

DURAÇÃO DO TRABALHO E A LEI Nº 13.467/2017: DESAFIOS REAIS DA SOCIEDADE DO PRESENTE NA CONTRAMÃO DA “REFORMA TRABALHISTA”

Noemia Porto*

INTRODUÇÃO

Na sociedade do presente, mundial, aberta, hiperinformada, complexa e plural, o tempo se torna uma questão central, uma experiência simultaneamente coletiva e particular, e, no limite, um bem precioso, diante das incontáveis demandas da vida privada, da vida em sociedade e da vida no trabalho. As diversas transformações sociais, que causam vertigem pela velocidade com que ocorrem, desafiam, ao menos desde o início dos anos 1990 no Brasil, as reflexões sobre se as estruturas normativas tradicionais trabalhistas de limitação de jornada seriam e são suficientes para o contexto da nova realidade de intensificação das vivências, incluindo as laborais. Todavia, antes que se pudesse avançar em estudos e pesquisas sobre quais pontos tensionavam a normatividade jurídica tradicional e a jurisprudência dos tribunais, sobreveio modificação legislativa que não apenas não incorpora esse debate atual, como, além disso, excessivamente centrada na ideia de duração como equivalente a horas do relógio, tem o claro propósito de tornar os trabalhadores mais disponíveis e vulneráveis na questão do controle dos limites de disponibilidade, sem contrapartida remuneratória.

De fato, o advento da Lei nº 13.467/2017, depois em parte modificada pela MP nº 808/2017, a qual recebeu número recorde de emendas no Parlamento (967)¹, denominada de “Reforma Trabalhista”, promoveu diversas modificações em dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, dentre eles alguns rele-

* *Doutora em Direito, Estado e Constituição (UnB); juíza do trabalho (TRT da 10ª Região); vice-presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA).*

1 O número espantoso de emendas apresentadas à Medida Provisória, que revela, no mínimo, o dissenso social sobre a lei federal aprovada, foi destaque na mídia. Confira-se, a propósito, reportagem do Jornal Estadão. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,mp-que-ajusta-reforma-trabalhista-ja-recebeu-mais-de-300-emendas-no-congresso,70002092184>>. Acesso em: 30 nov. 2017.

vantes para a questão dos limites da duração do trabalho, mas sem incorporar demandas que interconectassem trabalho e qualidade de vida; trabalho e preservação da saúde; trabalho e produtividade nos eixos quantitativo e qualitativo; trabalho e liberdade; trabalho e reconhecimento; trabalho e cidadania.

A entrada em vigor de um texto legislativo, que não é a norma (porquanto essa demanda o contexto de aplicação), apenas inaugura uma nova e longa etapa de definição dos significados jurídicos que possam se conectar, de maneira adequada e coerente, com as demandas da sociedade do presente.

Essa unidade da diferença entre legislação e jurisdição não é nova para o sistema do direito.

Segundo Luhmann:

“Por volta do fim do século XVIII também o modelo de ordem/obediência sofre uma revisão com vistas à relação entre legislação e jurisprudência. Isso se manifesta no fato de se desistir da reserva de interpretação (*Interpretationsvorbehalt*) (*référé législatif*) do legislador, considerado até então necessário; a partir de agora não só a função da aplicação, mas também a da interpretação das leis é delegada aos Tribunais. Somente isso torna possível que se possa exigir que os Tribunais decidam todos os casos que lhes são apresentados. A ‘vinculação à lei’ torna-se assim, por sua vez, objeto da interpretação por parte do Juiz.” (1990, p. 151-152)

O presente artigo, a partir de alguns recortes, pretende lançar possibilidades para os desafios relacionados à duração do trabalho entre temas que permanecem em aberto e aqueles que estão na nova regulação legal, tendo como pano de fundo o compromisso com a Constituição, vista como prática interpretativa voltada à realização dos direitos fundamentais. Sem pretensão de esgotar a vasta temática que envolve a duração do trabalho, serão articulados a intensificação do trabalho na era contemporânea, que desafia a lógica do tempo cronológico, e a conexão indissociável entre a duração do trabalho e o primado dos direitos fundamentais; os problemas do tempo à disposição e do exercício das liberdades individuais pelo cidadão trabalhador; as supostas exceções à limitação de jornada, especialmente no caso do teletrabalho, à vista da constatação de que a Constituição de 1988 não alberga o regime de regras

especiais; e, finalmente, os limites da autonomia negocial coletiva quando se trata do tempo de vida e de trabalho dos trabalhadores².

1 – O TEMPO DO TRABALHO COMO TEMPO CRONOLÓGICO E A LIMITAÇÃO DA JORNADA NO CONTEXTO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS

Quando se fala em duração do trabalho, é importante indicar que o tema é de grande envergadura e necessariamente envolve o enigma do tempo. De fato, as questões da jornada e da remuneração pautaram historicamente a luta dos trabalhadores por melhores condições de vida e de trabalho³. A limitação da jornada, a propósito, esteve dentre as primeiras e principais providências regulatórias da Organização Internacional do Trabalho (OIT)⁴.

Quanto ao tempo, não se trata, evidentemente, do cronológico, porquanto se constitui num aspecto da construção social da realidade, dependente da experiência dos indivíduos, moldada, de forma singular, a partir da importante distinção entre passado e futuro⁵. O tempo é algo que se experimenta de modo particular.

-
- 2 Reflexões iniciais sobre a duração do trabalho no marco de um constitucionalismo democrático de direito e questões críticas sobre os marcos regulatórios brasileiros (legislativo e judiciário) foram lançadas durante o II Seminário Internacional de Direito do Trabalho promovido pelo Instituto Brasileiro de Direito Público (IDP), em Brasília, em 28 de setembro de 2015, no 4º Painel – “Duração do Trabalho: Teoria do Tempo à Disposição, Controle Móvel de Jornada, Direito à Desconexão e Hora In Itinere” (II Seminário Internacional de Direito do Trabalho – IDP – 4º Painel. Produção do Instituto Brasileiro de Direito Público. Brasília, IDP/EDB, 2015). Na ocasião, foi possível debater algumas ideias com o também participante do painel Ministro Douglas Alencar Rodrigues do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Para o presente artigo foram adensados os debates em torno das polêmicas modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 e ampliadas as referidas reflexões para aspectos que até então não eram vistos como tensionados, caso, por exemplo, da possibilidade de negociação direta entre trabalhador e empregador no tema da jornada.
 - 3 Sobre essas reivindicações historicamente relevantes veja-se, a propósito: ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Cortez, 2008. A partir da página 110 há abordagem específica sobre a problemática em torno do tempo de trabalho e do tempo livre.
 - 4 No histórico da organização consta que “na primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1919, a OIT adotou seis convenções. A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais. As outras convenções adotadas nessa ocasião referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos. Albert Thomas tornou-se o primeiro Diretor-Geral da OIT” (Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang—pt/index.htm>>. Acesso em: 27 nov. 2017).
 - 5 Cristiano Paixão promove importante debate sobre o tempo social, trazendo à baila a definição de Luhmann, evidenciando a diferença qualitativa entre esse e o tempo-calendário e destacando que a “historicização do tempo quer dizer, então, que o próprio tempo passou a ser encarado como algo compreendido na temporalidade” (2002, p. 159). Ost, na mesma linha, defende a seguinte tese: “o tempo é

Essa referência à experiência do tempo como singular, de matriz empírica e socialmente estabelecida é importante sobretudo quando se considera que toda a estrutura normativa que foi construída ao longo dos anos em torno da duração do trabalho parece considerar como importante apenas o referencial calendário, ou seja, uma medição do trabalho pelo relógio, sem considerar o marcador social ou biológico. Assim, quando se procura sistematizar as questões jurídicas do tempo do trabalho, essencialmente há referência aos limites de oito horas diárias e de 44 horas semanais (art. 7º, XIII, da Constituição), não sendo desprezível, porém, a demanda em curso, mas não atendida, de redução da jornada para o limite de 40 horas semanais, que já foi alcançado em outros países de capitalismo avançado⁶.

Os descansos têm a mesma medição, ou seja, a mesma do relógio, podendo ser de 15 minutos, ou de 30 minutos, ou de uma a duas horas, a depender da duração do trabalho e da negociação coletiva (art. 71, *caput*, e §§ 1º e 2º, e art. 611-A, todos da CLT). Há, ainda, o descanso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, com duração de 24 horas (art. 7ª, XV, da Constituição, e art. 67 da CLT), além do intervalo entre as jornadas (art. 66

uma instituição social, antes de ser um fenômeno físico e uma experiência psíquica. Sem dúvida, ele apresenta uma realidade objetiva ilustrada pelo curso das estrelas, a sucessão do dia e da noite, ou o envelhecimento do ser vivo. Do mesmo modo, ele depende da experiência mais íntima da consciência individual, que pode vivenciar um minuto do relógio, ora como duração interminável, ora como instante fulgurante. Mas quer o apreendamos sob sua face objetiva ou subjetiva, o tempo é, inicialmente, e antes de tudo, uma construção social – e, logo, um desafio de poder, uma exigência ética e um objeto jurídico” (2005, p. 12)

- 6 Desde 1995, portanto, há mais de vinte anos, tramita proposta de emenda constitucional (PEC nº 231/95) que tem a finalidade de estabelecer o limite semanal de 40 horas, considerando que a última redução de jornada no Brasil ocorreu com o advento da Constituição de 1988 e que não há prejuízo para os empresários na medida em que os estudos indicam incremento da produtividade dos trabalhadores, notadamente na perspectiva qualitativa. Encontra-se pronta para ir a plenário na Câmara dos Deputados. Outro projeto de lei, de iniciativa do Deputado Wilson Filho de dezembro de 2016, propõe a alteração do art. 58 da CLT, nos seguintes termos: “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, nem a 40 (quarenta) horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução de jornada, mediante acordo ou convenção coletiva”. De fato, como a Constituição estabelece direitos mínimos, sem prejuízo de outros que visem à melhoria social da vida dos trabalhadores, a redução pode ser promovida por lei ordinária, não sendo necessária reforma constitucional. Na justificativa do projeto de lei há referência não apenas à média de horas trabalhadas na Alemanha, França e Espanha, como, ainda, destaque a estudo comparativo divulgado pela OIT em 2009 que indica que fábricas americanas e europeias, desde a década de 1920, passaram a ter como limite 40 horas semanais de trabalho. Esse limite, segundo o mesmo estudo citado como fundamento à proposta, não só contribui para gerar empregos como também para se alcançar o objetivo de maior equilíbrio entre trabalho e vida. Além dessas propostas, há a PEC nº 89, de 2015, do Senado Federal, que, na mesma linha das propostas antes referidas, visa a alterar o inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal, para reduzir a jornada semanal de trabalho para 40 horas (informações disponíveis em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>>; <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1436048>; <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/122103>>. Acesso em: 24 nov. 2017).

da CLT) e a regulação das férias (art. 7º, XVII, da Constituição, e arts. 134 e segs. da CLT). E assim sucessivamente pode ser observada a construção de elementos normativos que aliam a ideia de duração do trabalho à perspectiva do tempo cronológico.

Considerando essa aliança que tem perdurado entre normatividade jurídica e tempo cronológico, é oportuno questionar sobre se esse referencial ainda é suficiente para a questão da duração do trabalho. Certamente, homogeneidades legislativas são necessárias, mas se tornam um problema quando se fecham completamente, sem o mínimo de porosidade, às mutáveis demandas sociais.

O que se sente ou se percebe sobre o tempo do trabalho é que há uma sensação generalizada, na era contemporânea, de que a preocupação com o trabalho se tornou não apenas parte importante da vida das pessoas, mas, também, verdadeiro centro de suas vivências. A centralidade do trabalho pode ser um dos fatores que explicam uma sensação generalizada de que se trabalha muito mais atualmente do que em qualquer tempo, com mais rápido exaurimento da força física e mental em razão do trabalho. Todavia, a questão não diz respeito apenas a uma maior disponibilidade temporal, assim entendida na perspectiva cronológica, ou seja, do número de horas diárias dedicadas à atividade de trabalhar. Sem dúvida, o problema transcende esse aspecto. Há, também, em combinação complexa e multifatorial para esse fenômeno, a intensificação do trabalho potencializada pelos recursos e instrumentos tecnológicos disponíveis que possibilitam que qualquer lugar seja o espaço do trabalho. A despeito dessa intensificação do labor, o problema não tem sido considerado para a construção de medidas de caráter normativo, especialmente no campo legislativo, a fim de que se pudesse avançar na questão da duração do trabalho e dos seus (in)adequados limites.

A valorização da produtividade, do desempenho, dos critérios de mérito, da competição e da concorrência pressionam os trabalhadores a uma disponibilidade exaustiva, ou, quando menos, comprometedora, com o passar do tempo, de uma vida que possa se afirmar sob o primado da liberdade. Na questão da duração do trabalho, é possível que haja prevalência de padrões de solução normativo-jurídica do tipo fordista, mas inseridos num mundo do trabalho profundamente transformado pelos novos esquemas mundializados de produção capitalista. Assim, limites de oito horas diárias e 44 semanais, por exemplo, tipicamente fordistas, da produção em massa, com trabalhadores reunidos no espaço de “fábrica”, com contratos por prazo indeterminado, poderiam parecer adequados e suficientes, mas se revelam problemáticos quando o cenário é o da intensificação do trabalho, agora medido em números, com ameaça do

desemprego em situações de desempenho insuficiente e com trabalhadores que devem ser flexíveis, preferencialmente temporários, para atender às demandas diversas do mercado.

É destacável como exemplo da insuficiência do tempo cronológico como referencial quase exclusivo da legislação brasileira para lidar com o tempo do trabalho o caso dos trabalhadores de *telemarketing*⁷. A jornada é supostamente mais vantajosa, isso porque dura seis horas diárias. Muitos jovens acessam esse primeiro emprego na esperança de poder aliar estudo e trabalho. Todavia, o esgotamento, o esgotamento e o cansaço provocados por um trabalho intensificado, controlado e de grande concentração em apenas seis horas por dia revelam que muitas horas a mais são necessárias para uma mínima recuperação do trabalho desenvolvido. Esse fator de intensificação, derivado do modo como se organiza o trabalho em torno da lógica da repetição e da cobrança por metas de produtividade numérica, é um dos elementos que explicam a altíssima rotatividade do setor, além do crescente adoecimento dos trabalhadores.

Seguindo essa mesma linha de raciocínio, será que o conceito de jornada exaustiva, que tem permeado discussões jurídicas de diversas matrizes, passando por demandas em torno da temática das perdas e danos morais, do dano existencial e do trabalho forçado, isso para ficar em alguns exemplos, tem envolvido uma medida adequada a partir da lógica preponderante do tempo cronológico? O marco regulatório legislativo no Brasil encontra-se suficientemente atualizado para o atendimento de demandas concretas que surgem nesse contexto de complexidade quando se mantém construído sob o influxo da referência temporal?

7 No Capítulo 1 (“A formalidade precária: os batalhadores do *telemarketing*”), Jessé Souza (2010) aborda o crescimento do terceiro setor a partir dos anos 1990 no Brasil. Para destacar o significado concreto de trabalhos formalizados, mas, ainda assim, precários, descreve a trajetória de Rodolfo. Nesse exercício, ficam perceptíveis esses elementos como a alta rotatividade, a juventude do trabalhador, a jornada reduzida (seis horas diárias em seis dias na semana), a alta disciplina corporal exigida para o trabalho, dentre outros elementos. Na descrição que surge no desenvolvimento do capítulo, a partir de situação concreta, tem-se o seguinte: “ele se prepara para ir trabalhar; o expediente começa às 10 da manhã. Sua jornada de trabalho dura seis horas nos seis dias da semana. *Apesar de ser mais curta do que uma jornada normal, ela pode parecer se estender muito mais quando se trabalha no atendimento de um call center*” (sem grifos no original – p. 63-64). Renata Queiroz Dutra (2014), a partir da coleta de dados empíricos, apresenta características que se fazem presentes no cotidiano dos trabalhadores de *call centers*, com destaque para a questão de gênero (maioria de mulheres), revelando como as condições de trabalho conduzem ao processo de adoecimento. Segundo a autora, “a mão de obra empregada hoje no setor possui um dos maiores índices de rotatividade nos empregos setoriais e desponta nos índices de adoecimento físico e psíquico (atribuído ao estresse ocasionado pelo contato com os clientes, ao ritmo de trabalho intenso, com pausas mínimas demarcadas até para uso dos sanitários, ao alto grau de vigilância dos supervisores, às reiteradas notícias de assédio moral, dentre outros fatores)” (p. 102).

DOCTRINA

Como o eixo desse estudo são os esquemas jurídicos que se localizam no entorno do tempo do trabalho, é importante situá-lo na perspectiva constitucional.

Sem prejuízo dos aspectos acima, direcionados a questionar se o fator tempo cronológico é ainda hoje suficiente para compreender, de maneira adequada, a questão da duração do trabalho, não há dúvida de que os instrumentos jurídicos que densificam, ainda que sob a lógica do calendário, no plano infraconstitucional, de leis, resoluções, portarias, etc., a temática da jornada devem receber interpretação coerente com uma teoria constitucional dos direitos fundamentais.

O direito de acesso ao trabalho decente – e não apenas o direito a ocupar-se, esclareça-se – é importante dimensão da vida das pessoas, mas não é a única. Além de outros motivos, a construção de laços familiares e de relações sociais, a recomposição da energia física e a reabilitação da criatividade mental, além da integridade emocional – que não se compatibilizam com o excesso de trabalho –, são fatores que reclamam pensar a limitação da jornada com inserção adequada na temática dos direitos sociais fundamentais da classe trabalhadora.

A Constituição de 1988 inaugura um novo cenário jurídico acerca dos direitos sociais fundamentais ao traçar um horizonte de possibilidades, tanto que, de forma simbólica e inédita, acomoda esses direitos na parte inicial do texto, antes, portanto, das disciplinas endereçadas às questões do poder. Os direitos fundamentais deste novo contexto explicitamente incluem os direitos sociais, sendo que nas ordens constitucionais anteriores os direitos trabalhistas eram tratados no capítulo pertinente à ordem econômica e social. Embora não seja um requisito imprescindível, a consagração constitucional explícita de um direito social é um indicio relevante do caráter fundamental dos bens ou interesses protegidos (PISARELLO, 2007, p. 82).

A limitação da jornada, e, portanto, a duração do trabalho, é tema inserido como direito social fundamental de conteúdo trabalhista e, exatamente por isso, alberga norma de ordem pública. Nesse sentido, há no Título II da atual Constituição, sem prejuízo de outros direitos que possam melhorar a condição social dos trabalhadores, a previsão no art. 7º da “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (inciso XIII).

Nesse ponto, é fundamental destacar a natureza deontológica das garantias fundamentais, que significa, na temática do art. 7º, inciso XIII, a inviabilidade de que empregados não gozem da proteção expressa na limitação de jornada.

É certo que os contratantes, no exercício da livre iniciativa que também tem previsão constitucional (arts. 1º, IV e 170), assumindo os riscos da atividade econômica, possuem a prerrogativa da direção da prestação pessoal dos serviços pactuados, conforme está expresso no art. 2º da CLT.

Todavia, às prerrogativas do contratante, inerentes à direção dos serviços, corresponde, na mesma medida e intensidade, seu dever de zelo quanto ao cumprimento dos direitos sociais trabalhistas. Controlar a jornada, nesses moldes, não é só uma prerrogativa, mas, também, ao mesmo tempo, uma obrigação que, para o trabalhador, se converte em direito.

Pode-se afirmar que se há um direito constitucional ao trabalho, também há um direito de não estar intensamente disponível para o trabalho. A medida e a adequabilidade dos instrumentos voltados aos temas do tempo do trabalho e do tempo livre devem compor a análise da atualidade e da pertinência dos marcos regulatórios, legais e jurisprudenciais que são construídos.

2 – A LÓGICA JURÍDICA DO TEMPO À DISPOSIÇÃO E A SUA MATRIZ CONSTITUCIONAL

A ideia de jornada, e de seus limites, precisa ser combinada com a estrutura jurídica inserta no chamado tempo à disposição, densificado no *caput* do art. 4º da CLT, segundo o qual “considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”. Essa redação, a propósito, foi mantida, mesmo com o advento da Lei nº 13.467/2017.

O referido dispositivo não é apenas uma norma infraconstitucional isolada porquanto traduz, de forma mais concreta, um princípio normativo constitucional da liberdade individual de quem trabalha; uma liberdade do tempo e no tempo; uma liberdade de não estar no trabalho.

A liberdade é um dos primados do Estado Democrático de Direito e, evidentemente, se estende como direito fundamental ao cidadão que também é trabalhador. A liberdade contempla diversas dimensões da existência e a sua efetividade demanda espaço para o exercício da autonomia individual. Todavia, quando o trabalho consome o tempo, a energia, a saúde e a quase total disponibilidade de alguém, é inviável falar-se em liberdade (liberdade para não fazer, para descansar, para ativar-se em outros campos, para estudar, para cuidar da

DOCTRINA

própria família, etc.). Por isso mesmo, a lógica do tempo à disposição, ou seja, estar disponível também é trabalho e deve ser contabilizado para fins da duração do trabalho e de definição sobre se os limites da jornada foram ultrapassados, conecta-se essencialmente com a liberdade constitucional.

No caso das horas de trajeto, a Súmula nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho consagra a lógica jurídica segundo a qual o tempo despendido pelo empregado em condução fornecida pelo empregador até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho, sendo que se entende para o mesmo fim a incompatibilidade de horários do transporte público, embora sem incluir a mera insuficiência de transporte.

Esse entendimento foi sendo construído ao longo das experiências em julgamentos concretos, desde os anos 1970, que traduziam dados coletados pelas participantes do mundo do trabalho⁸. O entendimento do TST parece justamente traduzir esse acoplamento entre o art. 4º da CLT e a normativa constitucional, porém, com limites. Mais precisamente, a interpretação consagrada pelo TST representou a construção de regras limitadoras que foram consideradas nos julgamentos como objetivas em contraponto à prevalência do tempo à disposição, que é o princípio central, em todas as hipóteses.

Aliás, seria questionável se o raciocínio jurídico que permeou os precedentes, que se desenvolveram desde a década de 1970, seria compatível com a Constituição de 1988, que endereçou especial atenção não apenas à duração do trabalho, mas, também, à necessidade de preservação do meio ambiente do trabalho. Questionável porque igualmente defensável que a partir de 1988 não haveria exceção para a regra geral do tempo à disposição quando o trajeto cumprido é fundamental para possibilitar o trabalho nas condições estabelecidas pelo contratante e considerando que o transporte (adequado, acessível, eficiente, etc.) também é direito social fundamental.

Assim, ao contrário do que possa parecer, a Súmula do TST limita o princípio prevalente do tempo à disposição, estabelecendo determinados requisitos que foram identificados a partir dos inúmeros julgamentos das demandas concretas dos trabalhadores, contrapostas pelos argumentos dos contratantes.

8 O item I da Súmula nº 90, que justamente versa sobre o princípio geral prevalente de que há tempo à disposição quando a condução fosse fornecida pelo empregador até local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, tem como primeiro precedente o julgado de 1977 (RR 92/1976, Ac. 1º T. 2703/1976 – Rel. *ad hoc* Min. Raymundo de Souza Moura. DJ 17.06.77. Decisão por maioria – Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em: 25 nov. 2017).

Esses limites, pela prática judiciária, sobreviveram como adequados, mesmo no contexto mais amplificado da Constituição de 1988.

Tanto é verdade que a Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001, que é bem posterior à Súmula nº 90, consolidou como marco regulatório legislativo o que então era marco regulatório judiciário, incorporando a tese da limitação ao tempo à disposição e respectivos requisitos. Por isso, sobreveio a redação do § 2º do art. 58 da CLT: “o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, *não será computado na jornada de trabalho, salvo* quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução” (sem grifos no original).

Interessante esse fenômeno de recíproca interferência na relação entre a legislação e a jurisdição.

Luhmann (1990, p. 155-156) adverte que não é simples ou assimétrica a relação entre legislação e jurisdição. Na verdade, a descrição comum segundo a qual a legislação tem precedência sobre a jurisprudência não prevalece. Segundo o autor,

“foram descobertas numerosas ligações de *feedback* entre a legislação e a jurisprudência. Para concretizar as regulamentações globais, o legislador remete aos Tribunais, ao passo que estes remetem ao legislador, quando eles não conseguem chegar por si só a uma decisão justa. Justamente se aceitamos que ambos os órgãos do sistema jurídico participam do aperfeiçoamento do Direito, resultam disto interdependências, que não podem ser tornadas tão facilmente assimétricas com a distinção simples entre ‘grau superior’ e ‘grau inferior’.”

Estabelecidos parâmetros de limitação pela Súmula nº 90, posteriormente incorporados pelo texto legal, atualmente a redação conferida ao dispositivo pela Lei nº 13.467/2017 refluíu na consolidação de tais critérios, como se observa dos termos do atual § 2º do art. 58 da CLT:

“O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, *inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado* na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador – sem grifos no original.”

A despeito da alteração, importante destacar que foi mantida a matriz principiológica traduzida no *caput* do art. 4º da CLT. Portanto, mantida a referida matriz, a despeito da alteração legislativa endereçada ao parágrafo, não

está eliminada a condição de cômputo quando se verificar concretamente que o transporte era condição/necessidade irrefutável para possibilitar o trabalho no horário e local designados pelo empregador. Todavia, retirados os requisitos de limitação que foram incorporados pela Lei nº 10.243, de 19 de junho de 2001, a questão que se coloca é se o entendimento da Súmula nº 90 do TST ainda poderia ser considerado balizador da restrição. Sem marco regulatório quanto ao estabelecimento de limites, recomeçarão, como é válido e legítimo, debates que terão como lógica o princípio do tempo à disposição, derivado da liberdade constitucional individual, de forma amplificada.

O Enunciado nº 16 da Comissão “Jornada de Trabalho. Banco de Horas. Remuneração e Parcelas Indenizatórias. Danos Extrapatrimoniais: tarifação e outros aspectos”, aprovado quando da realização da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), e que contou com a parceria do Ministério Público do Trabalho (MPT), da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (SINAIT) e da Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT), tem a seguinte redação:

“Horas de trajeto: hipóteses de cômputo na jornada após a Lei nº 13.467/2017. A estrutura normativa matriz do art. 4º da CLT contempla a lógica do tempo à disposição, não eliminada a condição de cômputo quando se verificar concretamente que o transporte era condição e/ou necessidade irrefutável, e não de escolha própria do empregado, para possibilitar o trabalho no horário e local designados pelo empregador, mantendo-se o parâmetro desenvolvido pela Súmula nº 90 do TST, caso em que fará jus o trabalhador à contagem, como tempo de trabalho, do tempo de deslocamento gasto em trecho de difícil acesso ou sem transporte público por meio fornecido pelo empregador, na ida ou retorno para o trabalho. Inteligência do artigo 3º, c, da Convenção nº 155 da OIT. 2. Inaplicabilidade do § 2º do art. 58 da Lei nº 13.467/2017 ao trabalho executado na atividade rural.”

Nota-se, pelo resultado dos debates da 2ª Jornada, a valorização da experiência judiciária quanto à construção de limites à prevalência do princípio geral de tempo à disposição no trajeto para o trabalho e vice-versa, invocando-se, inclusive, normativa internacional pertinente à saúde e segurança dos trabalhadores e ao meio ambiente do trabalho.

Retomando a premissa de que o direito exige análise sistêmica, evitando-se incongruências internas, é salutar a referência, ainda, ao Decreto nº 61.784/67,

DOCTRINA

no art. 6º, inciso II, § 3º, o qual estabelece a extensão do conceito, abrangendo o trajeto, para fins do que se considera acidente do trabalho. Assim, o tempo de trajeto tem válida configuração jurídica, inclusive para fins do tempo à disposição, tanto que é marco relevante para as hipóteses de acidente do trabalho. Nesse quadro, não é viável a simples eliminação do tempo de trajeto como tempo à disposição, ainda mais nesse caso em que o deslocamento ocorre em razão das condições de trabalho organizadas pelo contratante.

Antes do advento da Lei nº 13.467/2017, o que se visualizava era a necessidade de avançar juridicamente na questão do direito ao transporte como direito social fundamental e que, como tal, afeta sobremodo os trabalhadores, especialmente considerando que para a qualidade de vida e de trabalho não é desprezível o grave problema contemporâneo da mobilidade urbana.

Aos trabalhadores não são destinados os “centros” das cidades, senão que as periferias. O acesso ao trabalho normalmente exige o envolvimento de horas de deslocamento em transporte público de qualidade e de eficiência duvidosas. Nesse quadro, apontando para o futuro, seria relevante a discussão sobre as questões da mobilidade urbana interconectadas com a qualidade de vida no trabalho e como a sociedade e o Estado deveriam compartilhar da responsabilidade na construção de soluções, com marcos regulatórios adequados.

De fato, ainda na temática das chamadas horas de trajeto, importaria considerar recente modificação do Texto de 1988. Nos termos atuais da Constituição, o transporte é direito social fundamental, como referido acima. Todavia, o que isso poderia representar em termos de direitos e de obrigações no mundo do trabalho? A obrigação seria exclusivamente estatal? Ou, pensando na aplicação horizontal dos direitos fundamentais, também os beneficiários dos serviços dos trabalhadores deveriam ter alguma participação nisso? E participação em que medida? O fornecimento, na forma da lei, do vale-transporte ou o fornecimento de transporte em local de difícil acesso resolvem essa equação constitucional?

Nesse caso, é certo que quando a Constituição alberga como princípio normativo estruturante o Estado Democrático de Direito (art. 1º), no campo dos direitos fundamentais isso significa, dentre outros aspectos, o deslocamento da atenção para a sociedade civil, não podendo mais se falar em direitos e obrigações confinados na relação entre o particular e o Estado.

Evidentemente, quando se fala de obrigações dos contratantes no mundo do trabalho, vem à tona a questão econômica, que não é desprezível, ou seja, do custo da produção. Mas em termos constitucionais, custo econômico não

pode representar barreira intransponível à ideia normativa de que é necessário pensar na efetividade dos direitos.

O fato é que essa problemática revela que é inviável interpretar-se a alteração legislativa como se possibilitasse concluir pela eliminação das chamadas “horas *in itinere*”.

O § 2º do art. 4º da CLT, com a redação dada pelo advento da Lei nº 13.467/2017, parece pretender atingir também o tempo à disposição do trabalhador em outras hipóteses.

Nos termos da atual redação:

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

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”

A Súmula nº 429 do TST, que também representa uma construção interpretativa que capta dados da realidade discutidos judicialmente, considera à disposição do empregador, na forma do art. 4º, *caput*, da CLT, que não sofreu alteração (repita-se), o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários. É certo que se afirma a ideia de deslocamento, mas que é derivativa do aspecto geral do tempo à disposição.

O Enunciado nº 24 da Comissão “Jornada de Trabalho. Banco de Horas. Remuneração e Parcelas Indenizatórias. Danos Extrapatrimoniais: tarifação

e outros aspectos”, aprovado quando da realização da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, tem a seguinte redação:

“Tempo de serviço: exceções à aplicação do art. 4º, § 2º, da CLT. Tempo de Serviço. Permanência no estabelecimento. I – Para fins de aplicação da regra constante no art. 4º, § 2º, da CLT, não se considera de escolha própria e/ou exercício de atividades particulares aquelas permanências que decorrerem de riscos inerentes à natureza da atividade do empregador, conforme art. 2º, *caput*, da CLT. II – Se, em função da natureza da atividade, for necessária a realização de higiene pessoal ou a troca da vestimenta no local de trabalho, o período correspondente será computado como tempo de serviço.”

A construção do raciocínio jurídico acima se sustenta na constatação de que a permanência do trabalhador no ambiente de trabalho, mesmo após, ou até antes, do expediente, não acontece apenas por seu interesse ou conveniência particular. Em situações nas quais a permanência ocorrer em função da organização de horários ou de escalas pelo empregador, ou em face das peculiaridades do local escolhido para funcionamento do empreendimento, há de se reconhecer o tempo à disposição porque a impossibilidade de deslocamento do trabalhador ocorre por motivos alheios à sua vontade. Os fundamentos jurídicos apresentados para a construção do enunciado encontram-se, ainda, consentâneos com o princípio do tempo à disposição e, pois, com a preservação da liberdade individual do trabalhador. Também nesse campo é imperativa a interpretação sistemática do dispositivo.

De igual modo, e pelas mesmas razões, o tempo gasto pelo trabalhador para a realização de sua higiene pessoal antes ou após o expediente deve ser considerado como efetivo período à disposição do empregador, naquelas hipóteses em que tais procedimentos de asseio corporal configurarem exigências de saúde e segurança decorrentes da natureza da atividade desenvolvida pelo contratante. Há, ainda, tempo à disposição em relação ao período gasto para colocação do uniforme, porquanto o contratante define padrões de vestimenta, necessidade ou não de higienização (art. 456-A da CLT).

As mesmas premissas estruturam a Súmula nº 366 do TST, isso quanto ao cômputo como extra das variações de horário do registro de ponto que sejam superiores a 10 minutos diários, porquanto configurada a hipótese do tempo à disposição, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc.). De fato, para além de 10 minutos diários, o cômputo é fundamental porque a variação suplanta intercorrências rotineiras na marcação de tempo e passam

a demonstrar a existência de problemas na própria organização do tempo do trabalho e do início e do término do expediente, que afetam a liberdade individual do trabalhador. A disponibilidade não remunerada adentra o campo do proveito alheio injustificado.

O tempo de trajeto, o tempo de deslocamento e o tempo de permanência são tempos de trabalho porque destinados ao proveito de quem organiza a atividade econômica e deve fazê-lo observando o dever de cumprir, de forma estrita, os limites constitucionalmente traçados para a disponibilidade do trabalhador, os quais têm reflexo direto no patamar remuneratório dessa mesma disponibilidade.

3 – TELETRABALHO, TRABALHO EXTERNO E A OBRIGATORIEDADE DE CONTROLE DA DISPONIBILIDADE DO TRABALHADOR

No campo das inovações normativas, o mundo jurídico laboral ainda está em processo de adaptação com a previsão que foi lançada no art. 6º da CLT pela Lei nº 12.551, de 2011. Em termos legais, não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Inovação salutar que tenta promover a adaptação do regramento legal aos dados da realidade.

Assim, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Reconhecido legalmente que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão, podem eles, quando existentes, ser considerados também como mecanismos reveladores da disponibilidade do trabalhador em relação ao trabalho, inclusive para fins de cômputo da jornada? Na verdade, outros questionamentos de igual monta podem ser formulados. Quando não há meio único, inequívoco, de controle e externalização da jornada, isso significa que, estando dispensado do tradicional “ponto”, o trabalhador não teria direito às horas extras? Ou, na verdade, há violação de um dever patronal de controlar, para fins de limitar, a jornada dos trabalhadores?

Numa perspectiva de consistência e coerência interna normativa, se não há mais distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador e o executado em casa, efetivado a distância, para a finalidade de reconhecimento

DOCTRINA

de vínculo de emprego, certamente tais meios de controle não servem apenas para identificar a existência da subordinação jurídica, mas também exteriorizam a própria existência de controle de jornada, ainda que não se trate de controle tradicional. Isso certamente deve diminuir drasticamente o campo de incidência normativa da exceção prevista no art. 62 da CLT quanto à ideia que por vezes se dissemina de que o trabalho externo não está sujeito a controle de jornada. Efetivamente, pode não estar formalmente sujeito a controle, mas isso significa violação do dever do contratante de controlar, e não ausência do direito do trabalhador de ter a disponibilidade computada e remuneradas as horas extraordinárias.

Exercer controle através de tais meios possibilita dizer que, ao lado de um poder patronal há, na mesma medida, tensionadamente, uma obrigação de controle para fins de equacionamento do importante dilema trabalhista situado entre jornada e remuneração. Às prerrogativas do empregador, dentre elas a de organização do trabalho, corresponde seu dever de zelo quanto ao cumprimento dos direitos sociais trabalhistas. Em suma, controlar a duração do trabalho não é apenas uma prerrogativa, mas, também, uma obrigação que, para o trabalhador, se converte em direito, como referido anteriormente.

Essa realidade de excesso de trabalho, também expressa pela intensificação, e do controle do trabalho, que é uma forma de controle da produtividade e da disponibilidade, passaram a permear entendimentos do TST. Esse é o caso, por exemplo, da Súmula nº 428 do TST. Para o tribunal, embora o uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos ao trabalhador, por si só, não caracterize o regime de sobreaviso, considera-se como tal a situação em que o empregado, a distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso. O que se nota é que o sobreaviso ou o plantão deixaram de ser realidades próprias ou típicas apenas de determinado segmento econômico. De fato, não se fala mais na antiga Rede Ferroviária Federal. Essa generalização dos institutos, no entanto, ainda não recebeu o devido marco regulatório legislativo, que deveria vir, após debates plurais, no período posterior à mudança que representou a inovação do art. 6º da CLT e, evidentemente, nada disso ganhou espaço com o advento da Lei nº 13.467/2017.

O desafio que está posto é o de preservação da existência real num mundo de hiperconexão tecnológica. Por isso, é salutar falar-se em direito à desconexão como o direito de não ser perturbado e de não sofrer ingerências

do contratante, mantendo-se possível e viável o gozo do tempo livre. Trata-se do bem da vida representado pelo não trabalho (MAIOR, 2003)⁹.

Quanto à temática da limitação da jornada, a Constituição de 1967/69 assegurava aos trabalhadores, conforme redação disposta no art. 158, além de outros direitos que visassem à melhoria da sua condição social, “duração diária do trabalho não excedente a oito horas, com intervalo para descanso, *salvo casos especialmente previstos*” (inciso VI – sem grifos no original). Aliás, também a Constituição de 1946, em razão do art. 157, inciso V, estabelecia a regra da duração do trabalho diário não excedente de oito horas, mas assumia a possibilidade de casos e *condições excepcionais* que fossem previstos em lei. O contexto normativo então prevalente por mais de quarenta anos comportava raciocinar em torno da ideia de regime ou regra geral de horário, de um lado (no plano constitucional), e regime ou regra especial de outro (no plano infra), tanto que estavam ressalvados os casos especiais previstos, que o seriam por lei. Por isso mesmo, a exclusão promovida pelo art. 62 da CLT, quanto aos gerentes e aos trabalhadores externos, isso no que concerne ao regime de duração da jornada, poderia ser inserida no contexto dos “casos especialmente previstos”.

A Constituição de 1988, estabelecida sob um novo paradigma, não alberga a exceção dos casos excepcionais, ou seja, não deu continuidade a essa relação entre regra geral de horário, constitucional, e regime ou regra especial como matéria infraconstitucional. Essas mudanças constitucionais não podem simplesmente ser silenciadas na interpretação jurídica. Por isso, as regras do art. 62 ou poderiam ser, neste cenário, consideradas não recepcionadas ou recepcionadas na versão mais restritiva, a ser considerada na análise de cada caso concreto, com prevalência da presunção de necessidade de controle¹⁰.

Com esse enquadramento normativo, não se imagina que a lei infraconstitucional possa simplesmente ampliar as hipóteses de ausência de controle de jornada, como é o caso do teletrabalho.

Nada obstante, a Lei nº 13.467/2017 justamente acrescentou o inciso III ao art. 62 da CLT para afirmar que não estão abrangidos pelo regime de limitação

9 É possível afirmar que um dos mais importantes autores no Brasil que conferiu visibilidade à questão ao afirmar e contextualizar o direito à desconexão como um direito subjetivo público do trabalhador é Jorge Luiz Souto Maior, o qual, há mais de 15 anos, emprega essa expressão (desconexão) nos seus estudos. Veja-se, a propósito, o seguinte artigo: MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, v. 9, n. 10, p. 12-18, out. 2003.

10 Em artigo publicado em 2009, foi desenvolvido raciocínio sobre o alcance dessas mudanças constitucionais e o impacto sobre a interpretação do art. 62 da CLT, citando-se alguns exemplos de casos julgados pelo TST: PORTO, Noemia. A garantia fundamental da limitação da jornada: entre a Constituição e o art. 62 da CLT. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 75, n. 2, p. 68-84, abr./jun. 2009.

da jornada os empregados em regime de teletrabalho. Como o trabalho realizado em casa ou em outro lugar possui igual valor ao realizado no estabelecimento do contratante, a localidade não pode ser considerada fator suficiente à consideração de que o trabalho seja atípico ou não sujeito a controle.

Apontando no sentido de uma adequada hermenêutica dos direitos fundamentais, foi aprovado o Enunciado nº 71 da Comissão “Teletrabalho. Contrato de Trabalho Intermitente. Contrato de Trabalho a Tempo Parcial. Terceirização” da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho antes mencionada:

“Teletrabalho: horas extras. São devidas horas extras em regime de teletrabalho, assegurado em qualquer caso o direito ao repouso semanal remunerado. Interpretação do art. 62, III, e do parágrafo único do art. 6º da CLT conforme o art. 7º, XIII e XV, da Constituição da República, o artigo 7º, *e, g e h*, do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (‘Protocolo de San Salvador’), promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30 de dezembro de 1999, e a Recomendação nº 116 da OIT.”

Sandro Nahmias Melo também observa o descompasso da Lei nº 13.467/2017 com o contexto fático-social atual e propõe uma leitura do dispositivo sob a ótica dos direitos fundamentais previstos na Constituição, dentre eles “o da sadia qualidade de vida no meio ambiente do trabalho, o descanso, o lazer, entre outros” (2017, p. 117-118), motivo pelo qual, entendido o teletrabalho como uma rotina de prestação de serviços a distância, com uso de meios de tecnologia da informação e comunicação, defende que tal sistema não implica necessariamente em falta de controle da jornada de trabalho. O autor refere, ainda, que o conceito de teletrabalho não pode receber contornos fixos, engessados, em razão das rápidas mudanças que podem ocorrer na relação complexa entre trabalho e instrumentos tecnológicos. Conclui o autor que:

“o excesso de conectividade nas relações de trabalho está ligado diretamente ao volume de labor a ser desenvolvido diariamente. Os meios informatizados – vinculados a uma atividade de trabalho – ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a possibilidade de fiscalização do trabalho diário do mesmo. Neste sentido, o novel inciso III do art. 62 da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017, está em claro descompasso com a realidade tecnológica atual.

(...)

DOCTRINA

O empregado que atua em regime de teletrabalho tem o direito fundamental à sadia qualidade de vida no seu meio ambiente de trabalho, tem direito a descanso e lazer; direitos estes que não podem ser suprimidos pela Lei nº 13.467/2017. A norma do inciso III do art. 62 da CLT, além de desconectada com a realidade, é claramente inconstitucional.” (2017, p. 122)

Como se nota do enunciado antes transcrito, e do estudo de Sandro Nahmias Melo, além das evidentes questões relacionadas à saúde e segurança do trabalhador e da preservação do equilíbrio no meio ambiente laboral, é colocado em evidência o compromisso brasileiro com a progressividade dos direitos sociais trabalhistas, em razão da ratificação do “Protocolo de San Salvador”. Desse modo, a condição de teletrabalho está relacionada à peculiaridade de uma rotina das atividades laborais que se desenvolvem a distância e, por isso, não é fator que objetivamente possa dispensar o empregador do dever de controle, fiscalização e limitação, além de remuneração pelo excesso verificado.

4 – LIMITES À NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO TEMA DA DURAÇÃO DO TRABALHO

O importante dispositivo constitucional destinado à limitação da jornada define a possibilidade de flexibilização marcando como critério objetivo a existência de acordo ou convenção coletiva de trabalho. Isso ocorre porque o mesmo sistema constitucional valoriza tanto as entidades sindicais quanto o exercício da autonomia negocial coletiva. Exatamente por isso, prevendo, de forma inédita, a garantia constitucional do mandado de segurança coletivo, a Constituição incluiu a legitimidade das organizações sindicais (art. 5º, LXX, *b*). Como forma de garantia da livre atuação, há vedação de interferência estatal nas organizações sindicais (art. 8º, *caput*, e inciso I). Também em termos constitucionais, definiu-se que aos sindicatos compete a defesa dos membros da categoria, e não apenas dos filiados, tanto em questões judiciais como administrativas (art. 8º, III). De forma cogente, estabeleceu-se a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas (art. 8º, VI). Na esteira de instrumentalizar a liberdade da atuação sindical, conferiu-se imunidade ao representante sindical, quanto à hipótese de dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 8º, VIII). Compondo o quadro constitucional de valorização da atuação coletiva, também de forma inédita, no movimento de abertura democrática dos legitimados para a propositura de ações diretas de controle de constitucionalidade concentrado no Supremo Tribunal Federal, foram elencadas a confederação sindical ou a entidade de classe de âmbito nacional (art. 103, IX).

DOCTRINA

Essas constatações, pertinentes à valorização da atuação coletiva, das entidades coletivas e, em suma, da sociedade civil organizada, notadamente no campo dos direitos sociais, não podem sofrer isolamento operacional quando se trata da atividade jurídica de interpretação/aplicação normativa. A Constituição é uma unidade normativa, o que significa que há o dever das entidades formais, públicas ou privadas, de se compromissarem e atuarem juridicamente buscando a coerência interna desse sistema.

Assim, a Constituição valoriza a negociação coletiva, mas, antes disso, ela tem o seu eixo lógico-jurídico centrado na normatividade dos direitos fundamentais, e no valor preponderante da pessoa humana. Então, acordos e convenções coletivas de trabalho devem ser fontes de direitos humanos trabalhistas.

A fonte autônoma trabalhista como fonte de direitos humanos ocorre, para além do caráter cogente ínsito à realização dos direitos fundamentais, por outras duas razões. A primeira delas diz respeito à convicção de que acordos e convenções coletivas de trabalho possuem complexidade em muito superior ao mero pacto privado que domina, em boa medida, as normas traduzidas no Direito Civil, exatamente pela dimensão mediadora de interesses de classe, transcendentais aos meramente individuais, e que podem estabelecer regras e rotinas laborais à vista das singularidades de cada segmento profissional e econômico, gerando direitos e obrigações que acomodam o passado, ditam o presente das relações de trabalho, mas também as projetam para o futuro. Em segundo lugar, mesmo tendo como ponto de partida o conceitual das relações privadas contratuais, sobre elas incide a obrigatoriedade de observância dos direitos fundamentais, os quais possuem, além da tradicional aplicação vertical, que instrumentaliza a relação entre os cidadãos e o Estado, igualmente a horizontal, motivo pelo qual, de forma cogente, orientam a definição de comportamentos lícitos ou ilícitos no campo das relações entre os particulares, o que abarca as relações de trabalho.

Mas em que ponto, em que medida e com que alcance se interconectam a valorização das negociações coletivas e o tema da duração do trabalho?

Os §§ 5º e 6º do art. 59 da CLT, com redação conferida pela Lei nº 13.467/2017, autorizam o estabelecimento de banco de horas a ser pactuado em acordo individual escrito, com compensação no período máximo de seis meses, e atestam a licitude do regime versado nesse tipo de pacto (individual), ainda que tácito, para compensação no mesmo mês.

O descompasso com a previsão constitucional é evidente.

DOCTRINA

O Enunciado nº 14 da Comissão 2, “Jornada de Trabalho. Banco de Horas. Remuneração e Parcelas Indenizatórias. Danos Extrapatrimoniais: tarifação e outros aspectos”, tem a seguinte redação: “BANCO DE HORAS POR ACORDO INDIVIDUAL. A compensação de horários requer intervenção sindical obrigatória, independentemente do seu prazo de duração, conforme art. 7º, XIII, da CF, que autoriza a compensação apenas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”.

Essa leitura constitucional da obrigatoriedade da negociação coletiva para o “banco de horas” está explícita no item V da Súmula nº 85 do TST. Em razão da incidência do princípio basilar da supremacia constitucional, a norma de 1988 não tem o seu comando alterado pelo advento da Lei nº 13.467/2017 e, sim, as modificações que não observem a negociação coletiva como fonte jurídica válida para as flexibilizações de horários é que deverão receber o devido controle pelo exercício da jurisdição constitucional.

Ademais, há uma combinação evidente entre esse aspecto constitucional e o compromisso estabelecido com a Convenção nº 98 da OIT, que versa sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, a qual foi ratificada pelo Brasil, conforme Decreto Legislativo nº 49/52 e Decreto Promulgador nº 33.196, de 29 de junho de 1953. O art. 4º da Convenção obriga a tomada de medidas apropriadas de fomento e promoção do pleno desenvolvimento e a utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores “com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego”.

A valorização dos instrumentos coletivos de trabalho encontra sua razão constitucional na consolidação de uma fonte normativa autônoma de melhor realização dos direitos sociais fundamentais da classe trabalhadora. No delicado tema da duração do trabalho, assim considerado pelos seus reflexos múltiplos no campo da saúde e segurança e na ampliação de postos de trabalho e definição de patamares remuneratórios, a prevalência da negociação coletiva como fonte jurídica legítima está expressa tanto na Constituição quanto na Convenção nº 98 da OIT, as quais vinculam a atuação dos poderes constituídos. Nesse campo (duração do trabalho), não são permitidas negociações diretas. E mesmo as negociações coletivas não podem, a despeito da referida valorização que recebem do Texto de 1988, se transformarem em âmbitos absolutos, infensos à atuação judicial, isso porque valorização não significa ausência de controle, especialmente nos casos em que se observam em disputa normas de caráter cogente, vinculadas a questões ambientais laborais.

No ano de 2017, a Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda lançou o 1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade, em referência ao Dia Mundial em Homenagem às Vítimas de Acidentes do Trabalho. A primeira edição foi desenvolvida em parceria com a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho. Dentre os diversos dados coletados, destaca-se o seguinte:

“O boletim evidenciou que, no Brasil, os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, totalizando 668.927 casos, cerca de 9% do total de auxílios-doença e aposentadorias por invalidez concedidos nesses cinco anos de análise.

O estudo também mostrou que 92% da concessão de auxílios-doença relacionados a transtornos mentais não tiveram relação com o trabalho, ou seja, foram concedidos mais auxílios-doença previdenciários que acidentários – àqueles que têm relação com trabalho. Esta informação permite inferir que o agravo mental enseja de modo mais frequente o afastamento temporário e não relacionado à atividade do trabalhador.

Um aspecto que o estudo considera é a resistência no reconhecimento da relação do trabalho com a doença mental. Em muitos casos, a empresa não reconhece que sua atividade tem sido disfuncional e levado os trabalhadores a desenvolverem agravos psíquicos.”¹¹

Disponível no sítio eletrônico do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), há estudo intitulado “Quando o trabalho adoce: Síndrome de *burnout* e outras doenças que nascem com o trabalho”, no qual se nota a seguinte passagem:

“As doenças psicossociais: quando certos limites são ultrapassados

A pressão excessiva do mundo moderno pode gerar uma série de problemas de ordem emocional, como depressão, estresse, ataques de ansiedade ou síndrome do pânico. Essas doenças, muitas vezes, têm suas causas no trabalho, estando associadas ao isolamento, pressão psicológica, ritmo agressivo de trabalho, dificuldades ou desentendimentos no ambiente de trabalho ou, ainda, carga horária excessiva.”¹²

11 Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2017/04/saude-e-seguranca-estudo-apresenta-analise-sobre-beneficios-por-incapacidade/>>. Acesso em: 29 nov. 2017.

12 Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/noticiascsjt?p_p_id=101_INSTANCE_aMJ4&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=_118_INSTANCE_X9iC__column-2&p_p_col_count=2&_101_INSTANCE_aMJ4_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_INSTANCE_aMJ4_urlTitle=quando-o-trabalho-adoece%3A-sindrome-de-burnout-e-outras-doencas-que-nascem-com-o-trabalho&_101_INSTANCE_aMJ4_type=content&redirect=%2>

DOCTRINA

Assim, quase 700 mil casos de afastamento no trabalho ocorreram por transtornos mentais e comportamentais. Há evidente resistência no reconhecimento do vínculo etiológico entre o modo como o trabalho é desenvolvido e o sofrimento mental. O agravamento psíquico e as doenças psicossociais são multifatoriais, mas o ritmo de trabalho e a carga horária excessiva figuram entre as possíveis causas.

Ora, o número de casos, as dificuldades formais de interligação entre o adoecimento e o ambiente laboral e, paradoxalmente, os fatores determinantes do infortúnio que são justamente laborais apenas evidenciam que a duração do trabalho como tempo cronológico, mas também como tempo social e biológico, permanece como uma questão importante e pública. Desse modo, é inviável que, tocando nesse tema, negociações coletivas que se afastam da finalidade de servirem de fonte ao incremento da condição social dos trabalhadores não recebam controle judicial. Na mesma esteira de raciocínio, uma lei infraconstitucional não pode, sem violar a Constituição, tentar abolir um dos fatores componentes do sistema de segurança e saúde dos trabalhadores que é justamente a jornada, como ocorre com o parágrafo único do art. 611-B da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017 (“regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”).

Nesse sentido, o Enunciado nº 30 da Comissão “Prevalência do Negociado sobre o Legislado. Negociação Coletiva (Aspectos Formais). Saúde e Duração do Trabalho. Ultratividade das Normas Coletivas” da 2ª Jornada foi expresso nos seguintes termos:

“NEGOCIAÇÃO COLETIVA: LICITUDE E ASPECTOS FORMAIS. Direitos trabalhistas garantidos por normas de ordem pública, relativos a medidas de higiene, saúde e segurança do trabalho, são inofensivos à redução ou supressão mediante negociação coletiva, consoante interpretação conjunta dos incisos XXII e XXVI do art. 7º da Constituição. É, portanto, inconstitucional a previsão do art. 611-A, III e XII, da CLT (com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017).”

O Enunciado nº 37 da mesma Comissão trilhou caminho similar:

“SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO. É inconstitucional o parágrafo único do art. 611-B da CLT, pois as normas e institutos que regulam a duração do trabalho, bem como seus intervalos, são direta-

Finicio%2F-%2Fasset_publisher%2F1qoO%2Fcontent%2Fgestores-discutem-implantacao-nacional-do-pje-jt%3Fredirect%3D%252F>. Acesso em: 29 nov. 2017.

DOCTRINA

mente ligados às tutelas da saúde, higiene e segurança do trabalho como estabelecidas pelos arts. 7º, XIII, XIV e XXII, 196 e 225, da Constituição Federal, pelos arts. 3º, *b e e*, e 5º da Convenção nº 155 da OIT, pelo art. 7º, II, *b e d*, do PIDESC (ONU), pelo art. 7º, *e, g e h*, do Protocolo de San Salvador (OEA), e pelo próprio art. 58 da CLT, que limita a jornada a oito horas diárias, sendo, assim, insuscetíveis de flexibilização por convenção ou acordo coletivos.”

Assim, se por um lado a duração da jornada e possíveis flexibilidades demandam negociação coletiva, por outro, prevalece o controle judicial sobre eventuais excessos no exercício dessa autonomia para preservação de normas de caráter público.

CONCLUSÃO

Em 1962, a OIT lançou Recomendação, a de nº 116, que versa sobre a redução da duração do trabalho. O indicativo, no preâmbulo da Recomendação, é o do estabelecimento de norma que garanta o limite de quarenta horas, para ser alcançada por etapas.

O trabalho legislativo, que resultou, em menos de sete meses de tramitação na Câmara dos Deputados e no Senado Federal, na Lei nº 13.467/2017, no tema da duração do trabalho, desprezou os debates anteriores que caminhavam no sentido de se promover nova redução do limite da jornada semanal, com enfoque na saúde e segurança ambiental, na criação de postos de trabalho e no incremento da qualidade social e de vida dos trabalhadores.

A consideração do tempo do trabalho como vinculado, também, à experimentação social e biológica, a demandar regulação compatível com os desafios da sociedade contemporânea, não foi nem de longe incorporada nos debates parlamentares da chamada “Reforma Trabalhista”. Ao contrário, ao se pretender dissociar a temática da duração da questão da saúde e da segurança ambiental, nota-se desprezo pelo impacto que o trabalho tem na qualidade de vida dos trabalhadores, contra todas as evidências empíricas. Trilhou-se o caminho inusitado de construção de texto legal que pretende desdizer a realidade.

A simples eliminação do tempo à disposição, ou das horas de trajeto, do cômputo da duração do trabalho não consegue encontrar esteio constitucional, ao mesmo tempo em que desafia apontar para os avanços que não foram construídos na articulação entre acesso ao trabalho, mobilidade urbana e direito ao transporte. Antes desse cenário, porém, é certo que o marco regulatório construído em torno do raciocínio jurídico que fundamenta a Súmula nº 90 do

TST permanece pertinente, ao menos no contexto de uma condição mínima decorrente dos princípios constitucionais de proteção à pessoa que necessita viver do seu trabalho.

Na realidade, o tempo de trajeto, o tempo de deslocamento e o tempo de permanência, vinculados ao modo de organização da atividade econômica, são tempos de trabalho.

Ainda sob a marca da contemporaneidade, como não há mais distinção, para fins de configuração do contrato de emprego, entre o trabalho realizado no estabelecimento indicado pelo empregador ou o de maneira remota, ou seja, a distância, os meios informatizados que designam a subordinação jurídica devem indicar o dever patronal de controle da jornada, para fins de limitação e de pagamento pelo excesso.

Fenômenos velhos/novos como sobreaviso e plantão exigem marcos regulatórios que observem as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, que têm significado que os trabalhadores se tornam mais flexíveis, nos critérios tempo e espaço, mas, paradoxalmente, mais controlados, num sistema de conexão que permite considerar que a vida é (apenas) trabalho.

É nesse quadro de uma possível (auto)exploração do trabalhador que não se pode considerar constitucionalmente compatível lei infraconstitucional cuja pretensão seja a de simplesmente ampliar as hipóteses de ausência de controle de jornada, como é o caso do teletrabalho. Na atualidade, a distinção, antes válida, entre regime geral e especial, não mais sobreviveu no paradigma do Estado Democrático de Direito, a justificar a atividade legislativa de ampliação das exceções ao princípio do controle.

Quando se pensa em todas as implicações relacionadas à duração do trabalho, fica potencializada a valorização da autonomia negocial coletiva, mas como fonte de direitos fundamentais. Inaceitável o alijamento da negociação para permitir flexibilização de jornada. Igualmente inconcebível o absolutismo de resultado que se pretende endereçar a essa mesma negociação quando o controle judicial deva se exercer para a preservação da normatividade do direito ao meio ambiente devidamente equilibrado, enquanto direito à saudável qualidade de vida, inclusive no trabalho. A norma infraconstitucional não pode prevalecer diante do paradoxo que estabelece quando, de um lado, afasta a negociação para flexibilizar e facilitar a disponibilidade do trabalhador, mas, de outro, a sobrevaloriza quando a finalidade é a de impedir o controle judicial sobre normas de medicina e segurança que contemplam as questões de duração do trabalho.

A experiência da empresa espanhola, Iberdrola, na Espanha, do setor de eletricidade, e que conta com 9.000 empregados, talvez possa auxiliar na per-

cepção de que excesso de jornada, flexibilidade na duração do trabalho e muita disponibilidade do trabalhador não guardam relação nenhuma com o incremento da produtividade¹³. Segundo se noticiou, desde 2008, empresa e trabalhadores concordaram, depois de longo tempo de debate interno, em universalizar a jornada intensiva, ou seja, os empregados passariam a trabalhar de 7h15min até 14h50min, com 45 minutos de flexibilidade para o horário de entrada e de saída. Seis anos depois, os dados coletados revelaram melhoras na produtividade e o ganho de mais de meio milhão de horas por ano. Houve redução das faltas ao serviço em 20% e os acidentes de trabalho caíram 15%. Além disso, foram verificados aspectos de difícil medição estatística, como maior satisfação no trabalho.

Sem dúvida, essa é só uma experiência. Certamente não é a única ou a melhor; também não cabe em todas as realidades; provavelmente pode não ser pertinente para todas as empresas. Todavia, permite considerar a sério que soluções democraticamente construídas, entre todos os afetados pelo ambiente laboral, tendem a criar laços internos de comprometimento, responsabilidade e de legitimidade, sendo mais eficientes do que o dogmatismo de qualquer direito escrito ou legislado ou judicializado. Além disso, é provável que muito trabalho que adquira o significado da relevância e de uma produtividade que não fique cega exclusivamente no contexto de números (números do que foi produzido ou número de horas) exija exatamente menos trabalho. Dito de outro modo, no mundo contemporâneo, há de se levar em conta outras dimensões da vida que precisam ser desenvolvidas e são essenciais para que o trabalho permaneça tendo algum sentido ou significado que não seja a sua mera reprodução. Viver não é apenas trabalhar, é conviver.

O aumento da disponibilidade do trabalhador, com a agravante da falta de contrapartida remuneratória, que estão presentes em diversas alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, representam óbice à liberdade individual, à liberdade de escolha e à liberdade para viver, em suma, ao direito de fruição da intimidade, da vida privada, do lazer, da cultura e do descanso, além do direito de participação na vida política, todas atividades que demandam tempo.

A reconsideração de como, num mundo virtualizado, seria possível preservar dimensões diversas da vida, para além do ser que trabalha, tensiona o mundo do trabalho, mas também não foi incorporado como um tema relevante

13 Na reportagem, um trabalhador constata o que pode parecer óbvio, “ninguém consegue passar 10 horas produzindo”. Além disso, foi relatado que a mudança na cultura do trabalho, em razão de anos de disponibilidade por muitas horas, se revelou como um desafio, com trabalhadores não sabendo o que fazer com o tempo livre. Todavia, a adaptação deu resultados de forma bastante breve. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2014/12/26/internacional/1419616033_794119.html>. Acesso em: 27 nov. 2017.

naquilo que se pretendeu como “Reforma Trabalhista”. É como se fosse única e exclusiva responsabilidade do cidadão desafiar-se na construção da barreira e do limite (invisíveis) entre o espaço da casa, do privado, e o espaço de trabalho.

Trabalhar em condições dignas é um direito fundamental, assim como o de não estar trabalhando ou disponível para o trabalho de forma a comprometer outros âmbitos da liberdade individual também é, com responsabilidade compartilhada, pela sua realização, da sociedade, o que inclui os beneficiários dos serviços e do Estado.

O horizonte axiológico do art. 7º da Constituição é o da melhoria da condição social dos trabalhadores. Para Pisarello (2007, p. 81), não são as garantias concretas que se assinam a um direito que determinam seu caráter fundamental; ao contrário, é a sua consagração dentre aquelas normas consideradas fundamentais que obrigam os operadores jurídicos a maximizarem, pela via interpretativa ou por meio de reformas, os mecanismos que permitam sua proteção. É o que ocorre na dimensão constitucional brasileira com a proteção social devida às pessoas que trabalham. Todos esses aspectos da nova lei, por certo, controvertidos, potencializam e potencializarão disputadas judiciais e disputas que atomizam a discussão, ou seja, são e serão traduzidas em incontáveis ações individuais.

O que se coloca para o futuro é como refletir, reformular e refazer trajetórias que impactem a cultura sobre o trabalho, o seu valor e o papel na vida das pessoas e das empresas. Apenas respostas ou marcos regulatórios que tramitam complexamente entre legislação e jurisdição não são suficientes. Talvez as mais duradouras reações venham da construção social, com muita luta, que aponta no sentido de que o trabalho possui valor não absoluto na vida das pessoas e que o entorno do mundo do trabalho adquire sentido no respeito pela pessoa do trabalhador. Apenas numa visão muito reduzida e distorcida de mundo é que produtividade e qualidade são consideradas atributos de relações hierárquicas em que sejam conjugados os verbos explorar, exigir, receber e desconsiderar. Qualidade e produtividade têm relação com o valor do trabalho e dos trabalhadores enquanto cidadãos.

O presente estudo não pretendeu, e sequer seria exitoso nesse intento, explorar e discutir todos os temas que se conectam na questão da duração do trabalho no novo cenário da Lei nº 13.467/2017. O objetivo que se pretendeu alcançar foi de um exercício com eixo na disponibilidade do trabalhador e como ela se projeta na relação entre direitos e obrigações (constitucionais). Certamente a referida lei, que não é a norma jurídica, está e estará inserida na construção dos sentidos constitucionais possíveis, isso dentro do contexto de uma jurisdição que se espera compromissária dos direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Revistas, livros e artigos

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Cortez, 2008.

DUTRA, Renata Queiroz. *Do outro lado da linha: Poder Judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call centers*. São Paulo: LTr, 2014.

LUHMANN, Niklas. A posição dos tribunais no sistema jurídico. *Revista Ajuris*, Porto Alegre, ano XV, n. 49, p. 149-168, jul. 1990.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. *Revista do Direito Trabalhista*, Brasília, v. 9, n. 10, p. 12-18, out. 2003.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho e controle de jornada. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

OST, François. *O tempo do direito*. Bauru: Edusc, 2005.

PAIXÃO, Cristiano. *Modernidade, tempo e direito*. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

PISARELLO, Gerardo. *Los derechos sociales y sus garantías: elementos para una reconstrucción*. Madrid: Trotta, 2007.

PORTO, Noemia. A garantia fundamental da limitação da jornada: entre a Constituição e o art. 62 da CLT. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 75, n. 2, p. 68-84, abr./jun. 2009.

SOUZA, Jessé. *Os batalhadores brasileiros: nova classe média ou nova classe trabalhadora?* Brand Arenari et al. (Colab.). Belo Horizonte: UFMG, 2010.

Pesquisa eletrônica, leis e documentos

ANAMATRA. *2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 23 nov. 2017.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *PEC nº 231/95*. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=14582>>. Acesso em: 24 nov. 2017.

_____. *Projeto de Lei do Deputado Wilson Filho*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1436048>. Acesso em: 24 nov. 2017.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). *Quando o trabalho adoce: síndrome de burnout e outras doenças que nascem com o trabalho*. Disponível em: <http://www.csjt.jus.br/noticiascsjt?p_p_id=101_INSTANCE_aMJ4&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=_118_INSTANCE_X9iC__column-2&p_p_col_count=2&_101_INSTANCE_aMJ4_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content%2F101_INSTANCE_aMJ4_urlTitle=quando-o-trabalho-adoece%3A-sindrome-de-burnout-e-outras-doencas-que-nascem-com-o-trabalho&_101_INSTANCE_aMJ4_type=content&redirect=%2Finicio%2F-%2Fasset_publisher%2F1qoO%2Fcontent%2Fgestores-discutem-implantacao-nacional-do-pje-jt%3Fredirect%3D%252F>. Acesso em: 29 nov. 2017.

DOCTRINA

IDP. II Seminário Internacional de Direito do Trabalho. *4º Painel (Duração do Trabalho: teoria do tempo à disposição, controle móvel de jornada, direito à desconexão e hora “in itinere”)*. Produção do Instituto Brasileiro de Direito Público. Brasília, IDP/EDB, 2015. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=2NkVI3hBSUM>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

PLANALTO. *Constituição de 1946*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm>. Acesso em: 30 nov. 2017.

_____. *Constituição de 1967/69*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm>. Acesso em: 30 nov. 2017.

_____. *Constituição de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 nov. 2017.

_____. *Lei nº 13.467/2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 16 nov. 2017.

_____. *Medida Provisória nº 808/2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 20 nov. 2017.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Previdência social. Saúde e segurança: estudo apresenta análise sobre benefícios por incapacidade*. Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/2017/04/saude-e-seguranca-estudo-apresenta-analise-sobre-beneficios-por-incapacidade/>>. Acesso em: 29 nov. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção nº 98*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 27 nov. 2017.

_____. *História*. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang-pt/index.htm>>. Acesso em: 27 nov. 2017.

_____. *Recomendação nº 116*. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NO_RMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312454:NO>. Acesso em: 27 nov. 2017.

SENADO FEDERAL. *PEC nº 89/2015*. Disponível em: <<http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/122103>>. Acesso em: 24 nov. 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *RR 92/1976, Ac. 1ª T 2703/1976 – Rel. ad hoc Min. Raymundo de Souza Moura. DJ 17.06.77. Decisão por maioria*. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em: 25 nov. 2017.

_____. *Súmulas*. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 23 nov. 2017.

Matérias jornalísticas

EL PAÍS. *A felicidade de trabalhar das oito da manhã às três da tarde*. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2014/12/26/internacional/1419616033_794119.html>. Acesso em: 27 nov. 2017.

ESTADÃO. *MP da reforma trabalhista já recebeu recorde histórico de emendas*. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,mp-que-ajusta-reforma-trabalhista-ja-recebeu-mais-de-300-emendas-no-congresso,70002092184>>. Acesso em: 30 nov. 2017.