

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO – NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A GARANTIA CONSTITUCIONAL DO NÃO RETROCESSO

Antonio Raimundo da Silva Neto*

1 – INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho, a partir do início do Século passado, foi uma das principais preocupações na elaboração de normas jurídicas em defesa dos trabalhadores. Até então, a história conta que os trabalhadores entravam nas empresas logo ao nascer do sol e delas só saíam já nas primeiras sombras da noite. Foi a partir do fim da Primeira Guerra Mundial que se disseminou pelo mundo a jornada de trabalho de 8 (oito) horas. Após a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sua primeira convenção foi exatamente estabelecendo a jornada de 8 (oito) horas ou da semana de 48 (quarenta e oito) horas, com algumas exceções.

A vedação a longas jornadas tem como objetivo proteger o trabalhador dos malefícios causados sob o ponto de vista fisiológico, social e econômico. O trabalho intenso e longo provoca a fadiga pelo extenso consumo de energia, privando o trabalhador do convívio familiar e social, deixando-o vulnerável no ambiente de trabalho, passando a ser vítima em acidentes de trabalho. As normas passaram a ter o foco direcionado à saúde e segurança do trabalhador, dando, assim, o caráter de normas de saúde pública.

A Constituição Federal de 1988, considerada Constituição Cidadã, no seu art. 7º, inciso XIII, prevê jornada padrão com duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais. Além da jornada padrão, há outras jornadas denominadas especiais de trabalho estipuladas no âmbito constitucional e, também, infraconstitucional, conside-

* Servidor do Tribunal Superior do Trabalho; bacharel em Direito pelo Centro Universitário de Brasília – UniCEUB; especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela Universidade de Brasília – UnB.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

rando a especificidade da atividade laborativa. No âmbito constitucional, figura no art. 7º, inciso XIV, o labor em turnos ininterruptos de revezamento.

Nesse contexto, o objetivo deste estudo é fazer uma análise doutrinária e jurisprudencial após a vigência constitucional dos turnos ininterruptos de revezamento no Brasil. A fixação de jornada mais favorável aos trabalhadores que operam em turnos ininterruptos de revezamento é um direito assegurado aos que trabalham em determinadas empresas que exercem suas atividades de forma ininterrupta. A jornada desses empregados é distribuída de forma que a escala de serviços ora é realizada em período matutino, ora em período vespertino e ora em período noturno. Ao estabelecer a jornada especial para esses trabalhadores, o constituinte originário optou por modular a duração do trabalho diário em tempo menor para amenizar os malefícios causados ao organismo das pessoas que se submetem a este tipo de jornada, trazendo benefícios de forma a garantir mais dignidade aos trabalhadores. Assim, para esses empregados, a Constituição Federal fixou a jornada de trabalho em 6 (seis) horas diárias, salvo negociação coletiva (art. 7º, XIV, da Constituição Federal).

Garantida constitucionalmente uma jornada mais favorável que a jornada padrão, travaram-se batalhas acirradas entre empregadores e empregados, ora usando os institutos disponíveis para solução de conflitos denominados de autocomposição: acordo ou convenção coletiva; ora provocando o Poder Judiciário para solucionar os conflitos estabelecidos. É nesse campo que concentra a pesquisa necessária para desenvolver este trabalho. O argumento empresarial contrário, a necessidade de aumento do custo de produção, prejudicando a concorrência de mercado; a defesa dos empregados, dando-lhe o caráter de normas de saúde pública, evitando intenso desgaste físico, psicológico, familiar e social do trabalhador.

2 – PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS E NÃO RETROCESSO SOCIAL

A Constituição Federal prevê no art. 7º, inciso XIV, como jornada especial de trabalho, os turnos ininterruptos de revezamento estabelecendo jornada de seis horas. Mas finaliza o preceito com a possibilidade de negociação coletiva como exceção possível para que se estabeleça outra jornada. Para que se fale sobre essa possibilidade, necessário se faz evocar princípios inseridos na Constituição Federal como fundamento para defesa e manutenção dos direitos sociais dos trabalhadores, entre eles o princípio da proteção do trabalhador e do não retrocesso social.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

A Constituição brasileira procurou agrupar um conjunto de direitos dos trabalhadores no capítulo dos direitos sociais, em rol de caráter não exauriente¹ no art. 7º, estabelecendo que: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Também, consagra outros princípios e valores distribuídos por todo o seu texto. Assim, no art. 1º, IV, os valores sociais do trabalho constam como um dos fundamentos; o art. 170 estabelece que a ordem econômica funda-se na valoração do trabalho; e o art. 193 fixa como base da ordem social o primado do trabalho. O direito social do trabalho é condição para a “efetividade da existência digna (fim da ordem econômica) e, pois, da dignidade da pessoa humana, fundamento, também, da República Federativa do Brasil (art. 1º, III)”². Para Gabriela Neves Delgado³:

“Todos os direitos fundamentais do homem deverão orientar-se pelo valor-fonte da dignidade. É o caso, por exemplo, do trabalho, que no Estado Democrático de Direito deve ser promovido pelo direito fundamental e universal ao trabalho digno.”

Os primeiros trabalhos doutrinários sobre o princípio do não retrocesso social foram desenvolvidos na Europa (Alemanha, Espanha e Portugal), também conhecido como princípio da não reversibilidade dos direitos fundamentais sociais. J. J. Gomes Canotilho designa esse princípio, também, como proibição da “contra revolução social” ou da “evolução reacionária”. Em seus estudos iniciais, o renomado constitucionalista português assim se manifesta⁴:

“Os direitos sociais e econômicos (ex.: direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez obtido um determinado grau de realização, passa a constituir, simultaneamente, uma garantia constitucional e um direito subjetivo. A ‘proibição do retrocesso social’ nada pode fazer contra recessões e crises econômicas (reversibilidade fática), mas o princípio em análise limita a reversibilidade dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação ao princípio da proteção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural, e do núcleo essencial da existência mínima inerente ao respeito pela dignidade da pessoa humana.”

1 ADI 639, voto Min. Joaquim Barbosa, j. 02.06.05, pub. DJ de 21.10.05.

2 SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014. p. 292.

3 DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 50.

4 CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003. p. 338.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Posteriormente, revisitando o tema, Canotilho relativiza seu entendimento, trazendo uma certa “graduabilidade de realização dos direitos sociais e não reversibilidade social” quando preconiza que⁵:

“Considerações paralelas poderão fazer-se a respeito do problema da *reversibilidade* das prestações sociais. O rígido princípio da ‘não reversibilidade’ ou, em formulação marcadamente ideológica, o ‘princípio da proibição da evolução reacionária’, pressupunha um progresso, uma direção e uma meta emancipatória, unilateralmente definidas: aumento contínuo de prestações sociais. Deve-se relativizar-se este discurso que nós próprios enfatizámos noutros trabalhos. A dramática aceitação de ‘menos trabalho e menos salário, mas trabalho e salário para todos’, o desafio da bancarrota da previdência social, o desemprego duradouro, parecem apontar para a insustentabilidade do princípio da não reversibilidade social.”

No entanto, no dever de dar prioridade ao papel da dignidade da pessoa humana, entre outros autores, assim defende Ingo Wolfgang Sarlet⁶:

“O legislador (assim como o Poder Público em geral) não pode, portanto, uma vez concretizado determinado direito social no plano da legislação infraconstitucional, mesmo com efeitos meramente prospectivos, voltar atrás e, mediante uma supressão ou mesmo relativização (no sentido de uma restrição), afetar o núcleo essencial legislativamente concretizado de determinado direito social constitucionalmente assegurado. Assim, é em primeira linha o núcleo essencial dos direitos sociais que vincula o Poder Público no âmbito de uma proteção contra o retrocesso e que, portanto, representa aquilo que efetivamente se encontra protegido.”

A garantia do princípio da proteção e não retrocesso dos direitos sociais está assentado na Constituição Federal como direitos fundamentais. São assim denominados cláusulas pétreas, na forma do art. 60, § 4º, inviabilizando qualquer tentativa de emenda que venha abolir direitos e garantias individuais. Além disso, o art. 4º, II, estabelece a prevalência dos direitos humanos como um dos princípios fundamentais da República Federativa do Brasil nas suas relações internacionais. Por conta do art. 5º, § 2º, estabeleceu-se que: “os direitos e ga-

5 CANOTILHO, J. J. Gomes. *Estudos sobre direitos fundamentais*. São Paulo: RT. Coimbra: Coimbra Editora, 2008. p. 110-111.

6 SARLET, Ingo Wolfgang. Segurança social, dignidade da pessoa humana e proibição de retrocesso: revisitando o problema da proteção dos direitos fundamentais sociais. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érica Paula Barcha. *Direitos fundamentais sociais*. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 97.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

rantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. Como assevera Ingo Wolfgang Sarlet⁷:

“Os direitos sociais são direitos fundamentais, estando, em princípio, sujeitos ao mesmo regime dos demais direitos fundamentais (ainda que não necessariamente de modo igual quanto ao detalhe e em alguns casos), é preciso, numa primeira aproximação, destacar que também o elenco dos direitos sociais (termo que aqui é utilizado como gênero) não se resume ao rol enunciativo no art. 6º da CF, abrangendo também, nos termos do art. 5º, § 2º, da CF, direitos e garantia de caráter implícito, bem como direitos positivados em outras partes do texto constitucional (portanto, foram do Título II) e ainda direitos previstos em tratados internacionais.”

No âmbito das regras internacionais do trabalho em documentos assecuratórios dos direitos humanos, e que, por força do art. 5º, § 2º da Constituição Federal, o Brasil aderiu, é firme a não fixação do princípio da vedação do retrocesso de proteção da pessoa humana, demonstra-se, também, a preocupação em garantir progressividade dos direitos sociais. Neste sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, artigo 30, estabeleceu que nenhuma disposição da declaração pode “ser interpretada como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades aqui estabelecidos”. Também, a Declaração de Filadélfia de 1946, incorporada à Constituição da Organização Internacional do Trabalho, no art. 19, VIII, consagra que:

“Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.”

A Constituição Federal, além das garantias de manutenção dos direitos sociais, necessários à dignidade da pessoa humana, explicitamente consagra, nos direitos fundamentais dos trabalhadores, o princípio da progressividade, quando enuncia no art. 7º, *caput*, que: “São direitos dos trabalhadores urbanos

7 SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: RT, 2012. p. 549.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Na expressão de Daniela Muradas⁸:

“O progresso e não retrocesso das condições sociais consiste em um imperativo ético-jurídico, decorrente da dignidade da pessoa humana e do valor ínsito ao trabalho, e não há de ser desconsiderado no plano do Direito do Trabalho, particularmente no seu segmento coletivo.”

Mas os direitos sociais não se limitam ao universo normativo heterônomo, que estabelece normatização geral ao mercado de trabalho. Para situações ou categoria de trabalhadores envolvidos, “surge, ainda, um significativo espaço para a criatividade autônoma coletiva privada, hábil a tecer regras específicas aplicáveis às searas trabalhistas a que se reportam”⁹. A Constituição Federal institui em seu art. 7º, XXVI, a autonomia coletiva da vontade privada e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, reconhecendo os acordos e convenções coletivas como mecanismos de negociação coletiva, permitindo que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.

Convém destacar a preocupação do constituinte em limitar esses mecanismos de flexibilização, de forma que “estejam sempre em conformidade com a plataforma constitucional de proteção do trabalho humano”¹⁰. Para isso, as partes envolvidas devem estar atentas aos princípios e dispositivos constitucionais. Os direitos sociais fundamentais são garantias postas que não têm somente o Estado em um de seus polos. Nesse contexto, a eficácia normativa da Constituição Federal desprende-se da tradicional teoria da eficácia vertical dos direitos fundamentais e dissemina a teoria da eficácia horizontal direta e imediata dos direitos fundamentais, de origem europeia e sustentada por muitos autores brasileiros. Para Daniel Sarmento e Fábio Rodrigues Gomes, “excluir as relações privadas do raio de incidência dos direitos fundamentais importa em mutilar seriamente estes direitos, reduzindo a sua capacidade de proteger e promover a dignidade da pessoa humana”¹¹. Continuam os renomados autores¹²:

8 MURADAS, Daniela. O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no direito coletivo do trabalho. *Revista LTr*, 75-05/595, maio 2011.

9 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 966.

10 DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Acordos coletivos de trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (Org.). *Trabalho, Constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 373.

11 SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 61, out./dez. 2011.

12 Idem. p. 101.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

“A incidência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho é essencial para tornar estas relações mais humanizadas e justas, considerando o cenário de desigualdade e assimetria que as caracteriza. Sem embargo, deve-se fugir de qualquer tipo de ‘fundamentalismo’ dos direitos fundamentais, o que justifica a busca racional de critérios nesta área, tão importante na vida do ser humano na conformação da nossa sociedade.”

Dentro desse universo de princípios e normas postos pelo constituinte, quando o dispositivo constitucional excepciona os turnos ininterruptos de revezamento à negociação coletiva, não se deve observar de forma isolada o preceito. A negociação coletiva tem que levar em consideração o princípio de proteção constitucional do trabalho. É necessário haver uma razão de ser para alterar o permissivo benéfico ao trabalhador, somando-se a necessária contrapartida da empresa em relação ao trabalhador, sendo desarrazoada a alteração pura e simplesmente, um mero ato de renúncia, sem a necessária compensação por parte da empresa.

3 – CONCEITO, CARACTERIZAÇÃO E LEGISLAÇÃO CORRELATA

A regra de turnos ininterruptos de revezamento, como jornada especial de trabalho, surgiu com a Constituição Federal de 1988, que assim dispõe no art. 7º, inciso XIV: “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

Nas palavras de Augusto César Leite de Carvalho¹³:

“A expressão turnos ininterruptos de revezamento deve ser compreendida como aquela a encerrar o labor sem interrupção, ressalvados os intervalos legais, e em sistema de rodízio, de modo a não sofrer solução de continuidade em meio às vinte e quatro horas de todos os dias. Embora haja, comumente, a menção à continuidade da atividade econômica, interessa, particularmente, a continuidade do serviço executado pelo empregado, na empresa, por todas ou quase todas as horas de todos os dias.”

Como se observa, o conceito acima traz os pontos caracterizadores da norma, formados pela doutrina e jurisprudência, que por vários anos travaram

13 CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho*: curso e discurso. São Paulo: LTr, 2016. p. 261.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

debates em busca de uma convergência, estabelecendo, no fim, o que mais se reflete o comando constitucional.

O que levou o constituinte a estabelecer, como direito do trabalhador, a jornada reduzida de seis horas, quando os turnos de trabalho são alternados em turnos diurnos e noturnos, foi a necessidade de minimizar os desgastes causados à sua saúde por esse sistema de trabalho. Essa alternância mexe com o relógio biológico do trabalhador, interferindo na sua saúde física, mental e no convívio social e familiar.

A regra constitucional em comento é o ápice da evolução desse instituto no Direito Brasileiro, “criando clara vantagem jurídica comparativa para os trabalhadores submetidos a essa sistemática de organização de trabalho”¹⁴. Segundo Estêvão Mallet e Marcos Fava¹⁵, “não se encontra registro, nas Constituições anteriores à de 1988, de regra sobre jornada reduzida para trabalho interrompido em regime de revezamento”. Também, especificamente sobre os turnos de revezamento, não existem normas internacionais, não constando em Constituições estrangeiras.

No campo infraconstitucional, são poucas as referências deste regime de trabalho, mas com termo mais abrangente. A CLT dispõe sobre a hipótese, no seu art. 73, termo diferente: “revezamento semanal ou quinzenal”. O preceito celetista apenas exporia a negação a vantagens trabalhistas conferidas aos trabalhadores. Diferente do preceito constitucional, a norma trazia, explicitamente, discriminação em relação aos demais trabalhadores, ao excluir direitos como hora ficta noturna e adicional noturno quando o trabalho fosse em horário noturno.

Essa discriminação só foi eliminada a partir de amplo debate doutrinário e entendimento jurisprudencial¹⁶ acerca da interpretação do art. 157, inciso III, da Constituição de 1946, que “fixava salário do trabalho noturno superior ao do diurno”. O texto constitucional, de eficácia imediata, invalidou a discriminação contida no art. 73, *caput*, da CLT.

14 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1.035.

15 MALLET, Estêvão; FAVA, Marcos N. Comentários ao art. 7º, inciso XIV. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coord.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2014. p. 578.

16 “SUM-130 ADICIONAL NOTURNO (cancelada) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.03.

O regime de revezamento no trabalho não exclui o direito do empregado ao adicional noturno, em face da derrogação do art. 73 da CLT pelo art. 157, item III, da Constituição de 18/09/1946 (ex-Prejulgado nº 1).”

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Outra norma infraconstitucional, antecedente à regra constitucional é a Lei nº 5.811/72, que trata do trabalho em atividades de exploração, perfuração, produção e refino de petróleo; estabelecendo a possibilidade de prestação de serviço, em certos casos, de forma ininterrupta, sem concessão de intervalo, em “regime de revezamento”, sempre que imprescindível à continuidade operacional (art. 2º).

Esta regra específica privilegia as atividades ligadas à exploração de petróleo, sem preocupação com o “fator humano”, criando jornadas de até 24 (vinte e quatro) horas¹⁷ e “regime de revezamento” em turno de 8 (oito) ou 12 (doze) horas de trabalho, dependendo da atividade exercida¹⁸.

Diante desta regra permissiva destoante do comando constitucional, sustenta Arnaldo Süssekind¹⁹ que “essa lei fere frontalmente a sistemática de nossa legislação de amparo ao trabalhador. Contraria as normas gerais de duração da jornada de trabalho e de repouso”.

No entanto, não foi esse o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho. Optou a jurisprudência por privilegiar o critério da especialidade da lei, tendo em vista que o trabalho nas condições exercidas pelos trabalhadores contemplados é atípico, regulado por Lei Especial que não foi revogada, nem expressa, nem tacitamente, pelo inciso XIV, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988, nem por qualquer outra norma legal. Com esse entendimento, assim se manifestou a SBDI²⁰:

“TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. LEI Nº 5.811/72. RECEPCIONADA PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988. A Lei nº 5.811/72 cuida de uma situação específica, ou seja, de empregados da indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados e plataforma. Veio para regular as condições de trabalho dos petroleiros e daqueles que laboram em plataformas marinhas, concedendo-lhes vantagens, como repouso de 24 (vinte e quatro) horas após o trabalho em regime de revezamento em turno de doze horas, entre outros, previstos nos incisos I, II, III e IV do art. 3º da referida Lei. Com a edição da referida lei, os petroleiros e trabalhadores afins

17 Art. 5º da Lei nº 5.811/72.

18 Arts. 1º e 2º, § 1º, da Lei nº 5.811/72.

19 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 2. p. 243.

20 Processo TST – RR – 359979-61.1997.5.20.5555, Redator: Min. Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Julgamento: 12.02.01, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 22.06.01.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

obtiveram sensível melhora das condições de trabalho a que, até então, estavam sujeitos. Não é aceitável a tese de que a Constituição Federal tenha revogado a legislação especial da categoria, impondo-lhe normas gerais previstas para todos os trabalhadores, como é o caso do art. 7º, incisos XIII e XIV, da Constituição da República, visto que, sem sombra de dúvida, a Lei nº 5.811/72 é mais favorável à classe dos petroleiros e trabalhadores afins. Quando a Constituição Federal adentrou por todos os campos do Direito do Trabalho, estabeleceu de forma genérica, sem violentar aquilo que o legislador já o expressara de forma determinada. Recurso de Embargos não conhecido.”

Com esse entendimento consubstanciado, o Tribunal Superior do Trabalho editou orientação jurisprudencial (240 da SBDI-I) em 20.06.01, convertida em seguida, com a Resolução nº 129/05, na Súmula nº 391/TST²¹.

4 – DA ALTERAÇÃO DA JORNADA E DO POTENCIAL RISCO DE DANO EXISTENCIAL

Ao estabelecer jornada especial aos trabalhadores submetidos a turnos ininterruptos de revezamento, o legislador trouxe uma real vantagem jurídica como forma de compensação aos desgastes causados à sua saúde por este sistema de trabalho, “tem escopo acentuadamente biológico e social”²². A alternância de turnos de trabalho mexe com o relógio biológico do trabalhador, interferindo na sua saúde física, mental, no seu convívio social e familiar, garantindo-lhe tempo do direito ao lazer. Além do desgaste já naturalmente sofrido pela alternância de jornada, o aumento regular do período em que o empregado está à disposição do empregador, ou seja, a apropriação do tempo livre do trabalhador pelo empregador pode trazer desequilíbrio entre a vida e o trabalho, causando prejuízos nos períodos de descansos, na formação profissional, no desenvolvimento intelectual e cultural, ou seja, na realização de um

21 “Súmula nº 391 do TST

PETROLEIROS. LEI Nº 5.811/72. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO (conversão das Orientações Jurisprudenciais ns. 240 e 333 da SBDI-I) – Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.05

I – A Lei nº 5.811/72 foi recepcionada pela CF/88 no que se refere à duração da jornada de trabalho em regime de revezamento dos petroleiros. (ex-OJ nº 240 da SBDI-I – inserida em 20.06.01)

II – A previsão contida no art. 10 da Lei nº 5.811/72, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF/88. (ex-OJ nº 333 da SBDI-I – DJ 09.12.03).”

22 OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Manual de direito individual e coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 203.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

projeto de vida. O desrespeito por parte do empregador à jornada estabelecida pode causar dano imaterial, na esfera extrapatrimonial, ainda pouco estudado no direito brasileiro, o “dano existencial”.

Mauricio Godinho Delgado²³ conceitua direito existencial como:

“Lesão ao tempo razoável e proporcional de disponibilidade pessoal, familiar e social inerente a toda pessoa humana, inclusive o empregado, resultante da exacerbada e ilegal duração do trabalho no contrato empregatício, em limites gravemente acima dos permitidos pela ordem jurídica, praticada de maneira repetida, contínua e por longo período.”

Júlio César Bebbber²⁴, por sua vez, descreve dano existencial como “lesão que compromete a liberdade de escolha e frustra o projeto de vida que a pessoa elaborou para a sua realização como ser humano”. Segue ainda o ilustre autor²⁵:

“O ser humano, por natureza, busca sempre extrair o máximo das suas potencialidades. Por isso, as pessoas permanentemente projetam o futuro e realizam escolhas no sentido de conduzir sua existência à realização do projeto de vida. O fato injusto que frustra esse destino (impede a sua plena realização) e obriga a pessoa a resignar-se com o seu futuro é chamado de dano existencial.”

Ao fazer uma análise histórica na elaboração da redação do inciso XIV do art. 7º da Constituição Federal, observa-se a preocupação que o constituinte originário expõe ao criar essa jornada especial de trabalho. A redação inicial na Comissão de Sistematização (Substitutivo I) começa como: “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento”²⁶. Ainda na Comissão de Sistematização (Substitutivo 2), o texto foi alterado para “jornada máxima de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento”²⁷. No Plenário (início do 2º Turno – Projeto B), o texto foi alterado para “jornada máxima de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”²⁸. No Plenário (final do 2º Turno – Projeto C), o Congresso Nacional fechou o texto final, sendo promulgado com a seguinte redação: “jornada de seis horas para o trabalho

23 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 744.

24 BEBBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. *Revista LTr*, São Paulo, v. 73, n. 1, p. 28, jan. 2009.

25 Idem.

26 LIMA, João Alberto de Oliveira; PASSOS, Edilenice; NICOLA, João Rafael. *A gênese do texto da Constituição de 1988*. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2013. p. 89.

27 Idem.

28 Idem.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”²⁹. Observa-se, assim, que nas alterações que as negociações para a formação da regra, a preocupação era sempre com o limite da jornada em seis horas.

Ao estabelecer a norma vigente, o constituinte originário, sob a perspectiva da hermenêutica, insere-a em um universo constitucional de forma que se possa dialogar, sem conflitos, com os elementos do sistema jurídico-constitucional geral de proteção dos direitos fundamentais.

O texto final da regra posta preza pelo princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Constituição Federal) quando busca compensação com um turno de menor duração. E finaliza privilegiando a autonomia privada coletiva³⁰, quando permite negociação coletiva. Trata-se, portanto, de direito revestido de indisponibilidade relativa³¹.

Certamente, essas negociações devem atender aos princípios e fundamentos postos na própria Constituição Federal. Por exemplo, a negociação não pode preterir de um resultado com condição mais favorável; não podendo ser um mero ato de renúncia, elevando o turno para oito horas diárias, a ponto de extrapolar com serviço extraordinário. A prevalecer esse entendimento, estar-se-iam presentes os elementos caracterizadores do dano existencial. A jornada extensa, desarrazoada, combinada com a alternância de turnos frustra a expectativa do trabalhador na sua formação técnica, participação em um curso presencial de formação profissional. O trabalhador perde o convívio social e familiar, ceifando o lazer importante para recuperar as energias necessárias para o desenvolvimento de suas atividades profissionais.

A configuração do dano existencial é controversa em julgados do Tribunal Superior do Trabalho, onde os julgamentos encontram-se apenas em Órgãos fracionários. Em julgados da Terceira Turma³², a gestão empregatícia que submeta o indivíduo à reiterada e contínua jornada extenuante, em dias sequenciais, deflagra, assim, o dano existencial, subtipo de dano moral, que consiste em lesão ao tempo razoável e proporcional, assegurado pela ordem jurídica, à pessoa humana do trabalhador, para que se possa dedicar às atividades individuais, familiares e sociais inerentes a todos os indivíduos. Como se observa, basta a comprovação da jornada de trabalho excessiva, privando

29 Idem.

30 FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015. p. 394.

31 DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 32-33.

32 TST – RR 2837-07.2013.5.09.0128, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26.10.16, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28.10.2016.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

o trabalhador de projetos de vida, atividades de lazer e contato com a família para se configurar o dano existencial.

Também há julgados em sentido contrário, como se observa no julgamento proferido pela Quarta Turma³³. Para esse Órgão fracionário do Tribunal Superior do Trabalho, a constatação do dano existencial nesta jornada especial de trabalho não é objetiva. Para se configurar o dano existencial é necessária a comprovação de que a jornada excessiva comprometeu irremediavelmente a vida de relações do empregado.

A controvérsia gira em torno do que é excesso de jornada. Sendo a jornada excessiva, passando de doze horas diárias, de forma contínua, extenuante e em dias sequenciais, os julgados do Tribunal Superior do Trabalho são propensos à condenação em dano moral, posto que caracterizado o dano existencial.

5 – DOS TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO – POSSIBILIDADES E LIMITES DA FLEXIBILIZAÇÃO

A par das garantias constitucionais de não retrocesso aos trabalhadores e de possíveis danos causadores na flexibilização dos direitos a que lhes são assegurados, este capítulo tecerá considerações quanto a possibilidades e limites da negociação coletiva. A norma constitucional em comento, na parte final do dispositivo, permite a negociação coletiva na alteração da jornada nos turnos ininterruptos de revezamento.

O dispositivo já traz em si a primeira das limitações, qual seja, a impossibilidade de negociação individual. Esta proibição é imperativo necessário, dentro do escopo protetivo do trabalhador, uma garantia especial provinda na norma jurídica garantidora da paridade de armas, diante do poder conferido ao empregador que, segundo Mauricio Godinho Delgado³⁴, “é, por definição, necessariamente um ser coletivo”. Para o renomado autor³⁵:

“os trabalhadores somente se tornam uma organização caso se estruturarem, grupalmente, neste sentido. E somente serão capazes de produzir, com regularidade, atos de repercussão comunitária ou social caso se organizem de modo racional e coletivo para tais fins.”

33 TST – RR – 154-80.2013.5.04.0016, Redator Designado Ministro João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 04.03.2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31.03.2015.

34 DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 59.

35 Idem. p. 59.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

A negociação coletiva é “um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea”³⁶.

A Constituição Federal, como norma suprema e garantidora dos direitos dos trabalhadores, traz como imperativo constitucional a “participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”³⁷, cabendo-lhe a “defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”³⁸. Para dar efetividade a essa norma, reforçando a importância das negociações coletivas, também está consignado constitucionalmente, como direito dos trabalhadores, o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”³⁹.

A negociação coletiva é componente das potencialidades jurídicas. Como assevera Mauricio Godinho Delgado, “é espaço de criatividade autônoma coletiva privada, hábil a tecer regras específicas aplicáveis às searas trabalhistas a que se reportam”⁴⁰. Essa criatividade é pertinente para adequar-se à necessária harmonização entre as regras jurídicas estabelecidas na negociação, formalizadas em instrumentos coletivos (convenção ou acordo coletivo) e as regras jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal, tanto os limites constitucionais quanto os limites na legislação infraconstitucional; o que Mauricio Godinho Delgado denomina de princípio da adequação setorial negociada⁴¹.

Considerando o princípio da adequação setorial negociada e seus critérios, a alteração da jornada especial de turnos ininterruptos de revezamento está inserida como norma de indisponibilidade relativa, pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo estatal (art. 7º, XIV, da Constituição Federal). Apesar dessa relativização, historicamente, as normas jurídicas estatais que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração do trabalho são, no direito brasileiro, “normas com caráter de imperatividade”⁴². Por essa razão, assegura Mauricio Godinho Delgado⁴³ que “a renúncia, pelo trabalhador, no âmbito da relação de emprego, a alguma vantagem ou situação resultante de normas respeitantes à jornada é absolutamente inválida”.

36 Idem. p. 188.

37 Art. 8º, inciso VI, da Constituição Federal.

38 Art. 8º, inciso III, da Constituição Federal.

39 Art. 7º, inciso XXIV, da Constituição Federal.

40 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 996.

41 DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 243.

42 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 996.

43 Idem. p. 996.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Porém, apesar do expresse benefício ao trabalhador que labora em turnos ininterruptos de revezamento, qual seja, jornada de seis horas, em relação à ressalva de negociação coletiva, observa o Ministro Mauricio Godinho Delgado que⁴⁴:

“Essa ressalva a cláusula *in pejus* de negociação coletiva constitui na verdade explícita e rara exceção ao *princípio da norma mais favorável* brandido pelo próprio Texto Máximo da República (*caput* do art. 7º) e aos limites imperativos que incidem sobre o processo negocial coletivo.”

No entanto, interpretação nesse sentido, segundo Jorge Luiz Souto Maior⁴⁵, “contraria os sentidos teleológicos e axiológicos da Constituição”. Segue ainda o insigne autor⁴⁶:

“De todo modo, ainda que considerada válida, não se pode perder de vista que a própria ideia de compensação impõe a obediência aos limites constitucionalmente fixados. Assim, há de se entender que o limite diário somente possa ser ultrapassado, sem necessidade de remuneração adicional, quando respeitado o limite semanal e, claro, desde que haja previsão expressa neste sentido em acordo coletivo ou convenção coletiva do trabalho.”

Como já salientado, o direito brasileiro assegura o caráter de imperatividade às normas jurídicas que regem a estrutura e dinâmica da jornada e duração de trabalho. O constituinte originário estabeleceu uma norma que regulamenta o regime especial de jornada de “turnos ininterruptos de revezamento”, assim o fez porque esses trabalhadores, diante da alternância de turnos, estão sujeitos a sérios distúrbios (físicos e psicológicos) decorrentes das constantes alterações de horários, além de restringir o convívio familiar e social. Ao permitir a negociação coletiva, certamente não abriu espaço à autonomia privada coletiva para desregulamentar norma expressa na Constituição. A flexibilização que se permite deve-se nortear por diretriz principiológica constitucional, respeitando os fins teleológicos a que se propõe. “Os instrumentos coletivos negociados devem ser estabelecidos na direção do aperfeiçoamento da legislação trabalhista existente, em favor da progressão social do trabalhador e não diminuir o padrão de proteção já firmado”⁴⁷. No âmbito das relações de emprego, o horizonte

44 Idem. p. 1.038.

45 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. v. 1. parte 1. p. 726.

46 Idem. p. 726.

47 DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Acordos coletivos de trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (Org.). *Trabalho, Constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 374.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

axiológico idealizado pelo legislador constituinte identifica-se com a melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º, *caput*, da Constituição Federal).

A negociação coletiva sobre a jornada especial em estudo, além de atentar-se para os aspectos negativos de ordem pessoal do empregado, deve observar, sob o ponto de vista econômico, os prejuízos causados pelo elastecimento da jornada que, sem a necessária contrapartida, caracteriza redução considerável de salário. O resultado dessa negociação não pode ser um mero ato de renúncia da jornada assegurada. Mesmo sob a ótica do princípio do conglobamento, onde o instrumento coletivo (convenção ou acordo coletivo) é considerado no seu todo. Por se tratar de norma que regulamenta jornada de trabalho (caráter imperativo), o referido instrumento deve deixar evidente a necessária contrapartida, devendo ter uma correlação específica como resultado da negociação coletiva. Essa correlação específica foi observada no julgado proferido pela 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, RR-10763-41.2014.5.03.0073. Nesse julgado, atentou-se para a jornada e remuneração estabelecidas, como posto na ementa⁴⁸:

“No caso, segundo informações constantes do acórdão regional, os reclamantes laboravam em turnos ininterruptos de revezamento, conforme jornada estabelecida em acordo coletivo de trabalho, correspondente à escala 2 x 2 x 4 – relativa ao labor em 2 (dois) dias em cada horário, seguidos de 4 (quatro) dias de folgas –, trabalhando, mensalmente, 156,75 (cento e cinquenta e seis horas e setenta e cinco centésimos de hora) e recebendo remuneração com base na jornada mensal de 220 horas. Nesse contexto, conquanto estabelecida, em norma coletiva, jornada diária superior a oito horas (10h45min), fato é que a jornada laborada mensalmente era bem inferior à de 180 horas, prevista para trabalhadores submetidos a turnos ininterruptos de revezamento. A negociação coletiva, em que alterada a jornada para os turnos ininterruptos de revezamento, conferiu verdadeiras vantagens aos trabalhadores, seja em relação ao cumprimento de jornada mensal inferior àquela prevista para turnos ininterruptos de revezamento, seja quanto à remuneração, paga com base na jornada mensal de 220 horas, superior às horas efetivamente laboradas no mês.”

A decisão turmária expõe um ponto crítico, dar validade ao acordo coletivo que permite o elastecimento da jornada além das 8 horas diárias (10h45min). Mas, apesar da jornada extensa, a escala de dias de trabalho negociada, qual seja, dois dias de trabalho em cada horário, seguidos de quatro dias de folga (2

48 Processo TST – RR-10763-41.2014.5.03.0073, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 17.05.2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16.06.2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

x 2 x 4), permitiu nítida vantagem específica, com jornada mensal de 156,75 horas (inferior a 180 horas previstas para turnos ininterruptos de revezamento) e remuneração paga com base em jornada mensal de 220 horas. Escala como a permitida no acordo coletivo julgado no processo citado traz outras vantagens: além de reduzir o número de dias trabalhados, diminui os deslocamentos dos trabalhadores entre a residência e a empresa. Dependendo da distância a ser percorrida e a dificuldade de transporte, é um fator de desgaste físico e perda de tempo livre.

6 – CONCLUSÃO

Os turnos ininterruptos de revezamento como jornada especial de trabalho foram assegurados na Constituição Federal, denominada de “Constituição Cidadã”, entre outros direitos, como um permissivo benéfico aos trabalhadores submetidos à alternância de jornada, exercendo suas atividades em escalas de revezamento, como períodos diurnos e noturnos. A razão de ser desse permissivo benéfico deve-se ao desgaste sofrido pela alternância de horários, trazendo desgaste à saúde física e mental do trabalhador, subtraindo do trabalhador o convívio familiar e social, privando-o de uma vida digna e saudável.

Os direitos dos trabalhadores efetivados na Constituição Federal estão postos como patamar mínimo necessário ao exercício da dignidade humana. Mesmo privilegiando a autonomia privada coletiva e sendo direito revestido de indisponibilidade relativa, as tratativas negociais entre as partes devem ter como propósito a melhoria da condição social do trabalhador. Devem atender aos princípios estabelecidos, também, na Constituição Federal. Renunciar a jornada especial constitucionalmente concedida, permitindo jornada extenuante, contínua, em dias sequenciais, pode trazer riscos potenciais capaz de caracterizar o dano existencial.

A negociação coletiva torna obrigatória a participação dos sindicatos da categoria, um ente colegiado como parâmetro para tratar da defesa dos direitos dos trabalhadores.

Por fim, o instrumento coletivo que trata de turnos ininterruptos de revezamento deve garantir contrapartida específica por parte da empresa. Por se tratar de jornada, tida costumeiramente no Brasil como indisponibilidade absoluta, é desarrazoada a alteração da jornada sem essa compensação específica.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. *Revista LTr*, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 639, voto Min. Joaquim Barbosa, j. 02.06.05, pub. DJ de 21.10.05. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=266465>>. Acesso em: 16.06.2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR – 10763-41.2014.5.03.0073, Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 17.05.2017, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16.06.2017. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2010763-41.2014.5.03.0073&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAA/psAAL&dataPublicacao=16/06/2017&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 03 ago. 2017.

_____. _____. RR – 154-80.2013.5.04.0016, Redator Designado Ministro João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 04.03.2015, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31.03.2015. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20154-80.2013.5.04.0016&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAIA6AAA&dataPublicacao=31/03/2015&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

_____. _____. RR – 2837-07.2013.5.09.0128, Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 26.10.2016, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 28.10.2016. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%202837-07.2013.5.09.0128&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAQlvAAM&dataPublicacao=28/10/2016&localPublicacao=DEJT&query=>>>. Acesso em: 04 ago. 2017.

_____. _____. RR – 359979-61.1997.5.20.5555, Redator: Min. Carlos Alberto Reis de Paula, Data de Julgamento: 12.02.01, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DJ 22.06.01. Disponível em: <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20359979-61.1997.5.20.5555&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAedGAAF&dataPublicacao=22/06/2001&localPublicacao=DJ&query=>>>. Acesso em: 03 jul. 2017.

CANOTILHO, J. J. Gomes. *Direito constitucional e teoria da Constituição*. 7. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2003.

_____. *Estudos sobre direitos fundamentais*. São Paulo: RT. Coimbra: Coimbra Editora, 2008.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do trabalho: curso e discurso*. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. Acordos coletivos de trabalho: possibilidades e limites firmados pela Constituição Federal de 1988. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (Org.). *Trabalho, Constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. *Direito coletivo do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.
- LIMA, João Alberto de Oliveira; PASSOS, Edilenice; NICOLA, João Rafael. *A gênese do texto da Constituição de 1988*. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2013.
- MALLET, Estêvão; FAVA, Marcos N. Comentários ao art. 7º, inciso XIV. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (coords.). *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2014.
- MURADAS, Daniela. O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no Direito Coletivo do Trabalho. *Revista LTr*, 75-05/595, maio 2011.
- OLIVEIRA, Francisco Antonio de. *Manual de direito individual e coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- SARLET, Ingo Wolfgang. Segurança social, dignidade da pessoa humana e proibição de retrocesso: revisitando o problema da proteção dos direitos fundamentais sociais. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves; CORREIA, Érica Paula Barcha. *Direitos fundamentais sociais*. São Paulo: Saraiva, 2010.
- _____; MARINONI, Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. São Paulo: RT, 2012.
- SARMENTO, Daniel; GOMES, Fábio Rodrigues. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações entre particulares: o caso das relações de trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 77, n. 4, out./dez. 2011.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2011. v. 1, parte 1.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 2.