial, regidos por parâmetros distintos da jornada padrão e estipulados pela lei, a exemplo do trabalho de advogados, jornalistas profissionais, professores, ferroviários, aeronautas, etc.

Por conseguinte, serão analisados os turnos ininterruptos de revezamento, exemplo de jornada especial, principalmente sua definição, previsão constitucional, finalidade, a importante divergência no que tange a sua aplicação, bem como a manifestação da Magna Corte trabalhista a seu respeito.

Finalmente, adentrar-se-á no trabalho extraordinário, entendido como o labor que ultrapassa a jornada normal fixada por lei, e as cinco hipóteses permitidas pela legislação brasileira para sua ocorrência: acordo de prorrogação; sistema de compensação; força maior; conclusão de serviços inadiáveis; e recuperação das horas de paralisação.

A partir do terceiro capítulo, ter-se-á uma aproximação ao foco central deste trabalho, com a análise detalhada do artigo 73 da CLT, e seus parágrafos 1º ao 4º, que versam sobre o trabalho noturno.

Inicialmente, serão apresentados os conceitos de hora diurna e hora noturna, em se tratando de trabalho urbano ou rural, dando ênfase à definição legal do lapso temporal considerado como noturno, compreendido entre as 22 horas de um dia e as 5 horas da manhã do dia seguinte para o regime urbano de trabalho. Verifica-se também, uma breve análise da legislação estrangeira a respeito do assunto.

Em seqüência, entrará na pauta a fixação da hora reduzida de trabalho em 52 minutos e 30 segundos no período noturno, bem como a não ocorrência de sua revogação tácita, conforme entende o Tribunal Superior do Trabalho. Também será enfatizada a Súmula n. 214 do STF, que trata a duração da hora noturna ficta, em 52 minutos e 30 segundos, como vantagem suplementar que não dispensa o salário adicional.

No tópico posterior, realizar-se-á o estudo do adicional noturno, que, em se tratando de trabalho urbano, não deve ser em valor inferior a 20%. Mediante apresentação do gráfico de Renato Saraiva, será exemplificada a incidência do referido adicional para diversas categorias profissionais.

Por fim, serão explanados os horários mistos, sua definição, efeitos e a alteração legislativa promovida pelo Decreto-lei n. 9666/1946.

No quarto e último capítulo, adentrar-se-á no enfoque principal desta pesquisa: analisar a interpretação proposta pelo inciso II da Súmula n. 60 do Tribunal Superior do Trabalho ao parágrafo 5º do artigo 73 da Consolidação das leis do trabalho.

Neste capítulo serão trazidos à tona diversos julgados das Cortes trabalhistas brasileiras.

A Súmula n. 60 da Magna Corte trabalhista será objeto de profunda e minuciosa análise.

Inicialmente, o aspecto histórico será abordado, a partir da promulgação da Orientação Jurisprudencial n. 6 da Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais - SBDI-1, incluindo o objetivo e os precedentes normativos dessa Orientação, bem como sua conversão na supra mencionada Súmula, por meio da Resolução Administrativa n. 129/2005.

Por conseguinte, será feita uma rápida análise do inciso primeiro do referido enunciado, que disciplina o adicional noturno pago com habitualidade, determinando que esse deve integrar o salário do empregado para todos os efeitos, ou seja, cálculo de 13º salário, das férias, do descanso semanal remunerado, do aviso prévio, etc.

Finalmente, adentrar-se-á no inciso II da Súmula n. 60, objeto primordial desta pesquisa monográfica.

Nessa análise, serão apresentados argumentos favoráveis e contrários a respeito das prorrogações de trabalho noturno sobre horas diurnas, à interpretação proposta pelo TST ao §5º do art. 73 da CLT, bem como a finalidade protetiva desse dispositivo.

Dar-se-á enfoque ao vocábulo ‘integralmente, inserido no texto do enunciado, que jamais constou, em tempo algum, das redações atribuídas aos parágrafos ou ao próprio *caput* do artigo 73 da CLT.

Por último, a conclusão exporá uma posição acerca da divergência provocada pelo inciso II da Súmula n. 60 ao realizar a exegese do §5º do art. 73 da CLT.

O método a ser utilizado para a presente pesquisa será o dogmático-instrumental, em razão de fundada divergência inerente ao problema pesquisado. Serão abordados, ainda, entendimentos doutrinários e jurisprudenciais a respeito do tema.

1. DURAÇÃO DO TRABALHO

A Constituição Federal de 1988 aborda o tema duração do trabalho nos incisos XIII, XIV, XVI e XXXIII do art. 7º, Capítulo II, Título II.¹

Em se tratando de legislação infraconstitucional, suas normas gerais estão dispostas nos arts. 57 a 75, Capítulo II, Título II da Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

Arnaldo Süssekind observa quanto ao tema que:

Em 1940, pelo Decreto-Lei n. 2.308, de 13 de junho, foram unificados, num só diploma geral, os regimes normais de duração de trabalho então vigentes, continuando a vigorar, contudo, os regimes excepcionais que haviam sido decretados em benefício de determinadas categorias profissionais. A consolidação das Leis do Trabalho, aprovada em 1º maio de 1943, que, com algumas modificações, regula ainda a matéria, incluiu no seu corpo não só as disposições do referido decreto-lei como as dos diplomas legais que constituíram regimes especiais de duração do trabalho. Estes, com jornadas de trabalho inferiores a oito horas, vêm abrangendo, cada vez mais, novas categorias profissionais.²

Nos termos do art. 57 da CLT, tratam-se de preceitos que se aplicam a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais.

Observa Eduardo Gabriel Saad que as disposições da CLT atinentes à duração do trabalho são de duas espécies: geral e especial. Ambas vigoram paralelamente. Para o autor:

Onde forem omissas as de natureza especial, aplicam-se as que são de índole geral. De ordem geral são as normas que asseguram a jornada de oito horas; de ordem especial, as que se referem a certas atividades que, por suas características, admitem jornadas mais longas ou mais reduzidas. Entre estas últimas, figuram também as regras de situações que se catalogam como exceções ao princípio geral que limita o trabalho diário a oito horas.³

1 BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2009.

2 SÜSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 807.

3 SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 152.

1.1 Distinção entre duração, jornada e horário

Amauri Mascaro Nascimento ressalta que não há unanimidade entre os autores quanto à denominação do tema jornada de trabalho, havendo três formas distintas de expressá-lo.⁴

Desse modo, importante se faz esclarecer a diferença entre as expressões duração, jornada e horário de trabalho.

1.1.1 duração do trabalho

Maurício Godinho Delgado observa que a duração do trabalho é a noção mais ampla. Abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia, semana, mês, e até mesmo o ano.⁵

Arnaldo Süssekind entende a duração do trabalho como “o tempo máximo previsto para a execução, em dado período, dia ou semana, dos encargos decorrentes da relação de emprego, sem a prestação de serviços extraordinários”.⁶

Para Sérgio Pinto Martins esse conceito pode envolver o limite de trabalho semanal/mensal.⁷

1.1.2 jornada de trabalho

Maurício Godinho Delgado entende que a jornada de trabalho é o período de tempo diário de disponibilidade do empregado perante seu empregador, objetivando cumprir o contrato que os vincula. Para ele: “é a jornada a medida da principal obrigação obreira,

4 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 265.

5 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 778.

6 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 812.

7 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 75.

prestação de serviços, e a da principal vantagem empresarial, apropriação dos serviços pactuados”.⁸

No mesmo sentido é o entendimento de Valentin Carrion, ao afirmar que a jornada de trabalho “é o lapso de tempo durante o qual o empregado deve prestar serviço ou permanecer à disposição do empregador, com habitualidade, excluídas as horas extraordinárias”.⁹

Ressalta Vólia Bomfim Cassar que “este é o conceito mais técnico do instituto, uma vez que na linguagem forense é comum a utilização da expressão jornada no sentido mais amplo, isto é, abrangendo lapso temporal de maior duração”.¹⁰

Para Amauri Mascaro Nascimento “predomina como título do tema jornada diária de trabalho, e a crítica de que afasta o estudo dos intervalos não é razoável, uma vez que estes fazem parte do instituto jurídico, o que nada tem que ver com o fato de que são horas descansadas”.¹¹

Assim, prossegue o autor, afirmando que “o estudo da jornada de trabalho compreende não só a duração do trabalho, mas os horários, o intervalo e outros aspectos significativos para o direito”.¹²

Todavia, para o referido autor, existem outros conceitos que devem ser esclarecidos:

a) duração do tempo de trabalho para designar o tempo de serviço que vai até o seu limite máximo, fixado pela lei ou pelos convênios coletivos; b) distribuição do tempo de trabalho, que é a adoção de módulos de repartição para a contagem do tempo de serviço, diário, semanal, mensal ou anual, daí falar-se em jornada diária, semanal, mensal ou anual, o que influi na definição das horas extraordinárias, medidas tanto em função do módulo diário (as excedentes de oito horas normais como regra geral da lei), ou jornada semanal (44 horas), ou mesmo anual (o número total de horas normais do ano para efeito de compensação dos excessos de um dia, semana

8 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 774.

9 CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 126.

10 CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010. p. 617.

11 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 265.

12 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 265.

ou mês, com outros dias do mesmo ano); c) cômputo do tempo de trabalho, que é o critério legal ou convencional, este tendo de respeitar os máximos daquele, adotado para medir o que é e o que não é incluído, na duração do tempo do trabalho, como o tempo de serviço efetivo, o tempo à disposição do empregador no qual o empregado estiver aguardando ordens, o tempo *in itinere*, os intervalos etc; d) horário de trabalho, que é aquele, no relógio, de exato começo e final do trabalho; e) classificação da jornada, que é a tipologização das espécies existentes de jornada, como a noturna, a diurna, a normal, a extraordinária, as de sobreaviso etc.¹³

1.1.3 horário de trabalho

Aduz Alice Monteiro Barros que “o horário de trabalho abrange o período que vai do início ao término da jornada, como também os intervalos que existem durante o seu cumprimento”.¹⁴

Em mesmo sentido se manifesta Arnaldo Süssekind, expondo que o “horário de trabalho corresponde aos momentos em que devem ter início e fim a jornada normal e seu intervalo”.¹⁵

Lembra Vólia Bomfim Cassar que “o horário de trabalho pode ser diurno, noturno ou misto, dependendo dos horários de entrada e saída ajustados entre o trabalhador e o patrão”.¹⁶

A CLT estabelece, no *caput* e §1º do art. 74, que o horário do trabalho deve constar de quadro de horário, sendo afixado em lugar bem visível na empresa, bem como ser anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.¹⁷

1.2 Limitação do tempo de trabalho

1.2.1 fundamentos da limitação

13 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 265.

14 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 662.

15 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 465.

16 CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010. p. 617.

17 COSTA, Armando Cassimiro et al. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 36. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 48.

Dentre os princípios que se universalizaram objetivando à proteção do trabalho humano e à dignificação do trabalhador, Arnaldo Süssekind destaca os referentes à limitação do tempo de trabalho. Para ele: “se os dois principais objetos e obrigações decorrentes da relação de emprego são o trabalho prestado pelo empregado e o salário pago pelo respectivo empregador, torna-se evidente a importância do sistema legal que impõe limites à duração do trabalho.”¹⁸

Afirma Renato Saraiva que “a fixação da jornada é essencial para preservar a saúde do trabalhador, pois o labor excessivo é apontado pelas pesquisas como gerador de doenças profissionais e de acidentes de trabalho”.¹⁹

Observa Amauri Mascaro Nascimento que “o trabalho desenvolvido longamente pode levar à fadiga física e psíquica; daí a necessidade de pausas para evitar a queda do rendimento, o acúmulo de ácido lático no organismo e a conseqüente insegurança do trabalhador”²⁰.

Para o autor “é possível que na jornada de 8 horas nem toda a capacidade do trabalhador venha a ser comprometida. Não só o aspecto físico, mas também o psicológico, devem ser considerados, uma vez que igualmente podem causar prejuízos à normalidade do trabalho”²¹.

Maurício Godinho Delgado assevera que “as normas jurídicas relativas à duração do trabalho não são mais regras apenas econômicas, podendo alcançar a função de normas de saúde e segurança laborais, assumindo o caráter de normas de saúde pública”.²² Segue o autor aduzindo que:

a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de

18 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 802.

19 SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Método, 2010. p. 264.

20 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 289.

21 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 289.

22 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 776.

maneira significativa, tais probabilidades da denominada ‘infortúnica do trabalho’.²³

Com relação a esse fator econômico, entende Eduardo Gabriel Saad que ele possui aspecto dúplice, uma vez que “de um lado, é a empresa que vê a produtividade do trabalho crescer se ao empregado é facultado repousar; de outro, é o aumento das probabilidades de aproveitamento de maior número de empregados nas atividades empresariais”.²⁴

Entende Amauri Mascaro Nascimento que os fundamentos dessa limitação podem ser:

econômicos, uma vez que o aumento da produtividade está relacionado com o empenho satisfatório no trabalho; fundamentos humanos, porque a redução dos acidentes de trabalho está vinculada à capacidade de atenção no trabalho; bem como fundamentos políticos, porque é dever do Estado proporcionar condições satisfatórias de vida e de trabalho como meio de plena realização dos objetivos políticos. Pode-se, mesmo, incluir fundamentos de ordem familiar, uma vez que o excesso de jornada de trabalho retira o marido e a mulher do lar, em prejuízo da família.²⁵

Para Arnaldo Süssekind a limitação do tempo de trabalho possui também fundamentos de natureza biológica e de caráter social, não se restringindo ao âmbito apenas econômico. Explica o autor que:

- a) de natureza biológica, uma vez que visa a combater os problemas psicofisiológicos oriundos da fadiga e da excessiva racionalização do serviço;
- b) de caráter social, por isto que possibilita ao trabalhador viver, como ser humano, na coletividade a que pertence, gozando os prazeres materiais e espirituais criados pela civilização, entregando-se à prática de atividades recreativas, culturais ou físicas, aprimorando seus conhecimentos e convivendo, enfim, com sua família;
- c) de índole econômica, porquanto restringe o desemprego e acarreta, pelo combate à fadiga, um rendimento superior na execução do trabalho.²⁶

23 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 776.

24 SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 152.

25 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 289.

26 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 803.

Quanto ao tema, Eduardo Gabriel Saad observa que “é geralmente aceita a observação de que a duração do trabalho tem restrições ditadas por motivos de ordem fisiológica, social e econômica”.²⁷ Para ele:

A fisiologia já demonstrou, exaustivamente, que o organismo humano, quando em atividade, queima energias acumuladas. Se não tiver oportunidade de restaurá-las, é ele acometido pela fadiga. É esta o resultado da perda de oxigenação do sangue, da elevação da taxa hidrogênica e de outros elementos. Submetido a uma atividade ininterrupta, o organismo humano é dominado pela fadiga crônica que, por sua vez, se transforma em causa de acidentes do trabalho, do enfraquecimento orgânico e abertura para doenças insidiosas, como a tuberculose. Tais descobertas levaram o legislador a tomar providências tendentes a proteger o trabalhador contra os efeitos de longas jornadas de trabalho. A par disso, temos de curvar-nos à certeza de ser o trabalhador uma pessoa humana e não simples peça de maquinaria que movimenta a empresa. Como tal, necessita de tempo, quotidianamente, para cuidar de seus direitos e deveres perante os grupos familiar e profissional e mesmo perante a comunidade, como um todo. Vislumbra-se, neste passo, o fator social a justificar a limitação da jornada de trabalho. O assalariado há de ter ensejo de cuidar de sua formação cultural e de contribuir para o aperfeiçoamento das instituições que asseguram seu estilo de vida.²⁸

Justamente por isso expõe Otávio Amaral Calvet que “todas as normas relativas à concessão de tempo de repouso, em qualquer modalidade, afiguram-se cogentes por traduzirem um direito fundamental do trabalhador, uma vez que estão inseridas na noção de duração do trabalho, razão pela qual tornam-se indisponíveis”.²⁹

Destaca Eduardo Gabriel Saad que:

a importância de cada um desses fatores, na predeterminação do limite do trabalho diário, varia em função das características da fase de desenvolvimento em que se encontra um povo. Na medida em que a tecnologia avança e a produção dos bens essenciais à vida supera os níveis de satisfação das necessidades humanas, acentua-se a tendência à redução da jornada de trabalho, assim como a do tempo de serviço para a aposentadoria do trabalhador.³⁰

1.2.2 antecedentes históricos

27 SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 152.

28 SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 152.

29 CALVET, Otavio Amaral. *Direito ao lazer nas relações de trabalho*. 1. ed. São Paulo: Ltr, 2006. p. 87.

30 SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 152.

Amauri Mascaro Nascimento destaca que “nem sempre, na história da humanidade, os homens puderam contar com um tempo livre”.³¹ Ao aprofundar o tema, o autor recorda que:

Na Antiguidade, somente uma elite socioeconômica o desfrutava.

Na Idade Média, poucas foram as modificações, apesar do maior respeito pelo homem. Novas convicções desenvolviam-se no pensamento humano.

Na Idade Moderna, o movimento trabalhista modificou substancialmente a atitude dos homens diante do problema, com a ação vigorosa pela limitação das horas diárias de trabalho e com um início, posterior, incipiente, de participação dos operários em pequenas atividades culturais e esportivas, nos países de maior desenvolvimento, e com invenções do rádio, cinema, televisão etc.³²

Lembra Eduardo Gabriel Saad que “durante o período histórico em que o Estado se manteve afastado dos problemas do trabalho, eram os assalariados submetidos a extenuantes jornadas de 14 ou mais horas de serviço”.³³

Arnaldo Süssekind observa que “a exploração do trabalho humano, caracterizada na primeira metade do século XIX, impôs aos trabalhadores a necessidade de criarem uniões e sindicatos para a defesa dos seus interesses”.³⁴

Isso porque, historicamente, “a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive, mais abusivas e iníquas”, como bem observa Américo Plá Rodriguez.³⁵

Aduz Francisco Ferreira Jorge Neto que “a princípio, a questão social tinha a preocupação básica na redução das jornadas praticadas”.³⁶

Afirma Amauri Mascaro Nascimento que “as primeiras leis trabalhistas, de cunho marcadamente protecionista, ocuparam-se da limitação da jornada diária do trabalho,

31 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 761.

32 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 761.

33 SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 152.

34 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 803.

35 RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2004. p. 85.

36 JORGE NETO, Francisco Ferreira et al. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003. p. 533.

procurando fixar os parâmetros razoáveis dentro dos quais o trabalho humano passaria a ser prestado nas empresas do início da sociedade industrial”.³⁷

Nesse sentido, esclarece Arnaldo Süssekind:

A partir de 1830, as trade-unions, inspiradas na Inglaterra por Owen, iniciaram movimento operário objetivando a fixação do dia de trabalho em oito horas. Na França e na Alemanha, por sua vez, o movimento operário organizava-se, advogando a intervenção do Estado nas relações entre patrões e empregados, a fim de impedir a exploração do homem pelo abuso do poder econômico.

Somente em 1847, entretanto, aprovou o Parlamento inglês, sob a direção de Ashley, a primeira lei impondo um limite imperativo à vontade do patrão e do operário, ao fixar em dez horas o máximo da jornada de trabalho.³⁸

Assevera Amauri Mascaro Nascimento que a França, em 1848, “também resolveu estabelecer a jornada de 10 horas, em Paris e 11 horas nas Províncias, segundo lei inspirada por Louis Blanc”³⁹. Porém, ressalta o autor que “no mesmo ano, no entanto, voltou a lei à jornada de 12 horas”.⁴⁰

Resume Francisco Ferreira Jorge Neto que ocorreu a fixação da duração diária do trabalho em dez horas em vários países da Europa: Inglaterra, em 1847; Áustria, em 1885; Rússia, em 1887.⁴¹

Destaca Amauri Mascaro Nascimento que “outros países, mais ou menos na mesma época, introduziram medidas de igual sentido, dentre os quais a Suíça (1877), fixando a jornada em 11 horas; a Áustria (1885), em 10 horas; os Estados Unidos (1868), em 8 horas no serviço público federal”.⁴²

Arnaldo Süssekind observa que:

37 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 270.

38 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 803.

39 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 270.

40 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 270.

41 JORGE NETO, Francisco Ferreira et al. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003. p. 533.

42 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 270.

No fim do século XIX, algumas nações já compreendiam a necessidade de limitar o tempo de trabalho diário de alguns trabalhadores, o que não era, entretanto, convertido em leis, segundo atestam vários historiadores e economistas, pelo temor de serem prejudicadas, em virtude do aumento do custo da mão-de-obra e do produto industrializado, na concorrência do comércio internacional. Foi quando a igreja, pela voz de Sua Santidade o Papa Leão XIII, publicou em 1891 a famosa Encíclica “*Rerum Novarum*”, que exerceu remarcada influência, não apenas entre os trabalhadores, mas também entre os governantes e legisladores, de quem dependia a decretação das medidas de proteção ao trabalho humano. Em 1897 a Rússia fixou a jornada de trabalho em dez horas; em 1901, a Austrália adotou o dia de oito horas de trabalho; e, a seguir, a Grã-Bretanha (1908) e a Bélgica (1909) limitaram o trabalho das minas a oito horas diárias. Em 1912 os Estados Unidos da América estenderam aos ferroviários a lei de oito horas dos empregados em serviços federais.⁴³

1.2.3 as primeiras leis brasileiras sobre a duração do trabalho

Aduz Amauri Mascaro Nascimento que o sistema legal adotado no país foi edificado no período que vai de 1932 a 1940. Nessa época ocorreu a regulamentação, por meio de Decretos especiais, da jornada de trabalho de diversas categorias profissionais, sendo essa a “característica da década de 1930, como consequência da política trabalhista instaurada pelo Estado, muitos acolhendo o princípio das 8 horas, outros estabelecendo limites até mesmo inferiores”.⁴⁴

Destaca Arnaldo Süssekind que por meio do Decreto-Lei n. 2.308, de 13 de junho de 1940, “foram unificados, num só diploma geral, os regimes normais de duração de trabalho então vigentes, continuando a vigorar, contudo, os regimes excepcionais que haviam sido decretados em benefício de determinadas categorias profissionais”.⁴⁵

Ainda segundo Arnaldo Süssekind, a Consolidação das leis do trabalho, aprovada em 1º de maio de 1943, “incluiu no seu corpo não só as disposições do referido decreto-lei como as dos diplomas legais que constituíram regimes especiais de duração do trabalho. Estes, com jornadas de trabalho inferiores a oito horas, vêm abrangendo, cada vez mais, novas categorias profissionais”.⁴⁶

43 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 804.

44 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 271.

45 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 807.

46 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 807.

A Constituição Federal de 1988 prevê a duração diária do trabalho em 8 horas e a semanal em 44 horas, sendo facultada a compensação das jornadas por convenção ou acordo coletivo, conforme inciso XIII de seu artigo 7º.

2. JORNADA DE TRABALHO

2.1 Conceito de jornada de trabalho

Jornada de trabalho é o período, normalmente ajustado entre os contratantes, no qual o empregado fica à disposição do empregador. Pode ser reduzida para algumas categorias, mas a jornada máxima estipulada pela Constituição é de 8 horas diárias e 44 horas semanais.⁴⁷

Amauri Mascaro Nascimento ressalta que “a jornada como medida do tempo de trabalho é o estudo dos critérios básicos destinados a esse fim, a saber, o que é e o que não é incluído no tempo de trabalho”.⁴⁸

Os referidos critérios são o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado, o tempo à disposição do empregador, o tempo *in itinere* e os intervalos para descanso ou alimentação.

Existem ainda outros dois critérios de caráter especial, direcionados a certas categorias profissionais: o critério do tempo prontidão, ou horas prontidão, e o do tempo sobreaviso, horas sobreaviso.

A análise desses critérios, destaca Maurício Godinho Delgado, não guarda mero interesse histórico, uma vez que pode ocorrer a incorporação tópica, respeitadas certas circunstâncias, de regras de mais de um critério, produzindo assim uma combinação de regras.⁴⁹

No que tange à conceituação da jornada de trabalho, Eduardo Gabriel Saad observa que:

nossa legislação orientou-se pela teoria do tempo à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º desta Consolidação). É mais benéfica ao trabalhador que a teoria do tempo efetivamente

47 MAXIMILIANUS, Cláudio Américo Führer. *Resumo de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2001. p. 69.

48 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 759.

49 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 780.

trabalhado. Contudo, nossa jurisprudência vem abrindo caminho para uma nova teoria capaz de enriquecer a jornada de trabalho com o tempo *in itinere*, isto é, o tempo gasto pelo empregado no trajeto de sua residência ao local de trabalho sem utilizar meio de transporte do empregador.

2.1.1 teoria do tempo efetivamente trabalhado

Essa teoria considera como componente da jornada o tempo efetivamente trabalhado pelo empregado. Dessa forma, exclui-se do cálculo da jornada todo e qualquer lapso temporal que não consista em direta transferência de força de trabalho em benefício do empregador.⁵⁰

Aduz Amauri Mascaro Nascimento que “só é remunerável e de trabalho o período no qual o empregado prestou a sua atividade. Se assim fosse, toda vez que o empregado, mesmo no local de trabalho, deixasse de produzir, não estaria correndo a jornada de trabalho”.⁵¹

Prossegue o autor destacando que “há paralisações remuneradas que são incluídas na jornada. Razão pela qual afirma não ser aceitável o conceito de jornada de trabalho proposto por essa primeira corrente”.⁵²

É o mesmo entendimento de Maurício Godinho Delgado, que destaca o fato de a CLT considerar como tempo de serviço também o período em que o empregado estiver simplesmente “à disposição do empregador, aguardando ordens”, independentemente se está produzindo ou não.⁵³

2.1.2 teoria do tempo à disposição do empregador

O segundo critério considera como componente da jornada o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho, independentemente de ocorrer ou não efetiva prestação de serviços.⁵⁴

50 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 780.

51 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 759.

52 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 279.

53 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 781.

54 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 781.

Amauri Mascaro Nascimento entende por centro de trabalho o estabelecimento em que o empregado, após o trajeto de sua residência, apresenta-se, correndo daí por diante a sua jornada.⁵⁵

Para Maurício Godinho Delgado a expressão centro de trabalho não traduz, necessariamente, a idéia de local de trabalho. Sustenta que: “embora normalmente coincidam, na prática, os dois conceitos com o lugar em que se presta o serviço, pode haver, entretanto, significativa diferença entre eles”.⁵⁶

Esclarece Amauri Mascaro Nascimento que o presente critério fundamenta-se na natureza do trabalho do empregado, isto é, na subordinação contratual. Observa ele que: “o empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador e não apenas por que e quando está trabalhando”.⁵⁷

2.1.3 teoria do tempo *in itinere*

A terceira teoria, explica Amauri Mascaro Nascimento, “é a da jornada como tempo à disposição do empregador no centro de trabalho ou fora dele, abrangendo o período *in itinere*, ou seja, aquele em que o empregado se desloca de sua residência para o trabalho e vice-versa, sem desvio de percurso”.⁵⁸

Tal regra consta do art. 58, §2º da CLT, onde o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Amador Paes de Almeida destaca que são dois, portanto, os pressupostos para o cômputo do tempo do percurso residência-trabalho-residência na jornada de trabalho. Para ele:

55 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 279.

56 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 781.

57 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 759.

58 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 279-280.

a) que o local da prestação de serviços esteja em lugar de difícil acesso, ou não seja servido pelos meios normais de transporte público;

b) que o empregador forneça, com meios próprios, a condução.⁵⁹

A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere*. Mas, se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público, conforme Súmula n. 90 do TST.⁶⁰

Por outro lado, a incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera ao empregado o direito às horas *in itinere*.⁶¹

Quanto a esse entendimento, observa Raymundo Antônio Carneiro Pinto que “a dificuldade, nesse caso, resulta das jornadas cumpridas pelo empregado, sendo impossível a ele deslocar-se longas distâncias de casa para o trabalho (ou vice-versa) sem utilizar transporte coletivo”.⁶²

O enunciado da Súmula n. 320 esclarece que o fato de o empregador cobrar, parcialmente ou de forma integral, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito do empregado à percepção das horas *in itinere*.⁶³

Explica Sérgio Pinto Martins que, nesse caso, “o que ocorre com a cobrança de transporte é este não ser considerado salário *in natura*, por ser oneroso e não gratuito, mas para efeito das horas *in itinere* não há qualquer influência”.⁶⁴

59 ALMEIDA, Amador Paes de. *CLT comentada*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 76.

60 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 90. Dispõe sobre as horas “*in itinere*”. Tempo de serviço. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 12 outubro 2010.

61 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 90. Dispõe sobre as horas “*in itinere*”. Tempo de serviço. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 12 outubro 2010.

62 PINTO, Raymundo Antônio Carneiro. *Súmulas do TST comentadas*. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 106.

63 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 320. Dispõe sobre as horas “*in itinere*”. Obrigatoriedade de cômputo na jornada de trabalho. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 12 outubro 2010.

64 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 81.

O Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou pela configuração da hora *in itinere* quanto ao tempo gasto pelo obreiro para alcançar seu local de trabalho a partir da portaria da empresa.⁶⁵

Considerando que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.⁶⁶

2.1.4 critério adotado pelo direito brasileiro

Para Maurício Godinho Delgado a ordem jurídica brasileira adota a teoria do tempo à disposição do empregador como regra padrão de cômputo da jornada de trabalho no país, conforme disposição do art. 4º da CLT.⁶⁷

Preceitua o referido dispositivo que é considerado como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Porém, ao aprofundar o tema, Amauri Mascaro Nascimento lembra que é preciso distinguir a lei da jurisprudência para se verificar qual critério adotado pelo ordenamento jurídico brasileiro.⁶⁸

O autor concorda que na lei predomina o critério da jornada de trabalho como tempo à disposição do empregador no centro de trabalho. Porém, ressalta que há textos legais que contam o tempo no qual o empregado se desloca do centro para o local de trabalho, as citadas horas *in itinere*.⁶⁹

65 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ-SDI1T-36. Dispõe sobre as horas “*in itinere*”. Tempo gasto entre a portaria da empresa e o local do serviço. DJ 20.04.2005. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 12 outubro 2010.

66 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 90. Dispõe sobre as horas “*in itinere*”. Tempo de serviço. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 12 outubro 2010.

67 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 781.

68 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 280.

69 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 280.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, pela Súmula n. 90, filiou-se à terceira teoria, para contar como de serviço o tempo *in itinere*, conforme anteriormente mencionado.

Desse modo, Amauri Mascaro Nascimento distingue duas situações: “primeira, a das empresas em geral, caso em que o tempo de trajeto do empregado, na ida e no retorno do trabalho, não é incluído na jornada. Segunda, a das empresas situadas em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, hipótese na qual há a inclusão”.⁷⁰

2.2 Jornada padrão

Para Arnaldo Süssekind jornada padrão “é o tempo máximo previsto para a execução, em dado período (dia ou semana), dos encargos decorrentes da relação de emprego, sem a prestação de serviços extraordinários”. Entretanto, ressalta que em virtude da imperatividade da norma constitucional estatuir apenas o limite máximo:

- a) a lei poderá adotar limite inferior para atividades profissionais que justifiquem o tratamento diferenciado (o princípio da isonomia permite que se trate diversamente situações desiguais);
- b) o acordo coletivo, assim como a convenção, poderá, no respectivo âmbito de incidência, estabelecer limites inferiores ou, nos termos do novo §2º do art. 59 da CLT, ajustar a compensação de jornadas de trabalho;
- c) o contrato individual do trabalho e o regulamento da empresa, cujas normas sobre condições de trabalho aderem àquele, poderão estipular duração normal de trabalho abaixo do parâmetro imposto pelas regras cogentes aplicáveis.⁷¹

Maurício Godinho Delgado explica que “o direito brasileiro prevê a existência de uma jornada padrão de trabalho, com a respectiva duração padrão semanal de labor, que se aplicam, como regra, ao conjunto do mercado laboral”.⁷²

A jornada padrão de trabalho não deve ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sendo facultada a compensação de horários e a redução da

70 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 280.

71 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 812.

72 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 815.

jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal de 1988.

A duração mensal de labor é de 220 horas, em contraponto a 240 horas antes da Carta de 1988. Nesse montante já se encontra incluída a fração temporal equivalente ao repouso semanal remunerado.⁷³

A Consolidação das Leis Trabalhistas dispõe, no Capítulo II, Título II, a respeito das normas gerais da duração do trabalho.

Com a entrada em vigor da Carta Magna de 1988, acabou por revogado, em parte, o art. 58 da CLT, que estipulava duração diária de trabalho de 8 horas e semanal de 48 horas.⁷⁴

Arnaldo Süssekind observa que “com as derrogações resultantes da Constituição de 1988, essas normas incidem sobre todas as relações de emprego, salvo as de natureza doméstica”.⁷⁵

A esses trabalhadores são assegurados, além da integração à previdência social, os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, do art. 7º da Carta Magna.

Recorda Eduardo Gabriel Saad que “a fixação da jornada normal obedeceu a um critério fisiológico calcado na convicção de que trabalhar mais de 8 horas por dia e por todo o tempo é prejudicial à saúde”. Nessa linha de raciocínio, prossegue o autor afirmando que:

é condenável a prática imperante em amplos setores empresariais de o trabalhador e o empregador firmarem acordo para prestação permanente de trabalho extraordinário, ainda que inexistentes situações excepcionais e temporárias.⁷⁶

73 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 816.

74 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 815.

75 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 809.

76 SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 171.

Amauri Mascaro Nascimento se manifesta no sentido de que “jornadas menores podem ser fixadas pela lei, convenções coletivas, regulamento de empresa, contrato individual ou até mesmo usos e costumes. Enquanto as jornadas maiores são consideradas ilegais”.⁷⁷

Não por acaso que as condições mais favoráveis ao trabalhador prevalecerão sempre, independentemente da hierarquia dos correspondentes atos jurídicos, entende Arnaldo Süssekind.⁷⁸

Destaca Vicente Paulo que “poderá ser prestado mais trabalho, mas será em jornada extraordinária, o que implica o pagamento do adicional de hora-extra, de no mínimo 50%, ou compensação. Essa jornada constitucional poderá ser reduzida, mediante negociação coletiva”.⁷⁹

A Constituição permite, em dois pontos, a chamada flexibilização das normas que editou sobre a duração do trabalho: compensação dos horários com redução das jornadas; e adoção de regras especiais de trabalho para os turnos ininterruptos de revezamento.⁸⁰

Sérgio Pinto Martins lembra que “não são apenas nas atividades privadas que a jornada acima deve ser observada, mas também na administração pública direta e indireta que tenha trabalhadores regidos pela CLT”.⁸¹

2.3 Jornada especial

Ao lado da duração padrão de trabalho há módulos temporais de caráter especial, regidos por parâmetros distintos do genérico acima enunciado.⁸²

Maurício Godinho Delgado destaca que:

77 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 266.

78 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 812.

79 PAULO, Vicente *et al.* *Direito constitucional descomplicado*. 3. ed. São Paulo: Método, 2008. p. 220.

80 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 809.

81 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 75.

82 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 817.

Os módulos especiais de duração do trabalho existentes dizem respeito, na maioria das vezes, a certas categorias profissionais que, por força de circunstâncias particulares de sua atividade laborativa (mineiros de minas de subsolo, por exemplo), ou por força de sua capacidade de organização (bancários, por exemplo), alcançaram a construção de diplomas legais especialmente a elas dirigidos. Em número mais reduzido de situações, esses módulos especiais de duração do trabalho são estipulados pela lei em virtude de o obreiro, independentemente de sua categoria profissional, estar submetido a sistemática especial de atividade laborativa ou especial organização do processo de trabalho (por exemplo, labor em turnos ininterruptos de revazamento).⁸³

Dentre outras, observa-se regras especiais para trabalho de advogados, jornalistas profissionais, professores, ferroviários, aeronautas, ascensoristas, médicos e dentistas, trabalho das mulheres, trabalho dos menores, pessoal de frigoríficos, equipagem das embarcações da Marinha Mercante nacional, de navegação fluvial e lacustre, do tráfego dos portos e da pesca, bancários, empregados nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonía, operadores cinematográficos, trabalho dos menores, trabalho das mulheres, trabalho em minas e subsolo.

Ives Gandra da Silva Martins Filho aduz que “tendo em vista as características de certas profissões, o desgaste produzido, a maneira, o local e o tipo de atividade, o limite máximo da jornada de trabalho é diverso”.⁸⁴

Amauri Mascaro Nascimento acredita constituírem esses regimes especiais um privilégio de algumas categorias em relação a outras, uma vez que entende nada autorizar durações menores do trabalho diário de alguns profissionais. Entende aquele autor que essas normas especiais compõem “um longo sistema especial, de duvidoso acerto, notadamente quanto aos critérios que foram seguidos, aparentemente nem sempre jurídicos e mais políticos”.⁸⁵

Lembra Maurício Godinho Delgado que as jornadas especiais são aquelas estabelecidas por norma jurídica heterônoma estatal – lei, em sentido estrito. Ressalta o autor

83 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 817.

84 FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. *Manual de direito e processo do trabalho*. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 164.

85 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34 ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 267.

que a criatividade privada pode também criar jornadas especiais mais favoráveis aos trabalhadores envolvidos.⁸⁶

Entre as normas de ordem especial, observa Eduardo Gabriel Saad, figuram também as regras de situações que se catalogam como exceções ao princípio geral que limita o trabalho diário a oito horas.⁸⁷

Quanto ao tema, ressalta Maurício Godinho Delgado que o debate acerca da validade dessas normas mantém-se aberto nos tribunais trabalhistas do país. Aprofunda o autor ao afirmar que:

Existe o entendimento de que a duração diária também tem de se ajustar ao teto de 8 horas fixado na Carta Magna (assim como ao teto de 44 horas semanais, é claro). Ao seu lado, há também expressivo entendimento pela adequação parcial de regras, isto é, o parâmetro diário legal mais elevado permaneceria válido, em respeito às circunstâncias especiais valorizadas pela lei, mas desde que se incorporasse o padrão semanal básico fixado pela Carta de 1988 (44 horas). Noutras palavras, para esta segunda vertente, a especialidade diária preservar-se-ia, porém respeitado o parâmetro semanal imposto pela Constituição.⁸⁸

2.3.1 turnos ininterruptos de revezamento

O inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal de 1988 dispõe ser a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.⁸⁹

O trabalho em turnos ininterruptos é exemplo, dentre poucos existentes, de jornada especial em virtude da submissão, pelo trabalhador, a determinada modalidade de organização do trabalho.⁹⁰

86 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 818.

87 SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 154.

88 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 818.

89 BRASIL. Constituição (1988), de 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acesso em: 15 out. 2010.

90 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 819.

Valentin Carrion observa que a determinação constitucional “quis proteger o empregado sujeito a regime de trabalho que contraria o relógio biológico do ser humano, sem lhe permitir a adaptação a ritmos cadenciados estáveis”.⁹¹

Sérgio Pinto Martins explica que “o trabalho por turno é o realizado por grupos de trabalhadores que se sucedem nas mesmas máquinas do empregador, cumprindo horários que permitam o funcionamento ininterrupto da empresa”.⁹² Para ele:

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 do 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. O operário fica privado do contato familiar, de hábitos alimentares, do repouso à noite, do contato com a sociedade e até de poder continuar sua educação ou aprimorá-la.⁹³

Aduz Sérgio Pinto Martins que “por turno ininterrupto de revezamento deve-se entender o trabalho realizado pelos empregados que se sucedem no posto de serviço, na utilização dos equipamentos, de maneira escalonada, para períodos distintos de trabalho”.⁹⁴

Arnaldo Süssekind ressalta que “referindo-se o preceito constitucional a turnos de revezamento, do qual resultam horários periodicamente variáveis, é evidente que não cogita de turnos de horário fixo”.⁹⁵

Destaca Valentin Carrion que “a modificação, pela empresa, dos turnos em revezamento pelos turnos fixos será legal apenas para os empregados que não sejam destinados, em definitivo, ao turno da noite, por ser este horário mais prejudicial, social e biologicamente”.⁹⁶ Esse entendimento consta da Súmula n. 391 do TST.

Para Sérgio Pinto Martins os turnos ininterruptos de revezamento aplicam-se a qualquer tipo de atividade ou profissão. Sendo que o direito à jornada de seis horas pertence

91 CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 127.

92 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 76.

93 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 76.

94 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 76.

95 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 823.

96 CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 128.

ao trabalhador urbano e rural, além do avulso, que tem igualdade de direitos com os demais trabalhadores.⁹⁷

Observa Arnaldo Süssekind que depois de algumas decisões divergentes, consolidou-se a jurisprudência no sentido de que a caracterização dos turnos ininterruptos de revezamento decorre da sucessiva variação de horários.⁹⁸

Dessa forma, decidiu o TST que a interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 horas previsto no inciso XIV, art. 7º, XIV, da Carta Magna.⁹⁹

A convenção ou o acordo coletivo poderão estabelecer os turnos ininterruptos de revezamento com jornadas superiores a seis horas, porquanto a Constituição autorizou essa flexibilização sob tutela sindical.¹⁰⁰

É entendimento expresso na Súmula n. 391 do TST que se for estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.¹⁰¹

Valentin Carrion faz a ressalva de que “os intervalos concedidos, para repouso ou alimentação ou descanso semanal do empregado, não descaracterizam o turno ininterrupto”.¹⁰²

97 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 77.

98 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 824.

99 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 391. Dispõe sobre turnos ininterruptos de revezamento. Intervalos intrajornada e semanal. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 12 outubro 2010.

100 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 824.

101 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 391. Dispõe sobre turno ininterrupto de revezamento. Fixação de jornada de trabalho mediante negociação coletiva. Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 12 outubro 2010.

102 CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 127.

É a mesma posição de Sérgio Pinto Martins, para o qual não se pode dizer que, havendo intervalo para refeição, não se aplica o turno de seis horas. Explica o autor que: “o intervalo para refeição não vai descaracterizar o turno, assim como não é o repouso semanal que também o desqualificaria, por serem direitos do trabalhador, visto que a Lei Maior apenas estabelece direitos mínimos, cabendo ao legislador ordinário complementá-los”.¹⁰³

Esse entendimento de que os intervalos fixados para descanso e alimentação durante a jornada de seis horas não descaracterizam o sistema de turnos ininterruptos de revezamento está expresso na Súmula n. 675 do Supremo Tribunal Federal.¹⁰⁴

Maurício Godinho Delgado ressalta que há importante divergência no que tange a aplicação da regra do inciso XIV, art. 7º da Constituição. O autor levanta a seguinte questão: “caso o trabalhador labore em efetivo turno ininterrupto de revezamento, mas não tenha essa circunstância ainda reconhecida por seu empregador, que parcela ser-lhe-á devida a título de incidência da jornada especial de 6 horas?”. Observa ele que:

A presente indagação tem propiciado na jurisprudência duas linhas alternativas de resposta. A primeira vem insistindo que será devido a esse trabalhador apenas o respectivo adicional de sobrejornada, calculado sobre a 7ª e 8ª horas laboradas. Argumenta esta vertente que o obreiro já teria recebido, integrado a seu salário, o valor principal de tais horas (aplicando-se, em suma, à situação em exame o critério tradicionalmente previsto na Súmula 85 do TST).

A segunda corrente interpretativa aponta insuplantáveis problemas na linha de reflexão anteriormente exposta. Argumenta que a primeira corrente não percebe, na verdade, que a Constituição, ao reduzir a jornada, elevou o preço relativo da força de trabalho submetida a turnos ininterruptos de revezamento: noutras palavras, elevou o salário hora desses trabalhadores. Desse modo, o salário hora correspondente a 8 horas diárias de trabalho (e de 44 horas na semana) é significativamente inferior ao salário hora relativo a 6 horas diárias de trabalho (e 36 horas na semana). Para a segunda vertente, o critério jurisprudencial aplicável à presente situação seria, pois, o da Súmula 199, I, TST (que menciona a ineficácia da prática de pré-contratação de horas extras, determinando que se pague, em separado, a efetiva sobrejornada). Não se aplicaria, aqui, portanto, o critério da Súmula 85, III, (que se refere a pagamento de adicional em regimes de compensação de jornadas irregulares – situações em que houve, de fato, a correta percepção das horas trabalhadas, se considerada a semana ou mês).¹⁰⁵

103 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 77.

104 FERREIRA FILHO, Roberval Rocha et al. *Súmulas do Supremo Tribunal Federal organizadas por assunto, anotadas e comentadas*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2009. p. 684.

105 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 822-823.

Maurício Godinho Delgado conclui a apresentação da divergência quanto aos efeitos jurídicos do inciso XIV, do art. 7º, em especial no que se refere a sua aplicação, afirmando que “do ponto de vista estritamente técnico-jurídico, é inegável a correção da segunda vertente analítica”.¹⁰⁶

2.4 Jornada extraordinária

Sérgio Pinto Martins explica que a Consolidação das Leis Trabalhistas “faz referência a horas suplementares, mas também usa as expressões horas extras, horas extraordinárias, que têm o mesmo significado, isto é, as que excederam a jornada normal de trabalho”.¹⁰⁷

Entende Amauri Mascaro Nascimento que “horas extraordinárias são as excedentes das normais estabelecidas em um dos instrumentos normativos ou contratuais aptos para tal fim”.¹⁰⁸

Para Renato Saraiva “toda vez que o empregado prestar serviços ou permanecer a disposição do empregador após esgotar-se a jornada normal de trabalho haverá trabalho extraordinário, que deverá ser remunerado com o adicional de, no mínimo, 50% superior ao da hora normal”.¹⁰⁹ É o que dispõe o inciso XVI, art. 7º, da Carta Magna, ao estabelecer como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

Ressalta Sérgio Pinto Martins que “o adicional é de pelo menos 50%. Trata-se de um limite mínimo. Nada impede, portanto que o adicional seja estabelecido em percentual maior em acordo, convenção ou dissídio coletivo, como na prática ocorre”.¹¹⁰

Segundo jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, expresso na Súmula n. 366, não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de

106 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 823.

107 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 85.

108 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p.766.

109 SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos públicos*. 10. ed. São Paulo: Método, 2009. p. 213.

110 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 86.

dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal.¹¹¹

Quanto à exigibilidade da jornada suplementar, observa Valentin Carrion que não há obrigação do empregado em prestar serviço além da jornada normal. Dessa forma, sua negativa será legítima, salvo nos estreitos limites de necessidade imperiosa ou força maior, conforme art. 61 da CLT.¹¹²

Renato Saraiva esclarece que “uma vez fixada a jornada normal diária de trabalho pelos contratantes com duração inferior a jornada máxima imposta pela Constituição (8 horas diárias) - por exemplo, em 6 horas -, o labor após a sexta 6 hora configuraria jornada suplementar”.¹¹³

Nos termos do §4º, art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras.

Aduz Francisco Ferreira Jorge Neto que:

também estão excluídos da limitação normal da jornada de trabalho os empregados: a) que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; b) os gerentes, assim considerados os exercentes de cargo de gestão, aos quais se equiparam os diretores e chefes de departamento ou filial. Porém, o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, não poderá ser inferior ao valor do respectivo salário acrescido de 40% (art. 62, I e II, parágrafo único, CLT).¹¹⁴

Destaca Amauri Mascaro Nascimento que “a legislação brasileira permite horas extraordinárias em cinco casos: acordo de prorrogação, sistema de compensação, força maior, conclusão de serviços inadiáveis e recuperação das horas de paralisação”.¹¹⁵

111 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 366. Dispõe sobre cartão de ponto. Registro. Horas extras. Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 23 e 326 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 12 outubro 2010.

112 CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 131.

113 SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos públicos*. 10. ed. São Paulo: Método, 2009. p. 213.

114 JORGE NETO, Francisco Ferreira et al. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003. p. 538.

115 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p.766.

2.4.1 acordo de prorrogação de horas

Quanto ao acordo de prorrogação de jornada, trata-se de modalidade de hora extra prevista no *caput* do art. 59 da CLT.

Dispõe o referido normativo que a duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.¹¹⁶

Observa Amauri Mascaro Nascimento que esse acordo pressupõe o ajuste de vontades entre empregado e empregador, materializado em documento escrito, tendo por fim legitimar a prorrogação da jornada normal de trabalho.¹¹⁷

Em se tratando de ajustes entre o sindicato dos trabalhadores e o de empregadores ou, diretamente, uma ou mais empresas, será então a convenção coletiva ou o acordo coletivo.¹¹⁸

2.4.2 sistema de compensação de horas

Este sistema tem previsão no inciso XIII, art. 7º da Carta Magna, anteriormente transcrito, e no §2º do art. 59 da CLT, onde está previsto que 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.

Para Amauri Mascaro Nascimento esse sistema “consiste na distribuição das horas de um dia para os demais dias da semana”¹¹⁹.

116 COSTA, Armando Cassimiro et al. *Consolidação das Leis do Trabalho*. 36. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 46.

117 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 291.

118 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 291.

119 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 767.

Sérgio Pinto Martins explica que “a compensação da jornada de trabalho ocorre quando o empregado trabalha mais horas em determinado dia para prestar serviços em um número menor de horas noutro dia, ou não prestá-las em certo dia da semana”.¹²⁰

Cabe destacar que nessa hipótese de jornada suplementar não é devido o adicional de 50% sobre as horas excedentes da jornada normal.

A compensação deve ser formalizada por negociação da qual resulte um acordo ou negociação coletiva de trabalho. Na Súmula n. 85 o TST admite a validade da sua formalização por meio de acordo individual, rejeitando o acordo individual tácito.¹²¹

Entende Sérgio Pinto Martins que o limite máximo de horas a serem compensadas por dia não poderá ser superior a duas, mesmo para empregados que trabalhem menos de oito horas, sendo vedado o trabalho em mais de 10 horas diárias para efeito de compensação de horas.¹²²

Para Valentin Carrion “a compensação, inicialmente semanal, foi estendida a quaisquer períodos, desde que não supere um ano; é o chamado “banco de horas”, no qual as extras trabalhadas em um dia poderão ser compensadas com a correspondente diminuição em outro dia”.¹²³

2.4.3 horas extras nos casos de força maior

Esta modalidade de jornada extraordinária está prevista no §2º e no caput do art. 61 da CLT.

Entende-se que, ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

120 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 87.

121 CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 136.

122 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 89.

123 CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 136.

A força maior é legalmente conceituada como todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.¹²⁴

Para Maurício Godinho Delgado trata-se de um fator de prorrogação excepcional, não ordinário, incomum, ensejando horas suplementares efetivamente extraordinárias, com respectivo pagamento do adicional de 50%.¹²⁵

Arnaldo Süssekind destaca que nas prorrogações baseadas em motivos de força maior o empregado não tem o direito de recusar-se à prestação do trabalho extraordinário, salvo quanto aos motivos que justificam a inexecução do serviço durante a jornada normal.¹²⁶

Sérgio Pinto Martins entende que “o menor poderá fazer horas extras em casos de força maior, até o limite máximo de 12 horas, desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento, mediante o pagamento de adicional de 50%”.¹²⁷

2.4.4 horas extras para conclusão de serviços inadiáveis

Do mesmo modo que a jornada extraordinária em virtude de força maior, a hora extra para conclusão de serviços inadiáveis está prevista no §2º e no caput do art. 61 da CLT.

Amauri Mascaro Nascimento entende por serviços inadiáveis “aqueles que, por sua natureza, têm de ser concluídos na mesma jornada de trabalho, sob pena de prejuízos ao empregador. Ex.: a manipulação de produtos perecíveis, ou seja, que, uma vez não guardados em condições térmicas adequadas, deteriorar-se-ão”.¹²⁸

124 BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>> Acesso em: 13 out. 2010.

125 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 832.

126 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 840.

127 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 98.

128 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 770.

Lembra Maurício Godinho Delgado que, assim como a modalidade anterior, “também esta causa de prorrogação é excepcional, não ordinária, incomum, ensejando horas suplementares efetivamente extraordinárias (igualmente na linha do art. 7º, XVI, da Constituição, que fala em serviço extraordinário)”.¹²⁹

Arnaldo Süssekind destaca que nas prorrogações da jornada normal de trabalho baseadas em motivos de força maior ou para conclusão de serviços inadiáveis requer que o empregador:

- a) comunique ao órgão local ou regional do Ministério do Trabalho, dentro de dez dias, a determinação do trabalho extraordinário e os motivos que o subordinam;
- b) prove aos inspetores do Ministério do Trabalho, se houver reclamação dos seus empregados, a veracidade do evento invocado para proteger a jornada normal de trabalho;
- c) remunere o trabalho suplementar dos seus empregados na base do salário-hora normal, acrescido de 50% (neste ponto o art. 61 da CLT foi alterado pelo inciso XVI do art. 7º da Constituição);
- d) observe, se for o caso, a jornada máxima de doze horas, no curso da prorrogação excepcional.¹³⁰

Para Sérgio Pinto Martins “o menor não poderá prorrogar sua jornada no caso presente, pois o artigo 413 da CLT só fala na prorrogação em casos de força maior e para a compensação da jornada”.¹³¹

2.4.5 horas extras para reposição de paralisações

A jornada extraordinária para reposição de paralisações empresariais está prevista no §3º do art. 61 da CLT.

Ocorrendo interrupção da atividade laboral, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 horas

129 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 835.

130 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 839.

131 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 98.

diárias, em período não superior a 45 dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.¹³²

Durante a paralisação da atividade empresarial os empregados estão à disposição do empregador, razão pela qual esse período deve ser remunerado como se fosse de efetivo trabalho, mesmo não tendo ocorrido prestação de serviços. Trata-se da teoria do tempo à disposição do empregador, explicada anteriormente.

Maurício Godinho Delgado observa que esse é o terceiro caso de prorrogação que poderá resultar de ato unilateral do empregador, ato motivado, evidentemente, constituindo um exemplo do chamado *jus variandi*.¹³³

Para Sérgio Pinto Martins “mesmo que o trabalho exceda de 10 ou 12 horas diárias, o empregador terá de pagar horas extras, pois do contrário haveria enriquecimento ilícito do empregador à custa do trabalho do empregado”.¹³⁴

Caracterizado enriquecimento ilícito do empregador, conforme regramento previsto no Código Civil, deverá aquele restituir o indevidamente auferido, após realizada a atualização dos valores monetários.

132 BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>> Acesso em: 13 out. 2010.

133 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 836.

134 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 99.

3. TRABALHO NOTURNO

Lembra Maurício Godinho Delgado que “a prestação do trabalho pode concretizar-se, em princípio, em qualquer fase do dia ou da noite. Contudo, a prestação noturna de trabalho é, obviamente, mais desgastante para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e até mesmo social”.¹³⁵

No mesmo sentido é o entendimento de Eduardo Gabriel Saad:

Embora não tenhamos conhecimento de pesquisa idônea demonstrando cientificamente que o trabalho noturno seja prejudicial à saúde, podemos afirmar que ele cria sérias dificuldades ao relacionamento do trabalhador com seu grupo familiar e ao desenvolvimento de certas formas de sociabilidade. É reconhecida, porém, a dificuldade que o trabalhador, no caso, tem de repousar, ou melhor, de dormir quando em sua residência há os ruídos próprios das atividades diurnas. De qualquer modo, é inegável que existe certo desconforto na execução de trabalhos à noite. Em razão desse fato é compreensível a atitude do legislador outorgando várias vantagens ao empregado.¹³⁶

Observa Arnaldo Süssekind que o trabalho executado à noite priva o trabalhador de horas normalmente destinadas à recreação e ao sono. Porém, as exigências da civilização impediram sua proibição formal e generalizada. Mesmo assim, o legislador não se absteve de proibir o trabalho noturno do menor de 18 anos e, com algumas exceções, o da mulher.¹³⁷

Esclarece Maurício Godinho Delgado que:

por essas razões o direito do trabalho sempre tendeu a conferir tratamento diferenciado ao trabalho noturno, em contrapartida ao trabalho realizado durante o dia. Esse tratamento diferenciado abrange, regra geral, duas dimensões: de um lado um conjunto de restrições à própria prestação do trabalho no turno da noite (de que é exemplo mais expressivo a vedação a labor noturno de menores de 18 anos). De outro lado, o favorecimento compensatório no cálculo da jornada noturna (através da redução ficta da hora noturna, por exemplo), e/ou o favorecimento compensatório no cálculo da própria remuneração devida àquele que labora à noite (mediante o pagamento de um adicional específico, por exemplo).¹³⁸

135 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 845.

136 SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 215.

137 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 841.

138 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 846.

3.1 Definição de hora diurna e hora noturna

Para Aurélio Buarque Holanda Ferreira o conceito de noite pode ser entendido como o espaço de tempo em que o sol está abaixo do horizonte.¹³⁹ Ou seja, o período não iluminado pela luz do sol.

Aduz Maurício Godinho Delgado que “o direito do trabalho, contudo, por distintas razões tende a restringir o conceito de noite, de modo a não abranger, integralmente, todo o lapso temporal em que a luz solar se esconda abaixo do horizonte”.¹⁴⁰

Observa Sérgio Pinto Martins que as legislações não são unânimes em apontar o horário que se considera noturno. Na Espanha, considera-se noturno o horário das 22 às 6h; na Alemanha, das 20 às 6h; em Portugal, das 0 às 5h; na França e na Itália, das 22h às 5h; na Argentina, das 21 às 6h.¹⁴¹

Dessa forma, Orlando Gomes destaca que o conceito de noite “varia de país para país, segundo as estações, e pode ser fixado conforme a acepção físico-sociológica ou físico-astronômica. A legislação brasileira fixou-se na segunda, considerando noite o período que vai das vinte duas horas de um dia às cinco horas do dia seguinte”.¹⁴²

Sérgio Pinto Martins esclarece que essa definição de hora noturna “é uma ficção legal, que não coincide necessariamente com o nascer e o pôr-do-sol, o que seria mais lógico, mas dependeria das estações do ano, quando o sol nasce ou se põe mais cedo ou mais tarde”.¹⁴³

139 FERREIRA, Aurélio Buarque Holanda. *Novo dicionário da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira. p. 1196-1107.

140 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 846.

141 MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 550.

142 GOMES, Orlando et al. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 306.

143 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 123.

Assevera Eduardo Gabriel Saad que “nada impede que o empregador antecipe o início do período noturno ou prorogue seu término legal a fim de favorecer o empregado”.¹⁴⁴

Lembra Maurício Godinho Delgado que a legislação brasileira “estabelece fronteiras distintas na delimitação da jornada noturna urbana em face da jornada noturna rural”.¹⁴⁵

Dessa forma, em se tratando de trabalho rural, nos termos do art. 7º da Lei n. 5.889, de junho de 1973, é considerada jornada noturna a executada entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Quanto aos portuários, segundo estabelece o art. 4º da Lei n. 4.860, de novembro de 1965, o trabalho noturno é aquele executado entre dezenove horas e sete horas do dia seguinte, sendo a hora de trabalho de 60 minutos. Ou seja, não há que se falar em hora ficta noturna.

Para os advogados, conforme dispõe o art. 20, §3º, do Estatuto da Advocacia, Lei n. 8.906, de julho de 1994, o trabalho realizado no período das vinte horas de um dia até as cinco horas do dia seguinte são remuneradas como noturnas, acrescidas do adicional de vinte e cinco por cento.

3.2 Hora ficta noturna

Arnaldo Süssekind ressalta que o trabalho noturno, em regra, está sujeito a dupla proteção: quanto à duração da jornada e no que tange à remuneração do período laborado.¹⁴⁶

Nesse sentido, explica Maurício Godinho Delgado que:

144 SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 215.

145 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2009. p. 846.

146 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 843.

No tocante à extensão da jornada, sabe-se que a CLT instituiu a denominada hora ficta noturna, composta de 52 minutos e 30 segundos, como medida componente da jornada noturna urbana. Esta regência especial, instituidora da hora noturna reduzida, já produz uma conseqüente sobre remuneração sobre o efetivo período noturno trabalhado, em comparação a idêntico período laborado durante o dia. Ao lado dessa sobre remuneração indireta, a ordem jurídica prevê, ainda, uma sobre remuneração direta e distintiva, consubstanciada em um adicional incidente sobre cada hora ficta ou fração laborada à noite.¹⁴⁷

Para André Horta Moreno Veneziano “também devido à penosidade do Trabalho desenvolvido nesse horário, o legislador estabeleceu a hora noturna reduzida de 52m e 30s. O cálculo foi feito como se se trabalhasse efetivamente 7 horas, percebendo remuneração equivalente à jornada de 8 horas”.¹⁴⁸

Observa Sérgio Pinto Martins que “é possível fazer uma tabela, demonstrando que o empregado que trabalhar das 22 às 5h00 prestará sete horas de trabalho, mas ganhará oito horas, em razão da hora noturna reduzida.”¹⁴⁹

Trabalho noturno	Hora noturna reduzida
1. ^a hora	de 22h00 às 22h52min30s
2. ^a hora	de 22h0052min30s às 23h0045min
3. ^a hora	de 23h0045min à 00h37min30s
4. ^a hora	de 00h37min30s à 1h30min
5. ^a hora	de 1h30min às 2h22min30s
6. ^a hora	de 2h22min30s às 3h15min
7. ^a hora	de 3h15min às 4h7min30s
8. ^a hora	de 4h7min30s às 5h

Lembra Vólia Bomfim Cassar que esta é a regra geral, mas há diversas exceções.¹⁵⁰ Dentre elas podem ser citados os trabalhadores rurais, tanto os da lavoura quanto os da pecuária, o advogado, os portuários, como indicado anteriormente. Enfim, a todos esses não se aplica a hora ficta, devendo ser considerada a hora laborada de 60 minutos.

147 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 847.

148 VENEZIANO, André Horta Moreno. *Direito e processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 126.

149 MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 552.

150 CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010. p. 648.

Para Sérgio Pinto Martins:

não se pode dizer que a hora noturna reduzida prevista no §1º do artigo 73 da CLT foi revogada pela atual Constituição. Em primeiro lugar, porque a Constituição não é expressa nesse sentido. Em segundo lugar, porque o inciso IX do artigo 7º da Lei Maior apenas menciona que a remuneração do trabalho noturno deve ser superior à do diurno, como já se verificava nas constituições anteriores, abrindo espaço a que a lei ordinária fixe o adicional e a hora noturna reduzida. Em terceiro lugar, porque nada impede que sejam estabelecidos outros direitos na lei ordinária, pois a Constituição fixa direitos mínimos, conforme se verifica na parte final do artigo 7º da Lei Magna. Em quarto lugar, quando a Constituição determina a duração do trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais ou os turnos ininterruptos de revezamento de 6 horas diárias, não está dizendo que a lei ordinária não possa fixar o adicional noturno ou estabelecer a hora noturna reduzida. Logo, persiste vigente a hora noturna reduzida.¹⁵¹

Esse também é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, manifestado na OJ-SDI1-127, no sentido de que o art. 73, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê a redução da hora noturna, não foi revogado pelo inciso IX do art. 7º da Constituição Federal de 1988.¹⁵²

Francisco Antônio de Oliveira observa que entendimento em sentido contrário afrontaria “o princípio de que a lei ordinária pode tudo aquilo que a Constituição não proíbe”.¹⁵³

O Supremo Tribunal Federal entende que a duração legal da hora de serviço noturno de 52 minutos e 30 segundos constitui vantagem suplementar que não dispensa o salário adicional.¹⁵⁴

Por fim, a respeito do intervalo intrajornada realizado no período noturno, aduz Sérgio Pinto Martins que:

151 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 124.

152 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ-SDI1-127. Dispõe sobre a hora noturna reduzida. Subsistência após a CF/1988. Inserida em 20.04.1998. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 15 novembro 2010.

153 OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Comentários aos precedentes normativos e às orientações jurisprudenciais do TST*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p. 282.

154 FERREIRA FILHO, Roberval Rocha et al. *Súmulas do Supremo Tribunal Federal organizadas por assunto, anotadas e comentadas*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2009. p. 181.

A hora noturna é de 52 minutos e 30 segundos. Entretanto, o intervalo realizado entre as 22 e as 5 horas será de uma hora, pois o artigo 71 da CLT não faz distinção nesse ponto, nem o artigo 73 da CLT trata do tema.

A hora noturna é de 52 minutos e 30 segundos é uma ficção legal. A lei não estabeleceu ficção legal para o intervalo realizado no horário noturno.¹⁵⁵

3.3 Adicional noturno

O adicional noturno é previsto na Constituição Federal de 1988, art. 7º, IX, que dispõe ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno.¹⁵⁶

Para Maurício Godinho Delgado esse benefício traduz-se em “uma sobre remuneração direta e distintiva, consubstanciada em um adicional incidente sobre cada hora ficta ou fração laborada à noite”.¹⁵⁷

Nos termos do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno urbano terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna.

Para Sérgio Pinto Martins “nada impede, portanto, que, em acordo, convenção, dissídio coletivo, esse percentual seja aumentado para mais de 20%, como 50%, equiparando-o ao da hora extra”.¹⁵⁸

Destaca o autor que, nessa hipótese, “o fato de o empregador pagar adicional noturno maior que 20% não o dispensa de considerar a hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos”.¹⁵⁹

155 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 124.

156 BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 2009.

157 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 848.

158 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 125.

159 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 125.

Em se tratando de empregado rural, nos termos do parágrafo único, art. 7º da Lei n. 5.889, de junho de 1973, o trabalho noturno será acrescido de 25% sobre a remuneração normal.

O adicional devido aos trabalhadores portuários em jornada noturna é de 20%, enquanto os advogados devem ser remunerados em 25% sobre o valor recebido pela hora diurna.

O Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou, conforme Súmula n. 60, I, no sentido de que o adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.¹⁶⁰

Com vistas a facilitar o entendimento do tema horário noturno, o respectivo adicional e a hora ficta, tanto para o trabalhador urbano quanto para o rural, além de advogados, Renato Saraiva apresenta o seguinte quadro sintético, ao qual acrescentamos as informações referentes ao trabalhador portuário:

Empregado	Horário noturno	Adicional noturno	Tempo de 1 hora noturna	Fundamento legal
Urbano	22 as 5 horas	20%	52 minutos e 30 segundos	art. 73 da CLT.
Rural-agricultura	21 as 5 horas	25%	60 minutos	art. 7º da Lei n. 5.889/1973.
Rural-pecuária	20 as 4 horas	25%	60 minutos	art. 7º da Lei n. 5.889/1973.
Advogado	20 as 5 horas	25%	60 minutos	§3º, art. 20, da Lei n. 8.906/1994.
Portuário	19 as 7 horas	20%	60 minutos	art. 4º da Lei n. 4.860/1965.

161

160 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 60. Dispõe sobre o adicional noturno. Integração no salário e prorrogação em horário diurno. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 11 novembro 2010.

161 SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos públicos*. 10. ed. São Paulo: Método, 2009. p. 231.

A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno, conforme Súmula n. 265 do TST.¹⁶²

Esclarece Sérgio Pinto Martins que “o fato gerador do pagamento do referido adicional é o trabalho noturno. Se este deixa de ser realizado, cessa o pagamento do adicional. Não há no caso redução salarial, pois o salário do empregado continuará o mesmo, seja com cálculo horário, semanal, mensal etc”.¹⁶³

O Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou no sentido de que o empregado submetido à jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, que compreenda a totalidade do período noturno, tem direito ao adicional noturno, relativo às horas trabalhadas após as 5 horas da manhã.¹⁶⁴

3.4 Horários mistos

Esse horário de trabalho diferenciado possui previsão legal no parágrafo 4º do art. 73 da CLT, cuja redação foi alterada por meio do Decreto-lei n. 9.666, de 28 de agosto de 1946.

A respeito dessa mudança legislativa, Eduardo Gabriel Saad lembra que “o §4º, em sua redação primitiva, dizia que, aos horários mistos, se aplicava o disposto no artigo e não mencionou expressamente seus parágrafos. A alteração pelo Decreto-lei n. 9666 foi para aludir a tais parágrafos”.¹⁶⁵

162 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 265. Dispõe sobre o adicional noturno. Alteração de turno de trabalho. Possibilidade de supressão. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 11 novembro 2010.

163 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 125.

164 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ-SDI1-388. Dispõe sobre a jornada de 12x36. Jornada mista que compreenda a totalidade do período noturno. Adicional noturno. Devido. DJ 11.06.2010. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 11 novembro 2010.

165 SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 214.

Realizada essa observação inicial, pode-se afirmar que os horários mistos, nos termos do citado dispositivo, são entendidos como aqueles que abrangem períodos diurnos e noturnos em uma mesma jornada de trabalho.

Destarte, observa Arnaldo Süssekind que “o empregado cujos serviços abrangem, simultaneamente períodos considerados como de trabalho diurno e de trabalho noturno possui horário misto”.¹⁶⁶ Por exemplo, a jornada laboral que tem início às 21 horas e término às 4 horas.

Em se tratando de horários mistos, serão aplicados às horas de trabalho noturno os benefícios previstos para a jornada noturna, sendo as horas diurnas remuneradas sem as aludidas benesses.

Dessa forma, a redução ficta da hora noturna para 52 minutos e 30 segundos e o mencionado adicional de 20%, em se tratando de jornada mista, aplicam-se somente às horas de trabalho noturno.

Esse é o entendimento de Sérgio Pinto Martins, para qual “o parágrafo 4º do artigo 73 da CLT é claro no sentido de que às horas de trabalho noturno dentro do período misto é pago o adicional noturno e não no período do trabalho considerado pela lei como diurno. É indevido o adicional noturno no período das 19 às 22 horas”.¹⁶⁷

Cabe destacar que a lei não considera como horário misto o que se inicia em período noturno e termina em período diurno, como das 22 às 6 horas, por exemplo. Nessa hipótese ocorrerá a prorrogação da jornada noturna, prevista no §5º do art. 73 da CLT, que será tratado adiante.

166 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2, p. 843.

167 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 126.

4. DIREITO AO ADICIONAL QUANTO ÀS HORAS PRORROGADAS SOMENTE SE CUMPRIDA A JORNADA INTEGRALMENTE ENTRE 22H E 5H

Ao longo dos tempos o organismo humano acostumou-se ao trabalho diurno, como regra.

Contudo, como observa Eduardo Gabriel Saad, “hoje, a luz elétrica, a mecanização da indústria, as exigências da vida coletiva, a demanda do mercado e o processo de produção tornam possível, e mesmo necessário, o trabalho noturno”.¹⁶⁸ Prossegue o autor afirmando que:

Embora não tenhamos conhecimento de pesquisa idônea demonstrando cientificamente que o trabalho noturno seja prejudicial à saúde, podemos afirmar que ele cria sérias dificuldades ao relacionamento do trabalhador com seu grupo familiar e ao desenvolvimento de certas formas de sociabilidade. É reconhecida, porém, a dificuldade que o trabalhador, no caso, tem de repousar, ou melhor, de dormir quando em sua residência há os ruídos próprios das atividades diurnas. De qualquer modo, é inegável que existe certo desconforto na execução de trabalhos à noite.¹⁶⁹

No mesmo sentido, aduz Arnaldo Süssekind que “o trabalho realizado à noite priva o trabalhador de horas normalmente destinadas ao convívio familiar, à recreação e ao sono. É, portanto, antinatural, agravando, como corolário, os fatores concorrentes da fadiga humana”.¹⁷⁰

Diante dessa realidade e considerando que o corpo humano não está preparado para a prática do labor noturno, não coube ao legislador outra atitude senão a de buscar impor limites e conceder benefícios em virtude da jornada noturna realizada pelo empregado moderno.

Nesse contexto foi promulgado o artigo 73 da CLT, com vistas a regular o trabalho noturno. O §5º do referido dispositivo será analisado em minúcias abaixo, em conjunto com a Súmula n. 60 do TST, em especial seu inciso II, focos centrais do presente trabalho.

168 SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p.215.

169 SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p.215.

170 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Comentários à consolidação das leis do trabalho e à legislação complementar*. 1. ed. São Paulo: Freitas Bastos, 1960, v. 1, p. 382.

4.1 Súmula n. 60 do TST

4.1.1 histórico

A redação original da Súmula n. 60 do TST foi editada por meio da Resolução Administrativa n. 105/1974 do Tribunal Pleno, tendo sido publicada no Diário da Justiça em 24 de outubro de 1974.

Conforme transcreve Emilio Sabatovski, o texto inicial do referido enunciado era assim disposto: “Súmula n. 60. Adicional noturno. Integração. Salário. - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.”¹⁷¹

Em 25 de novembro de 1996, a Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais - SBDI-1 publicou a Orientação Jurisprudencial n. 6, transcrita abaixo:

Adicional noturno. Prorrogação em horário diurno.
Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT.¹⁷²

A instituição de uma Orientação Jurisprudencial visa revelar a unanimidade da respectiva Seção Especializada em Dissídios Individuais sobre uma tese, sendo exigida, por exemplo, a aprovação unânime de cinco acórdãos da Subseção respectiva, conforme inciso I do artigo 171 do Regimento Interno do TST.

No caso da OJ n. 6 da SBDI-1, a Seção buscou condensar seu entendimento, manifestado nos acórdãos Ac. 710/1997, Ac. 2464/1996, Ac. 652/1996, Ac. 301/1996 e Ac. TP 2608/1985, a respeito da incidência de adicional nas horas prorrogadas da jornada noturna sobre o período diurno.

No mérito desses acórdãos verifica-se a correta interpretação dada por aquela Seção ao tema, uma vez que, sem dúvida, o trabalho à noite é mais penoso ao obreiro,

171 SABATOVSKI, Emilio. *Súmulas do TST*. 4. ed. Curitiba: Juruá, 2004. p. 12.

172 HADDAD, José Eduardo. *Precedentes jurisprudenciais do TST comentados*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2002. p. 42.

devendo a prorrogação dessa jornada ser remunerada de forma diferente da hora diurna. Manifestação nesse sentido pode ser lida no fragmento abaixo, extraído do acórdão 710/1997 da SDI1, 4ª Turma.

Na hipótese dos autos, verifica-se que o empregado permaneceu em serviço extraordinário após as 5 horas da manhã, extrapolando, portanto, a jornada noturna de trabalho. Há que se entender então que houve a prorrogação do trabalho noturno e, como consequência, devem as horas laboradas além das 5 horas da manhã ser remuneradas como extras noturnas, nos termos do art. 73, § 5º, da CLT. A proteção legal e constitucional que foi instituída em relação àquele empregado que exerce suas atividades no período noturno deveu-se ao maior desgaste por ele sofrido em função da alteração do seu horário habitual de repouso. Com mais razão na hipótese de prorrogação da jornada de trabalho, conforme o caso dos autos. Nesse mesmo sentido foi a decisão desta egrégia SDI, por ocasião do julgamento do E-RR-31511/91, no Acórdão n. 301/94, de lavra do Exmo Sr. Ministro Armando de Brito.¹⁷³

Por meio da Resolução Administrativa n. 129/2005, publicada no Diário da Justiça em 20, 22 e 25 de abril de 2005, a OJ n. 6 da SBDI-1 foi inserida no corpo da Súmula n. 60 daquela Corte Superior do Trabalho, passando a constar como inciso II do referido enunciado.

Para Raymundo Antônio Carneiro Pinto “a incorporação da OJ n. 6 à Súmula em exame veio em boa hora, pois afasta qualquer dúvida sobre a incidência do adicional noturno quando as horas trabalhadas, além de extras, são também noturnas ou quando estas são prorrogadas”.¹⁷⁴

Dessa forma, da nova redação do Enunciado n. 60, atualmente vigente, constam dois incisos, colacionados abaixo:

SUM-60 ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-Súmula nº 60 - RA 105/1974, DJ 24.10.1974)

173 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão SDI1-710/1997. Adicional noturno. Prorrogação da jornada. Incidência. Diário de Justiça da União, Brasília, 4 abr. 1997, p. 1.

174 PINTO, Raymundo Antônio Carneiro. *Súmulas do TST comentadas*. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 87.

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, de-vindo é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996).

O primeiro inciso disciplinou que o adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

Quanto às conseqüências da habitualidade no recebimento do adicional noturno, Francisco Antônio de Oliveira aduz que “a percepção do adicional noturno por longo tempo acaba por se integrar ao próprio *modus vivendi* do trabalhador e a ser levado em conta para sua subsistência. E face à habitualidade não poderia mais ser desvinculado do seu salário, posto que integrado para todos os efeitos legais”.¹⁷⁵

No mesmo sentido é o entendimento de Sérgio Pinto Martins, ao esclarecer que:

O adicional noturno pago com habitualidade integrará o 13º salário, as férias (§ 5º do art. 142 da CLT), o descanso semanal remunerado, o aviso prévio. Sobre o adicional incidirá o FGTS (art. 15 da Lei nº 8.036/90).

A lei não define o que é habitualidade para efeito do pagamento de adicional noturno. Podem ser consideradas habituais as horas prestadas na maior parte do ano, como de mais de seis meses no ano ou então na maior parte do contrato de trabalho, se ele, por exemplo, durou menos de um ano. Assim, se o empregado trabalhou três meses e as horas noturnas foram prestadas em dois, elas são habituais.

Ao contrário, se o adicional noturno for pago eventualmente, não integrará o salário do empregado.¹⁷⁶

Para uma corrente minoritária, da qual faz parte Raymundo Antônio Carneiro Pinto, o adicional noturno integra o salário do obreiro mesmo sendo pago de forma eventual. Observa o autor que “embora esse adicional não esteja expressamente mencionado no §1º do art. 457 da CLT, trata-se de uma verba de nítido caráter salarial, mesmo porque o art. 73 consolidado, que a regula, dispõe que o trabalho noturno terá “remuneração” superior à do diurno”.¹⁷⁷

175 OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Comentários às súmulas do TST*. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008. p. 142.

176 MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários às súmulas do TST*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2010. p. 36.

177 PINTO, Raymundo Antônio Carneiro. *Enunciados do TST comentados*. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2004. p. 81.

O segundo inciso, em exegese do § 5º do artigo 73 da CLT, outorgou o direito ao adicional noturno quanto às horas prorrogadas somente se cumprida a jornada integralmente entre 22h e 5h.

O mencionado entendimento da mais alta Corte trabalhista, que é objeto do presente trabalho monográfico, será explanado em minúcias a seguir.

4.1.2 Inciso II da Súmula 60 do TST e § 5º do art. 73 da CLT

Em decorrência dos diversos precedentes a respeito da projeção de adicional noturno sobre as horas diurnas prorrogadas de jornada noturna, o Tribunal Superior do Trabalho editou o inciso II de sua Súmula n. 60, com objetivo de dar interpretação ao §5º do art. 73 da CLT.

Dispõe o referido parágrafo do art. 73 que às prorrogações do trabalho noturno devem ser aplicadas as normas constantes do Capítulo II da CLT, que regulamenta a duração do trabalho.

Nesse sentido, às horas laboradas em período diurno em continuidade ao trabalho realizado à noite devem ser aplicadas as mesmas regras previstas para a jornada noturna.

Em se tratando de trabalhador urbano, esses preceitos referem-se, em especial, ao adicional noturno, no valor de 20% sobre a hora diurna, à hora noturna ficta, estabelecida em 52 minutos e 30 segundos, assim como ao período noturno sendo o compreendido entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia subsequente.

Lembra Sérgio Pinto Martins que:

O intuito tutelar da lei pressupõe que prestar serviços à noite é mais penoso que o trabalho realizado durante o dia. A própria Constituição consagra "adicional de remuneração para atividades penosas" (art. 7.º, XXIII). Seria um contra-senso do legislador mandar pagar o adicional noturno e a hora noturna reduzida e, se for o caso, o adicional de horas extras nas prorrogações do horário noturno, e não determinar o pagamento de tais valores após o horário misto, pois o período das 5 às 6h00 é seqüência da

hora noturna. Tanto é nocivo à saúde do laboralista o trabalho realizado à noite, como mais ainda o é o realizado nesse período e continuado após as 5h00, que atenta, inclusive, contra princípios higiênicos da Medicina do Trabalho. É sabido que os acidentes do trabalho ocorrem sempre em maior escala nas horas extras ou até durante a noite.¹⁷⁸

Raymundo Antônio Carneiro Pinto observa que “por longo tempo, era mais ou menos pacífico que, ultrapassado o limite do horário noturno, as horas seguintes poderiam ser pagas sem o adicional”.¹⁷⁹

Contudo, atualmente há divergência doutrinária quanto à possibilidade de extensão dos benefícios devidos em virtude do serviço noturno às horas laboradas durante o dia.

Uma primeira corrente, da qual faz parte José Eduardo Haddad, entre outros, alega que tal entendimento é criticável, pois admite a incidência de adicional noturno sobre a hora considerada diurna e desvirtua a própria natureza do instituto, que é a de compensar o trabalho realizado em horário que, usualmente, é reservado para descanso. Aduz o referido autor:

Mesmo que prorrogado, o trabalho em horário não considerado noturno afronta o próprio caput do preceito consolidado em questão, bem como o inciso IX, do artigo 7º, da atual Carta Magna, que estabelece, como direito dos trabalhadores, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno. O precedente n. 6 admite a remuneração superior, aqui, sobre o trabalho diurno, igualando-o ao noturno.

Vale lembrar que a prorrogação da jornada de trabalho além dos limites legais já possui a indenização respectiva, qual seja o adicional de horas extras de, no mínimo, 50% sobre a hora normal. Há, portanto, dupla penalização pelo mesmo fato gerador em se admitindo como correta a exegese feita do §5º acima transcrito.¹⁸⁰

No mesmo sentido é o entendimento de Valentin Carrion, ao afirmar que “após o período noturno, havendo prorrogação, o regime deste é o das horas diurnas; o art. 73, §5º,

178 MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011. p. 555.

179 PINTO, Raymundo Antônio Carneiro. *Precedentes da seção de dissídios individuais comentados*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 1999. p. 34.

180 HADDAD, José Eduardo. *Precedentes jurisprudenciais do TST comentados*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2002. p. 43.

diz que às prorrogações se aplica este “capítulo”, que é genérico, e não esta “seção”, específica apenas para o noturno”.¹⁸¹

Para Francisco Antônio de Oliveira “as horas que ultrapassarem o período noturno devem ser pagas como horas diurnas. Essa é a expressão da lei, muito embora não possa negar que as horas que excedam ao trabalho noturno exigem do trabalhador maior esforço. A lei é injusta, mas é a lei”.¹⁸²

Uma segunda corrente, por outro lado, entende que são devidos ao empregado que labora em prorrogação de jornada não apenas os benefícios garantidos ao trabalho noturno, como também outras vantagens.

Aduz Mozart Victor Russomano que “o adicional noturno não exclui o adicional de horas extras, quando houver prestação de serviço suplementar. Somam-se os dois adicionais”.¹⁸³

Eduardo Gabriel Saad defende que se a jornada noturna se estende até o período diurno, o adicional de 50% referente às horas extras incidirão na remuneração acrescida do adicional noturno de 20%.¹⁸⁴

Raymundo Antônio Carneiro Pinto reforça essa tese ao afirmar que “se o obreiro continua trabalhando além das 5h, as horas excedentes devem ser remuneradas com o adicional correspondente às horas extraordinárias mais o adicional de 20% alusivo ao labor noturno”.¹⁸⁵

Para Arnaldo Süssekind “não há dúvida que a remuneração da hora extraordinária deve ser calculada em função do salário-hora noturno percebido pelo

181 CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p.158.

182 OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p.141.

183 RUSSOMANO, Mozart Victor. *Consolidação das leis do trabalho anotada*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001. p.31.

184 SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p.215.

185 PINTO, Raymundo Antônio Carneiro. *Sumulas do TST comentadas*. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p.87.

empregado, já acrescido, portanto, quando for o caso, do adicional a que alude o art. 73 da CLT”.¹⁸⁶

No mesmo sentido, Cláudia Salles Vilela Vianna entende “pelo cabimento da “hora extra noturna”, em que o adicional noturno (20%, no mínimo) incide sobre o valor da hora normal já acrescida do percentual extraordinário”.¹⁸⁷

Por fim, observa Sérgio Pinto Martins que:

Ao analisar a Constituição da República de 1988, nota-se que a remuneração do trabalho noturno deve ser superior à do diurno (art. 7º, IX). No entanto, não dispõe a Lei Magna que só a remuneração do trabalho noturno deve ser “superior à do diurno”. Nada impede que na prorrogação do trabalho noturno o empregado tenha o mesmo salário do labor realizado à noite, acrescido, se for o caso, do respectivo adicional de horas extras.¹⁸⁸

Há jurisprudência da Corte Magna trabalhista com manifestação nesse sentido, segundo a qual “havendo a prestação de serviço extraordinário e noturno, a respectiva remuneração deve ser feita calculando-se o adicional de horas extras sobre o valor do salário-hora noturno”.¹⁸⁹

A Corte Superior do Trabalho se juntou à segunda corrente, conforme inciso II da Súmula n. 60.

O referido enunciado prevê que se for cumprida integralmente a jornada no período noturno, de 22 as 5h, e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.

Segundo Francisco Antônio de Oliveira o objetivo claro dessa regra é “compensar aquele trabalhador que labora em período noturno e cujo cansaço e desconforto

186 SÜSSEKIND, Arnaldo. *Comentários à consolidação das leis do trabalho e à legislação complementar*. 1. ed. São Paulo: Freitas Bastos, 1960, v. 1, p. 385.

187 VIANNA, Cláudia Salles Vilela. *Manual prático das relações trabalhistas*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2007. p. 362.

188 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 127.

189 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. Acórdão 812/92. Horas Extras. Base de cálculos.

também se lançam nas horas seguintes, talvez até com maior intensidade. Daí igualarem-se todas as horas como noturnas, com pagamento de adicional também sobre as diurnas”.¹⁹⁰

4.2 Direito ao adicional quanto às horas prorrogadas somente se cumprida a jornada integralmente entre 22h e 5h

Conforme explicitado anteriormente, diante das inúmeras provocações que recebeu, bem como das conseqüentes decisões prolatadas, aquele Tribunal Superior trabalhista optou por sumular seu entendimento.

Ocorre que foi inserida no texto da orientação a expressão ‘integralmente’, que jamais constou, em tempo algum, das redações atribuídas aos parágrafos ou ao próprio *caput* do artigo 73 da CLT.

Essa inovação foi suficiente para o início de acalorada divergência doutrinária e jurisprudencial quanto ao sentido que aquela Corte tentou atribuir ao vocábulo ‘integralmente’, bem como qual seria seu impacto na proteção conferida ao trabalhador noturno.

Deve-se elucidar qual significado a Corte Superior do Trabalho buscou dar a expressão ‘integralmente’, a fim de se averiguar qual proteção se buscou ao operário.

Não obstante esse entendimento, faz-se necessário perquirir se possuem o direito à projeção do adicional noturno sobre as horas diurnas apenas os obreiros que cumprem a jornada integralmente no horário definido pela lei como noturno, entre 22h e 5h, ou se também fazem jus aqueles trabalhadores que iniciam sua jornada logo antes ou após às 22 horas e a concluem logo antes ou após às 5 horas.

Quanto às horas trabalhadas antes de se iniciar o período noturno, a doutrina e a jurisprudência se manifestam no sentido de que sobre elas não deve incidir adicional noturno.

190 OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Comentários aos precedentes normativos e às orientações jurisprudenciais do TST*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004. p. 158.

Alice Monteiro de Barros aduz que sobre as horas que antecedem o período noturno não há que se falar em incidência de adicional, uma vez que elas não implicam maior desgaste físico e psíquico para o trabalhador.¹⁹¹

No mesmo sentido, para Raymundo Antônio Carneiro Pinto “fica claro que, se o empregado urbano começa a jornada antes das 22h (ou o rural antes das 20h), essas horas não serão pagas com o adicional noturno”.¹⁹²

Entendimento presente em parcela significativa da jurisprudência trabalhista, conforme acórdão 305/90.1 da SDI1, *in verbis*:

Para efeito do pagamento do adicional noturno, considera-se como trabalho noturno o período compreendido entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte. As horas que antecedem ou precedem este interregno são diurnas e não noturnas. Aplicável à hipótese a norma do § 4º, do art. 73, da CLT.¹⁹³

Por outro lado, com relação às horas trabalhadas após o término do período noturno, existem duas situações tratadas de maneira distinta pela doutrina, e mesmo jurisprudência.

Em uma primeira hipótese, encontram-se aquelas jornadas que encetam antes ou no mesmo momento em que se inicia o período noturno, porém seu término ocorre após as 5 horas.

Nesses casos, percebe-se que a doutrina e a jurisprudência são praticamente unânimes no sentido de que ocorre a subsunção do fato à hipótese prevista no inciso II da Súmula n. 60 do TST.

A respeito dessa situação, a título de exemplo, suponha-se uma jornada que iniciou às 22 horas de um dia e terminou às 6 horas do dia seguinte. Trata-se de uma hipótese de prorrogação de jornada, na qual se tem 1 hora diurna laborada após o horário noturno.

191 BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Ltr, 2010. p. 686.

192 PINTO, Raymundo Antônio Carneiro. *Precedentes da seção de dissídios individuais comentados*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 1999. p. 34.

193 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acórdão SDI1-305/90.1. Relator Min. José Ajuricaba da Costa e Silva. Diário de Justiça da União, Brasília, 22 fev. 1991, p. 1.382.

No exemplo apresentado, deve incidir o adicional noturno sobre a hora diurna, trabalhada de 5h as 6h, em virtude de se tratar de prorrogação de jornada, conforme inciso II da Súmula 60 do TST e o § 5º do art. 73 da CLT.

Essa é a posição de Sérgio Pinto Martins, para o qual “fácil é dizer que o horário das 20 às 6 horas, das 22 às 6 horas (onde teríamos 9 horas de trabalho, com o cômputo da hora reduzida), ou das 22 às 8 horas é prorrogação da jornada normal”.¹⁹⁴

A Magna Corte trabalhista já se manifestou nesse sentido por diversas vezes. Abaixo cita-se um desses julgados.

Da análise dos registros de horário, percebo a ocorrência de trabalho em horário noturno com prorrogação, que ocorria, geralmente, das 22h às 6h, durante três semanas por mês, em média (fls. 124-128, por exemplo), de acordo com a variação dos turnos interruptos de revezamento. A redução da hora noturna de trabalho, bem como a concessão de adicional, visa compensar a penosidade do labor prestado. Sendo considerada penosa a atividade desenvolvida no horário das 22h às 5h, impende considerar tão ou mais desgastante o trabalho que se acresce a essa jornada. Dessa forma, embora não se estenda ao período a ficção legal da hora reduzida, é devido o adicional de trabalho noturno. Incidência da Súmula 60, inciso II, do TST, pelo que não merece reparo a sentença.¹⁹⁵

Prosseguindo na linha de pensamento proposta, com relação às horas trabalhadas após o término do período noturno, uma segunda hipótese refere-se àquelas jornadas que se iniciam após as 22 horas, e cujo término ocorre depois das 5 horas.

Trata-se de situação, por exemplo, de jornada que se inicia às 24 horas de um dia e termina às 6 horas do dia seguinte.

Observa-se, nesse caso, que há grande divergência na doutrina e na jurisprudência a respeito da incidência ou não de adicional noturno.

Assiste razão a Sérgio Pinto Martins ao se manifestar no sentido de que “difícil é explicar, à luz do §5º do artigo 73 da CLT, se o horário das 24 às 6 horas é prorrogação do trabalho noturno”. Diante de tamanha celeuma, entende o autor ser necessário conjugarem-se

194 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 127.

195 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 45200-70.2006.5.04.0232. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 3 dez. 2010.

as disposições contidas nos §§ 4º e 5º do art. 73 da CLT para que possamos obter uma interpretação lógica da lei.¹⁹⁶

De fato, as normas não têm existência isolada, mas fazem parte de um conjunto, denominado ordenamento jurídico, havendo certa relação de interdependência entre elas.

Bem assevera Antônio Carlos de Araújo Cintra que os dispositivos legais “para serem entendidos devem ser examinados em suas relações com as demais normas que compõem o ordenamento e à luz dos princípios gerais que o informam: é o método lógico-sistemático” de interpretação.¹⁹⁷

Ratifica Sérgio Pinto Martins que “o artigo 73 da CLT e seus parágrafos devem ser interpretados sistematicamente, de modo que não haja distorções vazias de conteúdo, nem incompatibilidade ou incongruências na aplicação de um ou outro dos comandos legais do artigo em exame”¹⁹⁸. Utilizando-se dessa técnica, aduz o autor que:

No horário misto, realizado das 21 às 5 horas, o período das 21 às 22 horas não teria adicional noturno ou hora noturna reduzida, porque não é realizado no espaço de tempo considerado pela lei como hora noturna. Das 22 às 5 horas seriam observados os quatro primeiros parágrafos do artigo 73. E das 5 às 6 horas o que se aplicaria? Utilizar-se-ia do referido parágrafo 5º do citado artigo, em que na continuação “do trabalho realizado pelo empregado após às 5 horas” se observaria o disposto no Capítulo da “Duração do Trabalho” (Capítulo II da CLT), mais especificamente: empregar-se-ia o adicional noturno de 20%, com o cômputo da hora noturna de 52 minutos e 30 segundos, e pagar-se-ia o adicional de horas extras de 50%, desde que houvesse trabalho extraordinário. Dessa maneira, o §5º vai regular o serviço prestado em seqüência à hora noturna, abrangendo períodos noturnos e diurnos – que não são horários mistos -, não sendo aplicável apenas o art. 73 da CLT, mas todas as determinações que tratam da “Duração do Trabalho” (Capítulo II da CLT), inclusive a Seção IV, que versa sobre o trabalho noturno.¹⁹⁹

196 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 127.

197 CINTRA, Antônio Carlos de Araújo et al. *Teoria geral do processo*. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 107.

198 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 127.

199 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 128.

No mesmo sentido, Francisco Antônio de Oliveira defende mesmo que o “art. 73 e seus §§ devem ser interpretados de forma sistemática para não chegar a incongruências ou distorções à calva de conteúdo.”²⁰⁰

Não obstante o assunto estar sumulado pela Colenda Corte trabalhista, no âmbito daquele próprio Tribunal constantemente são exaradas decisões em sentidos opostos, negando ou concedendo a projeção do adicional sobre as horas trabalhadas em regime de prorrogação.

Abaixo colaciona-se manifestação contrária naquele Tribunal em caso semelhante ao acima exposto, referente àquelas jornadas que se iniciam após as 22 horas, e cujo término ocorre depois das 5 horas.

ADICIONAL NOTURNO - PRORROGAÇÃO DO TRABALHO NOTURNO EM PERÍODO DIURNO. I - O item II da Súmula nº 60/TST dispõe que cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. II - Infere-se da decisão recorrida que houve prorrogação de trabalho noturno. Daí ser devido o adicional de horas noturnas para o trabalho executado nessa condição, pois a intenção do legislador foi indenizar o empregado em razão da penosidade decorrente do trabalho executado desde a madrugada até após as 5 horas. Contudo, apenas quando cumprida integralmente a jornada no período noturno, é devido o adicional noturno quanto às horas prorrogadas. III - Considerando que a jornada noturna é legalmente estabelecida das 22h às 5h (art. 73, § 2º, da CLT) e que o reclamante, quando trabalhou para a segunda reclamada, cumpria jornada a partir das 23h, não era devido o adicional noturno, nesse período, visto que não se dava integralmente em horário noturno.²⁰¹

Tal corrente se escora em interpretação declarativa, realizando exegese da lei que redunde no exato sentido que contém suas palavras. Justamente por isso, alguns autores entendem que esse método não seria propriamente interpretação.

200 OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p.141.

201 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 15440-10.2009.5.17.0006. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 11 jun. 2010.

Quanto ao tema, Antônio Carlos de Araújo Cintra expõe que declarativa é aquela interpretação que “atribui à lei o exato sentido proveniente do significado das palavras que a expressam”.²⁰²

É o que se verifica claramente no julgado abaixo, o qual bem ilustra o posicionamento desta corrente declarativa. De acordo com essa manifestação, o verbete, nos termos do preceito consolidado, fala em jornada noturna integralmente cumprida, o que não se confunde com jornada prestada exclusivamente em horário noturno. É o que afirma o acórdão reproduzido abaixo:

Segundo o Novo Dicionário de Aurélio Buarque, exclusivo é o que põe à margem, enquanto integral conduz à idéia de total, inteiro.

Ao que nos importa, jornada noturna exclusiva diz respeito à única praticada, o que elimina, marginaliza jornadas mistas. Jornada noturna integral é aquela cumprida em sua totalidade, mas coexistente com outros tipos, como a jornada mista.

Louvo-me, aqui, de d. parecer do jurista Amaury Mascaro Nascimento, apresentado aos integrantes da SBDI-1, em recente julgamento.

Entendimento diverso, *data venia*, acabaria por beneficiar os que trabalham menos, em prejuízo dos que se submetem a cargas laborativas maiores e, por isso mesmo, mais penosas. Em verdade, estar-se-ia afastando do verdadeiro sentido da norma consolidada (artigo 73, parágrafo quinto), que é o de compensar, de alguma forma, o trabalhador em razão da fadiga inerente ao trabalho noturno.²⁰³

De acordo com essa corrente, somente os trabalhadores que cumprirem a jornada estritamente entre 22 h e 5 h possuem o direito a ter projetado sobre as horas diurnas o valor equivalente ao adicional noturno.

O referido entendimento, adstrito à fria letra da lei, afasta-se do fim tutelar pretendido pelo legislador ao promulgar a norma, que pode ser alcançado por meio da interpretação teleológica.

202 CINTRA, Antônio Carlos de Araújo et al. *Teoria geral do processo*. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 108.

203 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 678/2005-302-04-00.0. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 2 fev. 2007.

Por outro lado, adotando interpretação diversa, aquele Tribunal Superior se manifestou pela concessão do adicional noturno a um empregado que cumpria jornada noturna no horário compreendido entre 24h às 6h, hipótese idêntica ao exemplo acima utilizado.

A jurisprudência dominante nesta Corte Superior segue no sentido de que, havendo a prorrogação da jornada de trabalho noturna do Reclamante no período diurno, é devido o adicional noturno, nos termos da Súmula 60, II, do TST, não afastando a sua incidência o fato de a jornada ser mista (com início no período diurno, estendendo-se ao período noturno e continuando no período diurno subsequente), pois o adicional noturno é devido como forma de compensar o desgaste sofrido pelo trabalhador, que é bem maior nas hipóteses de jornada mista.

Assim, restando evidente, como é o caso dos autos, que o Empregado cumpriu a jornada no período noturno (entre 24h e 5h), bem como que houve prorrogação de sua jornada, com o labor se estendendo após as 5 horas da manhã, deve incidir sobre as horas trabalhadas na prorrogação o adicional noturno, conforme a previsão do referido verbete sumulado.

Dessa forma, a decisão regional, ao consignar o entendimento de que somente é devido o pagamento de adicional noturno para as horas prorrogadas no período diurno quando a jornada de trabalho é cumprida integralmente no período noturno, ou seja, no período compreendido entre 22h e 5h, implica possível contrariedade à Súmula 60, II, do TST.²⁰⁴

Nesse mesmo sentido, aquela Magna Corte trabalhista já se posicionou nos seguintes precedentes: TST-E-RR-292/2004-026-04-00.3, Rel. Min. Vantuil Abdala, SBDI-1, DJ de 18/03/08; TST-E-ED-RR-70.403/2002-900-04-00.8, Rel. Min. Moura França, SBDI-1, DJ de 22/08/08; TST-E-RR-45.824/2002-900-02-00.1, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, SBDI-1, DJ de 06/02/09.

Esta segunda corrente valeu-se de interpretação ampliativa, buscando alcançar os reais limites da regra sumulada. Em consequência, restou restringido o alcance da expressão 'integralmente'.

204 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 241/2006-023-04-00. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 29 mai. 2009.

Antônio Carlos de Araújo Cintra aduz que nessa interpretação extensiva “considera-se a lei aplicável a casos que não estão abrangidos pelo seu teor literal (*lex plus voluit quam dixit*)”, ou seja, a lei quis mais do que disse.²⁰⁵

Notório o fato de que o legislador brasileiro nem sempre é feliz em sua atividade, por vezes falta-lhe a técnica apropriada. É comum a utilização de termos imprecisos ou utilizados de forma equivocada como sinônimos. A bem da verdade, não raras vezes as leis dizem menos do que deveriam dizer.

Sérgio Pinto Martins observa a respeito que parece “ilógico, à primeira vista, falar-se em pagar adicional noturno durante o dia, mas é a única maneira de se remunerar o trabalho que continuar a ser feito após às 5 horas sem a ocorrência de perda salarial para o obreiro”.²⁰⁶

Ademais, deve-se ter em mente a intenção do legislador, quando esse pressupõe que o trabalho noturno é mais agressivo à saúde do obreiro em relação ao realizado diurnamente, para direcionar-lhe uma remuneração diferenciada e que, ao mesmo tempo, seja compatível com o desgaste por ele sofrido.

Face essa divergência, convém trazer a tona o princípio da proteção, que se refere ao critério fundamental que norteia o Direito do Trabalho, pois este, ao contrário de orientar-se num intento de igualdade, busca estabelecer uma proteção maior ao trabalhador.

Nesse sentido, o intérprete deve se utilizar de critério segundo o qual, no caso de que uma norma ser suscetível de entender-se de vários sentidos, preferir aquele mais favorável ao trabalhador.

205 CINTRA, Antônio Carlos de Araújo et al. *Teoria geral do processo*. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2007. p. 108.

206 MARTINS, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009. p. 127.

CONCLUSÃO

A limitação do tempo de trabalho é de fundamental importância, em se considerando que o trabalho prestado pelo obreiro e a conseqüente remuneração paga pelo empregador são elementos essenciais de toda relação empregatícia.

O estabelecimento desses limites à jornada é indispensável para preservar a saúde do operário e o afastar do labor excessivo, provocador de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

No âmbito interno, as normas gerais de regulamentação da duração do trabalho, em se tratando de legislação infraconstitucional, estão dispostas nos arts. 57 a 75, Capítulo II, Título II da Consolidação das Leis Trabalhistas, Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

Nos referidos artigos da Consolidação encontram-se regras sobre a jornada de trabalho, delimitando-a, bem como os períodos de descanso, as jornadas extraordinárias e a jornada noturna.

O trabalho noturno tornou-se possível, e mesmo necessário, em virtude da evolução industrial e tecnológica, da demanda do mercado e do processo de produção capitalista.

A prorrogação dessa ocupação crepuscular em horas diurnas, foco do presente trabalho, acabou regulada pelo §5º do art. 73 da CLT, que estabelece aplicar a essa hipótese todo o disposto no capítulo II.

Nesse sentido, não obstante a divergência existente, às horas laboradas em período diurno em continuidade ao trabalho realizado à noite devem ser aplicadas as mesmas regras previstas para a jornada noturna, principalmente os institutos da hora ficta e do adicional.

Em exegese ao citado § 5º, a Magna Corte trabalhista sumulou seu entendimento de que o adicional quanto às horas prorrogadas é devido se cumprida

integralmente a jornada no período noturno, sendo este, como visto, o compreendido entre 22h e 5h.

Dessa forma, para uma jornada que iniciou às 22 horas de um dia e terminou às 6 horas do dia seguinte, teremos hipótese de prorrogação, na qual se tem 1 hora diurna laborada após o horário noturno, sobre a qual deve incidir o adicional noturno, entendimento quase unânime.

Outra realidade se constata com relação àquela jornada que se enceta às 23 horas e cujo término ocorre às 5 horas, por exemplo.

De início, em virtude da grande divergência doutrinária e jurisprudencial, não obstante se tratar de matéria sumulada, observa-se que a manifestação do TST foi incapaz de pacificar a questão, pelo contrário, tem servido de fundamento para a tomada de decisões divergentes para casos assemelhados, a depender da interpretação atribuída ao vocábulo ‘integralmente’.

Adotando-se interpretação declarativa, na qual a exegese da lei redonda no exato sentido que contém suas palavras, somente os trabalhadores que cumprirem a jornada estritamente entre 22h e 5h possuirão o direito a ter projetado sobre as horas diurnas o valor equivalente ao adicional noturno.

Por outro lado, valendo-se de interpretação ampliativa, na busca de se alcançar os reais limites da regra sumulada, o alcance da expressão ‘integralmente’ é restringido.

Esse entendimento ampliativo coaduna com o intuito protetor da norma, no sentido de inibir a exploração laboral e a prorrogação de jornada. Em sendo esta necessária, estipula ao empregador o ônus de remunerar adequadamente o obreiro em virtude da penosidade de sua jornada.

Diante da realidade posta até então pelo §5º do art. 73 da CLT, que não impunha qualquer condição para que o adicional incidisse sobre as horas diurnas prorrogadas de noturna, a manifestação sumulada daquela Corte trabalhista representa forma de limitação dos direitos trabalhistas em se adotando a corrente da interpretação declarativa, uma vez que

essa ignora o objetivo tutelar da lei, aprisionando-se no rigoroso sentido do vocábulo ‘integralmente’, alegando não poder o aplicador do direito se afastar do restrito conteúdo da norma jurídica.

Com isso, o trabalhador seria penalizado duas vezes: por ter o desgaste de trabalhar em prorrogação de jornada, momento em que seu organismo está muito mais abalado do que quando iniciou a jornada; e por não ter a devida retribuição financeira em virtude dessa exposição de sua saúde.

O referido entendimento adstrito à fria letra da lei afasta-se do fim tutelar pretendido pelo legislador ao promulgar a norma, que pode ser alcançado por meio da interpretação teleológica.

E sem dúvida esse objetivo é o de salvaguardar o obreiro, impedindo que lhe sejam impostas jornadas abusivas, que atinjam sua saúde ou seu período de descanso e convívio com familiares, pouco importando se foi integralmente laborado o período de 22h as 5h, uma vez que, ao término da prorrogação, terá aquele trabalhador sido explorado em sua integridade física e psicológica.

De fato, vislumbra-se que este é o caminho mais adequado a ser seguido a fim proteger a parte mais fraca relação de trabalho e, assim, alcançar uma igualdade real entre elas.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. *CLT comentada*. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. Constituição (1988). 42. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. Constituição (1988), de 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> Acesso em: 15 out. 2010.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>> Acesso em: 13 out. 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. OJ-SDI1T-36. Dispõe sobre as horas “in itinere”. Tempo gasto entre a portaria da empresa e o local do serviço. DJ 20.04.2005. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 12 outubro 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 85. Dispõe sobre compensação de jornada. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 12 outubro 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 90. Dispõe sobre as horas “in itinere”. Tempo de serviço. Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 12 outubro 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 320. Dispõe sobre as horas “in itinere”. Obrigatoriedade de cômputo na jornada de trabalho. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 12 outubro 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 366. Dispõe sobre cartão de ponto. Registro. Horas extras. Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 23 e 326 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. Disponível em:

<http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 12 outubro 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 391. Dispõe sobre turnos ininterruptos de revezamento. Intervalos intrajornada e semanal. Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html> Acesso em: 12 outubro 2010.

CALVET, Otavio Amaral. *Direito ao lazer nas relações de trabalho*. 1. ed. São Paulo: Ltr, 2006.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 35. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo et al. *Teoria geral do processo*. 23. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

COSTA, Armando Cassimiro et al. *Consolidação das leis do trabalho*. 36. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

FERREIRA FILHO, Roberval Rocha et al. *Súmulas do Supremo Tribunal Federal organizadas por assunto, anotadas e comentadas*. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2009.

_____, Ives Gandra da Silva Martins. *Manual de direito e processo do trabalho*. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

GOMES, Orlando et al. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

HADDAD, José Eduardo. *Precedentes jurisprudenciais do TST comentados*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 2002.

JORGE NETO, Francisco Ferreira et al. *Manual de direito do trabalho*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

_____, Sérgio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____, Sergio Pinto. *Comentários às súmulas do TST*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMILIANUS, Cláudio Américo Führer. *Resumo de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao direito do trabalho*. 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

_____, Francisco Antônio de. *Comentários às súmulas do TST*. 9. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

_____, Francisco Antônio de. *Comentários aos precedentes normativos e às orientações jurisprudenciais do TST*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

PAULO, Vicente *et al.* *Direito constitucional descomplicado*. 3. ed. São Paulo: Método, 2008.

PINTO, Raymundo Antônio Carneiro. *Enunciados do TST comentados*. 7. ed. São Paulo: Ltr, 2004.

_____, Raymundo Antônio Carneiro. *Precedentes da seção de dissídios individuais comentados*. 2. ed. São Paulo: Ltr, 1999. p. 34.

_____, Raymundo Antônio Carneiro. *Súmulas do TST comentadas*. 11. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2004.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Consolidação das leis do trabalho anotada*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das leis do trabalho comentada*. 43. ed. São Paulo: LTr, 2010.

SABATOVSKI, Emilio. *Súmulas do TST*. 4. ed. Curitiba: Juruá, 2004.

SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos públicos*. 10. ed. São Paulo: Método, 2009.

_____, Renato. *Direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: Método, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Comentários à consolidação das leis do trabalho e à legislação complementar*. 1. ed. São Paulo: Freitas Bastos, 1960, v. 1.

_____, Arnaldo. *Curso de direito do trabalho*. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

_____, Arnaldo et al. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: Ltr, 2005, v. 2.

VENEZIANO, André Horta Moreno. *Direito e processo do trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2009.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. *Manual prático das relações trabalhistas*. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2007.