

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

Rosângela Nunes Rodrigues

**IMPACTO DA EVOLUÇÃO SOCIAL E TECNOLÓGICA
NAS ATIVIDADES COM
JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO**

Porto Alegre
2015

ROSÂNGELA NUNES RODRIGUES

**IMPACTO DA EVOLUÇÃO SOCIAL E TECNOLÓGICA
NAS ATIVIDADES COM
JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Programa de Pós Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito para obtenção do grau de Especialista em Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Co-orientador: Prof. Paulo Orval Particheli Rodrigues

Porto Alegre

2015

AGRADECIMENTO

As convenções da vida acadêmica exigem que os autores identifiquem suas fontes de maneira organizada e rigorosa, que se fazem presente na lista de referências bibliográficas ao fim deste trabalho. Porém um grande recurso humano no qual me apoiei para delinear este estudo excede as margens e as notas de rodapés deste impresso e, a fim de que fique registrado, quero mencioná-lo nesta nota de agradecimento.

Para construir esta monografia me vali dos conhecimentos do meu co-orientador professor Paulo Orval, um cavalheiro ao orientar, um grande mestre na arte de ensinar. Sempre corrigindo meus assentamentos com a fidalguia de quem é capaz de mostrar o caminho correto sem jamais demonstrar a distância do saber que nos separa. Infinitamente educado, cortês ao ponto de corrigir uma expressão em latim como a seguinte fala: “Se pronuncia desta maneira, pelo menos é como eu sei. Quem saberá ao certo? É uma língua morta.” Professor, muito obrigada pela generosidade de guiar uma contadora pelos caminhos do direito.

E de maneira muito especial agradeço ao meu primeiro leitor, que tem com a primazia da leitura primária o compromisso de clarear minhas considerações, corrigir deslizes gramaticais e principalmente adentrar em temas tão distintos da sua formação profissional e acadêmica, com a tarefa de salvaguardar minha produção, pré-publicação. Alguns dizem que este é um dos ônus da vida matrimonial, eu afirmo que é um dos bônus de ter uma vida compartilhada, com alguém capaz de se doar à minha história. Obrigada pelo olhar, pelas palavras meu marido e primeiro leitor, deste e de todos os textos que já escrevi e que ainda escreverei.

[...] A limitação das horas de trabalho interessa às condições fisiológicas de conservação de classes inteiras, cuja higiene, robustez e vida entendem com a preservação geral da coletividade, com a defesa nacional, com a existência da nacionalidade brasileira. Não será lícito, pois, que o deixemos ao domínio da contratualidade, que redundaria na preponderância incontrastável da parte mais forte sobre a mais desvalida.

Trecho da conferência intitulada “A Questão Social e Política no Brasil”, realizada no Teatro Lírico, no Rio de Janeiro em 20 de março de 1919. Uma das mais significativas conferências de Rui Barbosa na sua segunda campanha eleitoral, onde em seu pronunciamento defende um avançado plano de reforma social¹.

¹ Pensamento e Ação de Rui Barbosa. Organização e seleção de textos pela Fundação Casa de Rui Barbosa. Brasília: Senado Federal, Conselho Editorial, 1999. p. 399.

RESUMO

Na evolução das relações trabalhistas, o tema jornada destacou-se como uma das principais conquistas sociais bradadas no desenvolver da história do Direito do Trabalho. A Revolução Industrial alterou profundamente as relações sociais e econômicas no meio urbano, acentuou o êxodo rural e as condições de vida dos trabalhadores. As empresas começaram a maximizar seus lucros, as fábricas funcionavam sem parar, na busca de tornarem-se mais eficientes, exigiam carga horária extensa dos trabalhadores. A norma era que as pessoas trabalhassem entre dez e doze horas por dia. Além disso, as condições de trabalho naquele período eram muito precárias. As primeiras máquinas utilizadas na produção fabril eram experimentais e, em razão disso, os acidentes de trabalho eram comuns. Os operários, desprovidos de equipamento de proteção e segurança, sofriam com constantes explosões e mutilações e não recebiam nenhum suporte de assistência médica, nem seguridade social. Neste contexto, começaram a surgir os primeiros protestos por mudança nas jornadas de trabalho, que tiveram um dos seus primeiros frutos colhidos no âmbito mundial em 1919 na Conferência das Nações Aliadas, realizada em Paris, culminando com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Atualmente, o tema da jornada ganhou importância ainda mais notável; os avanços da saúde e segurança do trabalho têm demonstrado que a extensa execução de certas atividades ou em certos ambientes são elementos decisivos à configuração de seu potencial efeito insalubre. Tais reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada em certos ambientes ou atividades constitui-se em medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Esta conjuntura fundamenta o estudo da jornada especial de trabalho à luz das condições laborais e ambientais das atividades tuteladas. Aprofunda-se o conhecimento com base no processo histórico de criação desse marco de proteção ao trabalhador, considerada a normatividade dos textos legais. E ao esquadriñar se os dados históricos das condições de trabalho e do perfil das atividades contempladas com o regime especial de jornada de trabalho, na época da fixação legal, identifica-se o lastro da motivação do legislador, ampliando a compreensão e revelando-se o espírito norteador da jurisprudência pertinente.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho. Duração do Trabalho. Jornada Especial.

ABSTRACT

The evolution of labor relations, the theme day stood out as one of the major social achievements shouted out in developing the history of the Labour Law. The Industrial Revolution profoundly changed the social and economic relations in the urban environment, accentuated the rural exodus and the living conditions of workers. Companies began to maximize profits, the factory worked nonstop, seeking to become more efficient, requiring extensive workload of workers. The rule was that people would work ten to twelve hours a day. Moreover, the working conditions at that time were very poor. The first machines used in manufacturing output were experimental and, as a result, work accidents were common. The workers, deprived of protection and safety equipment, suffered from constant explosions and mayhem and received no medical care, supported or social security. In this context, they began to appear the first protests for change in working hours, which had one of its first fruits harvested at the global level in 1919 at the Conference of the Allied Nations, held in Paris, culminating with the creation of the International Labour Organisation (ILO) . Currently, the journey theme gained importance even more remarkable; advances in health and safety have shown that extensive performing certain activities or in certain environments are crucial to setting up its potential unhealthy effect. Such considerations have led to the notion that the shorter workweek in certain environments or activities constitutes an important prophylactic measure in the context of modern labor medicine. This situation underlies the study of special workday in the light of labor and environmental conditions of supervised activities. Deepens the knowledge based on the historical process of creating this protection to workers in March, considered the normativity of legal texts. And the scan if the historical data of the working conditions and the profile of the activities contemplated with special arrangements for working hours, at the time the legal setting. Identifies the legislator's motivation ballast, increasing understanding and revealing the guiding spirit of the relevant case law.

Keywords: Labor Law . Hours of Work . Special Day

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 Decretos precedentes a CLT sobre duração do trabalho	17
Quadro 2 Empregados com regulamentação especial de distribuição de tempo de trabalho	32

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFERENCIAL TEÓRICO SOBRE PERIODO DE TRABALHO	14
2.1 DURAÇÃO DO TRABALHO.....	14
2.2 JORNADA DE TRABALHO.....	15
2.3 JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO.....	15
2.4 CATEGORIAS TUTELADAS PELA CLT DE 1943	17
2.4.1 Dos bancários	19
2.4.2 Dos empregados nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina ou subfluvial, da radiotelegrafia ou de radiotelefonia	20
2.4.3 Dos músicos profissionais	21
2.4.4 Dos operadores cinematográficos.....	22
2.4.5 Do serviço ferroviário.....	23
2.4.6 Das equipagens das embarcações da marinha mercante nacional de navegação fluvial e lacustre, do tráfego nos portos e da pesca.....	24
2.4.7 Dos serviços frigoríficos	25
2.4.8 Dos serviços de estiva.....	26
2.4.9 Dos serviços de capatazias nos portos	26
2.4.10 Do trabalho de minas de subsolo	27
2.4.11 Dos jornalistas profissionais	28
2.4.12 Dos professores	30
2.4.13 Dos químicos.....	30
2.5 CATEGORIAS TUTELADAS APÓS A CLT	31
3 ESTUDO DA CATEGORIA DOS BANCÁRIOS	34
3.1 CONQUISTA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS.....	34
3.2 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DOS BANCÁRIOS	35
3.3 DESCRIÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS	37
3.4 DESCRIÇÃO DAS DOENÇAS ATRELADAS AS ATIVIDADES DOS BANCÁRIOS.....	38
4 PENSAMENTO DOS DOUTRINADORES.....	42
4.1 ENTENDIMENTOS DOUTRINARIOS.....	42
4.2 MANIFESTAÇÕES JURISPRUDÊNCIAIS	46
4.2.1 APLICAÇÃO ANALÓGICO DA LEGISLAÇÃO ESPECIAL.....	46
5 CONSIDERAÇÕES.....	54
REFERÊNCIAS.....	57

1 INTRODUÇÃO

Regular o período de trabalho é algo essencial para o ser humano, seja pela ordem econômica, social ou biológica. Sua relevância é destaque no contexto mundial, revelando sua importância na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, que destaca no artigo XXIV - Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas².

No Brasil alguns pensadores conceituam o período de trabalho como jornada de trabalho; outros, inclusive a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)³, preferem duração do trabalho. O fato é que de uma ou de outra forma, o empregado desenvolve suas funções na empresa, sempre vinculado a um período de horas.

Registra-se que na época do século XIX (1801), durante o período da revolução industrial, as fábricas funcionavam vinte e quatro horas durante sete dias por semana. Assim as pessoas trabalhavam em turnos de doze a dezesseis horas diários mesmo entre os menores e as mulheres⁴. Não existia qualquer limitação, como atualmente nosso ordenamento jurídico prevê. Nesse período um corajoso cidadão, Robert Owen, começou uma campanha pela jornada de oito horas diárias de trabalho com o slogan “*eight hours to work, eight hours to play, eight hours to sleep, eight shillings a day*”⁵.

A partir do século XX (1901) com a evolução da classe assalariada e a organização dos sindicatos, essas extensas horas foram combatidas, em diversos países como, por exemplo, França e Inglaterra, onde passa-se a ter jornada máxima de dez horas diárias. Porém, foi na Conferência das Nações Aliadas, realizada em Paris, em que se celebrou o Tratado de Versalhes, que se estabeleceu que “as Nações contratantes se obrigavam a adotar a jornada de oito horas ou a semana de quarenta e oito horas de trabalho”. (art. 427).⁶

²DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível na Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da Universidade de São Paulo: www.direitoshumanos.usp.br.

³ Fundamento Legal: Constituição Federal, CLT, Título II, Capítulo II Artigos 57 a 75 e Lei 605/49.

⁴ HUBERMAN, Leo. **A história da riqueza do homem**. 21 Ed. LTC, 1986.

⁵SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Duração do Trabalho e repouso remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos S/A, 1950, p. 26.

⁶MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p.55.

Em 1914 a Ford implantou a filosofia de Owen, mudando os padrões para oito horas diárias e tornando-se uma das empresas pioneiras na redução da jornada de trabalho no mundo.

No Brasil, a carta constitucional de 1934 trouxe avanços sociais importantes para os trabalhadores: instituiu o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas⁷, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa. A Constituição Federal de 1937 manteve a jornada de oito horas diárias. Nas Constituições de 1946 e de 1967 não houve alteração significativa nos que diz respeito ao tema jornada de trabalho. A alteração substancial surgiu a partir da Constituição Federal (CF) de 1988, introduzindo a duração de quarenta e quatro horas semanais, através do artigo 7º, inciso XIII – “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. A limitação da jornada de trabalho, atualmente vigente, não impossibilita que ela seja menor, apenas assegura um limite máximo.

Contudo, ao lado da jornada padrão de 8 horas diárias e 44 semanais, existem os regimes especiais, consistentes em jornadas especiais, aplicáveis a determinados profissionais, ou categorias de trabalhadores, ou a empregados submetidos a sistemática especial de atividade, ou organização do trabalho (trabalho em turnos ininterruptos de revezamento), conforme bem esclarecido pelo jurista Mauricio Godinho Delgado⁸.

Estas categorias profissionais, sem observância da jornada padrão, tiveram a fixação especial definida pelo legislador com base no perfil e nas peculiaridades das atividades desenvolvidas, com ênfase nas condições sanitárias. Estes elementos balizadores reproduziam a realidade de uma época. Ocorre que no transcurso do tempo a evolução social e tecnológica afetou tais balizadores. A absorção das tecnologias de informação e comunicação no cotidiano de diversas atividades profissionais transformaram não somente o labor, mas também as condições sanitárias às quais o trabalhadores estão expostos. Assim alguns daqueles elementos balizadores não reproduzem contemporaneamente as mesmas

⁷ Artigo 121, letra c, da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. “... O trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei.”

⁸ DELGADO, Mauricio. Godinho. A Jornada no Direito do Trabalho Brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul. 1994/jun. 1995.

características existentes no tempo em que o legislador elegeu estas atividades como especiais quanto à duração do trabalho.

Conjugam-se a estes fatos os avanços na área da saúde e da segurança do trabalho, que ensinam que a extensão do contato com certas atividades ou ambientes são elementos decisivos para caracterizar os efeitos insalubres. Esta reflexão leva à noção de que a redução da jornada, em certos ambientes ou atividades, constitui-se em medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à jornada não são, necessariamente, normas estritamente econômicas, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de normas de medicina e segurança do trabalho, portanto, normas de saúde pública.

Estas considerações indicam que aprofundar o conhecimento sobre a jornada especial de trabalho, além de ampliar a compreensão, traduzindo o espírito contido na jurisprudência, demonstrará as possíveis adaptações da regra perante as transformações sociais. Desta forma, considerando que a legislação deve preservar o espírito de proteção contido em seu lastro, o presente trabalho busca responder ao seguinte questionamento: a norma jurídica sobre a jornada especial de trabalho traduz a necessidade de proteção adequadamente das atividades conceituadas como especiais pela CLT em seu texto original em 1943, após o transcurso de sete décadas de avanços sociais e tecnológicos?

Assim o objetivo geral é evidenciar as transformações nas atividades e nos ambientes sanitários das categorias com jornada especial de trabalho, fixadas na CLT em 1943, confrontando a adequação da norma jurídica à contemporaneidade dessas atividades. O tema aprofunda a compreensão a respeito das mutações sofridas nas carreiras profissionais com jornada especial, definidas na CLT, à luz da dimensão sociológica do direito como um processo de adaptação social, acompanhando o desenvolvimento da sociedade e estabelecendo regras de conduta entre os atores sociais. A legislação sempre é reformada no compasso da evolução da sociedade, nas palavras de Paulo Nader⁹.

De forma a atingir esse objetivo, são destacados os conceitos sobre período de trabalho. Apresentam-se as atividades com jornada especial de trabalho na época da fixação legal da CLT de 1943 e a legislação pertinente a cada categoria

⁹NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**. 21 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001. p. 19.

profissional tutelada na atualidade. Elegeu-se a categoria dos bancários, a título de fonte de pesquisa, como forma de compreender as transformações ocorridas no transcurso do tempo. Descrevem-se as atividades, as condições de trabalho e os dados sobre doenças do trabalho dos bancários, na época da fixação legal (1933) e na atualidade. Finaliza-se com o pensamento doutrinário e jurisprudencial acerca do tema.

O tipo de pesquisa utilizado para consecução do objetivo geral baseia-se na pesquisa bibliográfica sobre o tema, jornada especial de trabalho, apresentando os dados históricos da categoria dos bancários, revisando a legislação, identificando a norma jurídica vigente e o pensamento dos doutrinadores sobre o tema em quatro capítulos, confrontando adesão da norma legal atualmente aplicada à matéria, aos dados estatísticos e novas características das atividades profissionais.

Para entender o conceito de pesquisa bibliográfica recorre-se a Antonio Carlos Gil, que diz: “é aquela em que os dados são obtidos de fontes bibliográficas, ou seja, de material elaborado com a finalidade explícita de ser lido”.¹⁰

As pesquisas bibliográficas referem-se, portanto, a uma modalidade específica de documentos, que são as obras escritas para editoras, comercializadas em livrarias e classificadas em bibliotecas, como livros, jornais, revistas e periódicos. Esta etapa detém-se, principalmente, em material bibliográfico, com a coleta de dados que contribui para o estudo, bem como na seleção do que é mais pertinente ao assunto.

A metodologia de pesquisa utilizada na presente monografia sustenta-se na pesquisa exploratória - qualitativa. Segundo Naresh K. Malhotra¹¹ a pesquisa exploratória visa a prover o pesquisador de um maior conhecimento sobre o tema ou problema de pesquisa em perspectiva. É apropriada para os primeiros estágios da investigação quando a familiaridade, o conhecimento e a compreensão do fenômeno, por parte do pesquisador, são insuficientes ou inexistentes. A pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta dos dados e o pesquisador como instrumento-chave. Os pesquisadores tendem a analisar os dados indutivamente¹².

¹⁰ GIL, Antonio Carlos. **Técnicas de Pesquisa em Economia**. São Paulo: Atlas, 2000, p. 63.

¹¹ MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

¹² TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

Nas palavras de Eva Maria Lakatos e Marina de Andrade Marconi a pesquisa bibliográfica trata-se do levantamento, seleção e documentação de toda bibliografia já publicada sobre o assunto que está sendo pesquisado, em livros, revistas, jornais, boletins, monografias, teses, dissertações e material cartográfico, com o objetivo de colocar o pesquisador em contato direto com todo material já escrito sobre o mesmo¹³.

¹³ LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Pesquisa Bibliográfica. Metodologia do trabalho científico**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

2 REFERENCIAL TEÓRICO SOBRE PERÍODO DE TRABALHO

O referencial teórico possibilita a fundamentação do estudo, através do embasado da literatura já publicada sobre tema da jornada especial de trabalho. Ao se demonstrar as tradições teóricas que apoiam e cercam o estudo, tem-se o norte basilar do atual estado do problema pesquisado.

No Brasil alguns pensadores conceituam o período de trabalho como jornada de trabalho; outros, inclusive a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT)¹⁴, preferem a expressão duração do trabalho

2.1 DURAÇÃO DO TRABALHO

Por duração do trabalho a doutrina, em geral, compreende todo o período decorrente do contrato de trabalho, inclusive lapsos temporais relativos a repouso semanal, feriados e até mesmo férias. A expressão, portanto, tem sentido amplo, não se restringindo estritamente ao período de disponibilidade do trabalhador perante seu empregador, em virtude do contrato pactuado¹⁵.

Carmen Camino afirma que duração do trabalho não se resume à limitação da jornada. Pressupõe conjunto de regras de cuja harmoniosa integração emerge complexo sistema, umbilicalmente vinculado às diversas formas de execução do contrato de trabalho e que sem a compreensão da natureza dessas diversas formas pelas quais o contrato de trabalho pode se manifestar no plano da eficácia, a percepção do sistema legal que disciplina a duração do trabalho não é completa.¹⁶

Assim sendo, tem-se que o conceito de duração do trabalho pode ser traduzido como um conjunto de regras a constituir um sistema de todas as nuances que o tempo pode representar em um contrato. E tendo como indiscutível, que a jornada de trabalho faz parte do referido sistema, compreendê-la é ampliar a percepção sobre a proteção contida na norma e por consequência potencializar o emprego eficiente da legislação.

¹⁴ Fundamento Legal: Constituição Federal, CLT Capítulo II Artigos 57 a 75 e Lei 605/49.

¹⁵ DELGADO, Mauricio. Goldinho. A Jornada no Direito do Trabalho Brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul. 1994/jun. 1995, p. 111

¹⁶ CAMINO, Carmen, Sistema Legal Disciplinador da Duração do Trabalho: Artigo 57 e Seguintes da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: Vol. 77, n. 2. 2011.

2.2 JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é o tempo em que o empregado permanece, mesmo sem trabalhar, à disposição do empregador e quando, em casos especiais, manda computar como de jornada de trabalho o tempo em que o empregado se locomove para atingir o local de trabalho¹⁷.

A Consolidação das Leis do Trabalho traz em seu artigo 4º a seguinte conceituação normativa sobre jornada de trabalho:

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.

Pode-se extrair do conceito acima que a jornada de trabalho é uma medida do tempo de trabalho. Este trabalho poderá ser interpretado em sentido amplo ou restrito: amplo poder-se-ia dizer aquele em que o empregado se coloca à disposição desde o momento em que sai de seu domicílio, até o momento em que retorna; restrito, somente aquele em que o empregado permanece à disposição do empregador.

No Brasil, admite-se o conceito no sentido restrito, considerando que o artigo 58, § 2º, da CLT, menciona que o tempo despendido pelo empregado entre o momento em que sai do seu domicílio até o local de trabalho somente será computado na jornada de trabalho, nos casos do empregado residir em local que não é servido o serviço público de transporte, sendo ele transportado ao local de trabalho por conta do empregador. Essas horas são denominadas pela doutrina e jurisprudência como horas *in itinere*.

Nas especificidades da jornada de trabalho tem-se a regra especial de proteção de categorias que foram contempladas pelo legislador com tratamento diferenciado, regra esta, foco deste estudo.

2.3 JORNADA ESPECIAL DE TRABALHO

Conquanto a Constituição Federal tenha imposto uma limitação máxima a lei pode estabelecer condições mais benéficas ao trabalhador e adequadas às peculiaridades da atividade desenvolvida. As normas gerais são aplicáveis aos

¹⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2005.

trabalhadores que, em virtude da natureza da atividade profissional exercida¹⁸, estão sujeitos a regimes próprios de proteção ao trabalho, em tudo aquilo que as regras especiais não contrariem o sistema geral.

As jornadas especiais de trabalho existentes ou concernem a certas categorias específicas, ou dizem respeito a trabalhadores submetidos à sistemática especial de atividade, ou à organização do trabalho. Tais jornadas especiais - estabelecidas por norma jurídica, evidentemente, podem extrapolar o padrão diário fixado para o mercado de trabalho no país, ou seja, 8 horas diárias, mantendo-se válidas desde que feita a compensação na forma legal.

Poucas categorias profissionais ou determinadas frações dessas categorias, em face das peculiaridades do setor, tendem a se submeter à fixação de lapsos temporais diários mais amplos de trabalho, sem prejuízo do padrão geral. São exemplos significativos dessas categorias que têm jornadas diárias eventualmente superiores a oito horas ao dia os aeronautas; os trabalhadores nos setores de petróleo, petroquímica e indústria de xisto; os eletricitários; os ferroviários¹⁹. O usual, entretanto, são casos das jornadas especiais de determinadas categorias consistirem em lapsos temporais diários inferiores ao padrão constitucional, como por exemplo: telefonistas, bancários, radialistas, jornalistas. São poucos os exemplos hoje existentes de jornadas especiais em virtude da submissão, pelo trabalhador, a determinada modalidade de organização do trabalho ou determinada sistemática especial de atividade funcional. No primeiro caso, modalidade especial de organização do trabalho, encontra-se o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento; no segundo caso, encontra-se o trabalho em esforço contínuo de digitação.

Registram-se as primeiras leis brasileiras referentes à jornada especial de trabalho no período do Governo Provisório, quando Getúlio Vargas governou por decretos de 1930 a 1934. Neste período foram promulgados diversos decretos, protetivos aos trabalhadores, que tiveram sua continuidade no período do Estado Novo, a partir da Constituição de 1937 sob o nome de decretos leis, que numa escala contínua e progressiva culminaram na criação da CLT em 1943 e este

¹⁸ Disposição preliminar. Prescrevendo o art. 57 da CLT, referente ao sistema geral de duração do trabalho dispõe que: os preceitos deste Capítulo aplicam-se a todas as atividades, salvo as expressamente excluídas, constituindo exceções as disposições especiais, concernentes estritamente a peculiaridades profissionais constantes do Capítulo I do Título III.

¹⁹ MORAES, Evaristo Filho; MORAES, Antonio Carlos Flores: **Introdução ao Direito do Trabalho**, LTr., 1993. p. 418/419.

arcabouço legal no decurso do tempo tornou se um legado trabalhista. Alguns destes decretos e decretos leis versavam sobre a regulamentação da duração do trabalho, os quais demonstra se no quadro a seguir:

Quadro 1 Decretos precedentes a CLT sobre duração do trabalho

	CATEGORIA	BASE LEGAL ANTES DA CLT
1	Bancário	Decreto nº 23.322/1933
2	Empregados nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina ou subfluvial, da radiotelegrafia ou de radiotelefonia	Decreto nº 24.634/1934
3	Músico Profissional	Decreto nº 23.152/1933
4	Operadores de cinematógrafo	Decreto nº 23.152/1933
5	Serviço ferroviário	Decreto nº 279/1935
6	Equipagens das embarcações da marinha mercante nacional de navegação fluvial e lacustre, do trafego nos portos e da pesca	Decreto-Lei nº 1.395/1939
7	Serviços frigoríficos	Decreto nº 24.562/1934
8	Serviços de estiva	Decreto-Lei nº 2.032/1940
9	Serviços de capatazias nos portos	Decreto-Lei nº 3.844/1941
10	Empregados de minas e subsolo	Decreto nº 22.096/1932 ²⁰
11	Jornalistas profissionais	Decreto-Lei nº 910/1938
12	Professor	Decreto-Lei nº 2.028/1940
13	Químico	Decreto nº 24.693/1934

Fonte: Elaborado pelo autor (2015)

A CLT em 1943 ao consolidar as leis vigentes a época da sua criação, tornou mais evidente as categorias profissionais protegidas com regras especiais referentes às especificidades do tempo atrelado ao trabalho.

2.4 CATEGORIAS TUTELADAS PELA CLT DE 1943

A trajetória das reivindicações por melhores condições trabalhistas – entre elas, a redução da jornada – não pode ser entendida sem se revisitar a história,

²⁰ O Decreto 22.096/1932 estendia aos serviços de mineração de toda espécie, o regime de Caixas de Aposentadoria e Pensões. Das treze categorias protegidas pela CLT, com legislação especial sobre jornada de trabalho, somente a dos empregados em minas de subsolo não possuía legislação precedente, conforme pode se aludir com base na publicação no Diário Oficial da União de 20 abr. 1944, p.66, seção 1, sobre o Balanço de 1943 da Companhia Carbonífera Minas do Butiá, onde registrava que:

"... o recorde de extração do minério alcançado ao longo de quase todo aquele ano, apontava um decréscimo da produção em novembro e dezembro. A culpa, para a diretoria da empresa, era indubitavelmente da CLT, que havia diminuído o turno no subsolo das minas de 8 para 6 horas, incluído nessas mesmas seis horas o tempo despendido com o percurso da boca [entrada] da mina às frentes de trabalho e vice-versa..."

conforme analisam os pesquisadores do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese)²¹; a batalha por tempos de expediente menos estafantes no Brasil surge junto ao processo de industrialização, implementado entre o final do século XIX e início do século XX. O começo da indústria nacional é marcado por jornadas extensas, de dez a doze horas, a exemplo do que ocorreu na Europa. As horas extraordinárias, remuneradas ou não, também eram comuns, e sua frequência obedecia às determinações dos patrões.

Sadi Dal Rosso descreve alguns elementos históricos importantes do contexto de redução da jornada de trabalho. As primeiras indústrias foram instaladas, no país, no século XIX e os números de horas relativamente aos padrões costumeiros anteriores de trabalho foram aumentados, e que esse trabalho excessivo motivou inúmeras greves ocorridas em diversas cidades brasileiras. As greves alcançaram, em boa medida, seus objetivos específicos de controlar a duração desvairada do trabalho exigida pelo patronato²².

Neste cenário de pleitos por redução na jornada de trabalho ocorrido no Brasil, localizam-se os primeiros registros de reivindicação de algumas categorias que viriam a ser contemplada com jornada especial de trabalho, como por exemplo, os bancários que através do Decreto nº 23.322/1933 obtiveram o direito a exercer seis horas diárias.

A CLT, aprovada em 1º de maio de 1943, pelo Decreto-Lei nº 5.452, unificou toda a legislação trabalhista vigente no país; leis, decretos, regulamentos foram consolidados em um texto único. Assim o texto original abarcou toda a legislação pertinente à regulamentação especial de trabalho vigente, como base nos decretos apresentados anteriormente, no seu Título III – DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO; no Capítulo I – DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO, treze categorias profissionais figuraram com regra distinta da geral. Sendo que destas, sete constaram no texto legal com a fixação de jornada de trabalho especial inferior à jornada padrão de oito horas por dias: bancários; operadores de cinematógrafo; empregado nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina ou subfluvial, da radiotelegrafia ou de radiotelefonia; jornalista; músico profissional; empregado de minas e subsolo e professor. Acerca

²¹ DIEESE. **Nota Técnica**, nº 87, abril de 2010.

²² DAL ROSSO, Sadi. Tempo de trabalho (Verbete). IN: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

da categoria dos ferroviários e dos empregados em frigorífico a lei dispunha sobre repousos. Sobre a dos químicos, dos empregados em serviço de capatazia e serviço de estiva fixa padrões de remuneração e a dos marítimos versava a respeito da jornada intermitente, em análise sumária, visto que a lei dispõe sobre demais aspectos.

Introdutoriamente, descrevem-se os profissionais pertencentes as treze categorias que figuraram com regra distinta da geral constante da CLT, para em seguida restringir este estudo àquelas sete categorias destacadas anteriormente com jornada de trabalho especial inferior à jornada padrão de oito horas, como forma de evidenciar a adequação da proteção destas atividades pelo legislador no transcurso de sete décadas de avanços sociais e tecnológicos

2.4.1 Dos bancários

O trabalho dos bancários encontra-se nos artigos 224 a 226 da CLT.

Art. 224. Para os empregados em Bancos e casas bancárias será de seis horas por dia ou trinta e seis horas semanais a duração normal de trabalho, excetuados os que exercerem as funções de direção, gerência, fiscalização, chefes e ajudantes de secção e equivalentes, ou desempenharem outros cargos de confiança, todos com vencimentos superiores aos dos postos efetivos.

São considerados bancários, os empregados de instituições bancárias, incluindo porteiros, telefonistas de mesa, contínuos e serventes (CLT, art. 226) possuem jornada diferenciada de trabalho de seis horas contínuas (com início nunca antes das 7h nem término após às 22h), excluído o sábado e domingo, perfazendo um total de trinta horas semanais (CLT, art. 224).

As empresas de crédito, financiamento ou investimento, também denominadas financeiras, equiparam-se aos estabelecimentos bancários para os efeitos do art. 224 da CLT (Súmula 55 do Tribunal Superior do Trabalho - TST). É bancário o empregado de empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico, exceto quando a empresa de processamento de dados presta serviços a banco e a empresa não bancária do mesmo grupo econômico ou a terceiros (Súmula 239 do TST).

Os empregados de cooperativas de crédito não se equiparam a bancário, para efeito de aplicação do art. 224 da CLT, em razão da inexistência de expressa

previsão legal, considerando, ainda, as diferenças estruturais e operacionais entre as instituições financeiras e as cooperativas de crédito. Inteligência das Leis. 4.594, de 29-12-1964, e 5.764, de 16-12-1971 (Orientação Jurisprudencial OJ 379, Seção de Dissídios Individuais I SDI-I, do TST).

O vigilante, contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas, não é considerado bancário (Súmula 257 do TST).

Os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não têm direito à jornada especial dos bancários (Súmula 119 do TST). Não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregados de estabelecimento de crédito pertencente a categorias profissionais diferenciadas (Súmula 117 do TST).

O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2º do art. 224 da CLT (Súmula 102, V, do TST)²³.

Há importante controvérsia que atualmente reside nos regionais, à espera de um pronunciamento enfático do Tribunal Superior do Trabalho: se a atividade de correspondente bancário por caixas de lotéricas e supermercados estaria equiparada ou não a atividade dos bancários.

2.4.2 Dos empregados nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina ou subfluvial, da radiotelegrafia ou de radiotelefonia

O trabalho dos empregados nos serviços de telefonia, de telegrafia submarina ou subfluvial, da radiotelegrafia ou de radiotelefonia encontra-se nos artigos 227 a 231 da CLT.

Art. 227. Nas empresas que explorem o serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia, ou de radiotelefonia, fica estabelecida para os respectivos operadores a duração máxima de seis horas de trabalho por dia ou trinta e seis horas semanais.

²³ BASILE. César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho**: Duração do trabalho a direito de greve. São Paulo. Editora Saraiva. 2009, p.5.

Do mesmo modo que operou em relação aos bancários (arts. 224 a 226 da CLT), o legislador reconheceu o direito a carga de trabalho especial de 6 horas diárias e 36 semanais aos empregados nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía, em decorrências da reconhecida penosidade das profissões, que envolvem atividades desgastantes e repetitivas, exigindo intensa concentração e manutenção do equilíbrio no atendimento ao público.

O telefonista beneficiado pela norma é aquele que exerce suas atividades em “telefonia de mesa” ou em “central telefonia”, enfim, que opera sistema coletivo de ligações, cujo labor pressupõe serviço intenso para o seu operador, que recebe chamadas sucessivas e realiza transferências de chamadas.

A Súmula 178/TST determina aplicação à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227 e seus §§, da CLT.

Não se beneficiam da jornada especial os trabalhadores que lidam com aparelhos convencionais de telefone, ou ainda aqueles que, operando central telefônica, lidam com movimento reduzido de ligações.

Os operadores de telemarketing não são considerados telefonistas, pois não operam “central telefônica”. Nada obstante, têm direito a carga horária especial pela Norma Regulamentadora nº 17 expedida pelo Ministro do Trabalho e Emprego, no Anexo II está previsto para eles tempo de trabalho de 6 horas diárias e 36 semanais, além do direito a duas pausas de 10 minutos cada, mais intervalo intrajornada de 20 minutos.

São considerados operadores de serviços de telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía os trabalhadores que realizarem trabalho contínuo em tais atividades, tendo, portanto o direito a jornada especial.

2.4.3 Dos músicos profissionais

O trabalho dos músicos profissionais encontra-se nos artigos 232 a 233 da CLT.

Art. 232. Será de seis horas a duração de trabalho dos músicos em teatro e congêneres.

São classificados como músicos profissionais os compositores de música erudita ou popular; regentes de orquestras sinfônicas, óperas, bailados, operetas,

orquestras mistas, de salão, ciganas, jazz, jazz-sinfônico, conjuntos corais e bandas de músicas; diretores de orquestras ou conjuntos populares; instrumentistas e cantores de todos os gêneros e especialidades; professores particulares de música; diretores de cena lírica; arranjadores e orquestradores; copistas de música.

Músico integrante de orquestra da empresa, com atuação permanente e vínculo de subordinação, esta sujeito a legislação geral do trabalho, e não a especial dos artistas(Súmula nº 312 do STF).

2.4.4 Dos operadores cinematográficos

O trabalho dos operadores cinematográficos encontra-se nos artigos 234 a 235 da CLT.

Art. 234. A duração normal do trabalho dos operadores cinematográficos e seus ajudantes não excederá de sete horas diárias, assim distribuídas:

- a) cinco horas consecutivas de trabalho em cabine, durante o funcionamento cinematográfico,
- b) um período suplementar, até o Máximo de uma hora, para limpeza, lubrificação dos aparelhos de projeção, ou revisão de filmes.

Os operadores cinematográficos são os profissionais que laboram na atividade de projeção de filmes nos cinemas e seus ajudantes, os quais trabalham na cabina de projeção de filmes em cinema.

Ao cinegrafista não se aplica o art. 234 da CLT, visto que o parágrafo único faz menção ao trabalho em cabina de operadores cinematográficos e seus ajudantes. O cinegrafista é o profissional responsável pelo manuseio de câmera de filmagem ou vídeo e não exerce suas atividades em cabina. . Assim como o operador de câmera (profissional responsável pelo manuseio de câmera de vídeo sob a supervisão de um diretor) e o repórter cinematográfico (profissional responsável pelo manuseio de câmera de vídeo afim de capturar imagens para serem usadas em reportagens, sendo habilitado na graduação em jornalismo).

Desta forma, não há como enquadrar os cinegrafistas, operadores de câmeras e repórteres cinematográficos no citado dispositivo, que prevê jornada especial de seis horas apenas para os operadores cinematográficos e seus ajudantes que trabalham em cabina.

2.4.5 Do serviço ferroviário

O trabalho dos ferroviários encontra-se nos artigos 236 a 247 da CLT.

Art. 236. No serviço ferroviário - considerado este o de transporte em estradas de ferro abertas ao tráfego público, compreendendo a administração, construção, conservação e remoção das vias férreas e seus edifícios, obras de arte, material rodante, instalações complementares e acessórias, bem como o serviço do tráfego, de telegrafia, telefonia e funcionamento de todas as instalações ferroviárias - aplicam-se os preceitos especiais constantes desta Secção.

Art. 239. Para o pessoal da categoria "c", a prorrogação do trabalho independe de acordo ou contrato coletivo, não podendo, entretanto, exceder de 12 (doze) horas, pelo que as empresas organizarão, sempre que possível, os serviços de equipagens de trens com destacamentos nos trechos das linhas de modo a ser observada a duração normal de oito horas de trabalho.

§ 1º- Para o pessoal sujeito ao regime do presente artigo, depois de cada jornada de trabalho haverá um repouso de 10 (dez) horas contínuas, no mínimo, observando-se, outrossim, o descanso semanal.

Art. 244 As estradas de ferro poderão ter empregados extranumerários, de sobreaviso e de prontidão, para executarem serviços imprevistos ou para substituições de outros empregados que faltem à escala organizada. (Revogado pela Lei nº 3.970, de 1961 e restaurado pelo Decreto-lei nº 5, de 4 de abril de 1966).

O regime de sobreaviso e de prontidão, justifica-se por tratar de atividade de transporte público. Para efeito legal, considera-se em sobreaviso, o empregado que fica em sua residência, aguardando a qualquer momento para ser chamado para o serviço. Cada escala de sobreaviso corresponde a um período máximo de 24 (vinte quatro) horas, e as horas de sobreaviso serão remuneradas na razão de 1/3 do salário normal. Já a prontidão verifica-se no caso do empregado ficar nas dependências da estrada, aguardando ordens. A escala de prontidão dos ferroviários, deve ser elaborada com carga horária máxima de 12 (doze) horas, e as horas devem ser remuneradas à razão de 2/3 do salário-hora normal.

A Súmula nº 229 do TST²⁴, aplicou por analogia o artigo 224, § 2º da CLT aos eletricitários, gozando estes das mesmas condições dos ferroviários.

²⁴Por aplicação analógica do art. 244, § 2º, da CLT, as horas de sobreaviso dos eletricitários são remuneradas à base de 1/3 sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial.

Em relação ao ferroviário, vê-se que o legislador fez a mesma opção que no tocante aos Bancários, ao incluir na definição de “serviço ferroviário” uma ampla gama de atividades. Isso significa que todos os empregados prestadores dos serviços especificados neste artigo sujeitam-se às regras legais instituídas para a categoria profissional dos ferroviários, até mesmo os empregados nos serviços de telegrafia e telefonia, aos quais aplicam-se os dispositivos desta Seção e não aqueles próprios dos telefonistas constantes nos artigos 227 a 231 da CLT.

Cabe salientar que o legislador não fixou para o trabalho ferroviário uma jornada inferior à regra geral, e sim deliberou sobre turnos, escala de prontidão e repousos especiais.

2.4.6 Das equipagens das embarcações da marinha mercante nacional de navegação fluvial e lacustre, do tráfego nos portos e da pesca.

O trabalho das equipagens das embarcações da marinha mercante nacional de navegação fluvial e lacustre, do tráfego nos portos e da pesca encontra-se nos artigos 248 a 252 da CLT.

Art. 248. Entre as horas 0 e 24 de cada dia civil, o tripulante poderá ser conservado em seu posto durante oito horas, quer de modo contínuo, quer de modo intermitente.

§ 1º A exigência do serviço contínuo ou intermitente ficará a critério do comandante e, neste último caso, nunca por período menor que uma hora.

§ 2º Os serviços de quarto nas máquinas, passadiço, vigilância e outros que, consoante parecer médico, possam prejudicar a saúde do tripulante serão executados por períodos não maiores e com intervalos não menores de quatro horas.

O trabalhador marítimo é aquele que exerce atividade a bordo de embarcação classificada na navegação, estando sujeito às normas dos artigos 248 a 252, ainda em vigor na Consolidação das Leis do Trabalho. Na doutrina encontra-se a lição de Alice Monteiro de Barros que “os marítimos integram a categoria dos aquaviários”²⁵.

²⁵ BARROS, Alice Monteiro de **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2002.

Por sua vez, segundo o art. 2º da Lei nº 9.537/1997, são considerados tripulantes após habilitação certificada pela Autoridade Marítima para operar embarcações em caráter profissional. Esta Lei define como tripulante o “aquaviário ou amador que exerce funções, embarcado na operação da embarcação”, sujeitos à legislação especial dos marítimos.

Pelos precedentes dos Tribunais do Trabalho, não são trabalhadores marítimos: “(...) os passageiros (aqueles que, não fazem parte da tripulação e são transportados pela embarcação, bem assim os profissionais não tripulantes, aquele que, sem exercer atribuições diretamente ligadas à operação da embarcação, prestam serviços eventuais a bordo.”²⁶

Por outro lado, também não são considerados marítimos os trabalhadores de terra em estaleiros, oficinas de construção ou reparos navais e nos portos ou estaleiros. Tampouco os trabalhadores portuários e da indústria do petróleo (petroleiros) são marítimos, tanto que regidos por leis especiais e as normas coletivas dessas respectivas categorias são independentes dos marítimos.

A jornada dos marítimos tem duração de oito horas, como ocorre em relação à ampla maioria dos demais trabalhadores, a diferença é que tal jornada pode ser prestada de forma contínua ou intermitente, a critério do comandante da embarcação. Sendo que o labor intermitente não poderá ser inferior a uma hora, além disso a os intervalos dentro da jornada não são considerados como tempo a disposição como sucederia no tocante aos demais trabalhadores. (Súmula nº 118 do TST)²⁷

2.4.7 Dos serviços frigoríficos

O trabalho nos serviços de frigorífico encontra-se no artigo 253 da CLT.

Art. 253. Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de uma hora e quarenta minuto trabalho contínuo será assegurado um período de vinte minutos de repouso computado esse intervalo como de trabalho efetivo, por expressa determinação legal.

²⁶ RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. Processo n. 00664-2005-064-01-00-5, 2005.

²⁷ Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Parágrafo único. Considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, nas primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a 15º (quinze graus), na quarta zona a 12º (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zona a 10º (dez graus).

A regra geral é que o intervalo para descanso não é considerado como de efetivo serviço (CLT, art. 71). Por exceção, para os empregados de serviços frigoríficos, tendo em vista da penosidade das atividades, os intervalos de 20 minutos, a cada uma hora e quarenta minutos de trabalho, são computados como de efetivo serviço

Assim como o empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, também tem direito ao intervalo intrajornada, por aplicação analógica ao caput do art. 253 da CLT. (Súmula nº 438).

2.4.8 Dos serviços de estiva

Cabe esclarecer que o trabalho nos serviços de estiva encontrava-se nos artigos 254 a 284 da CLT, que foram revogados pela Lei nº 8.630/1993 (Lei de Modernização dos Portos), sendo que esta também foi revogada, pela Lei nº 12.815/2013, versava sobre as condições do trabalho, definindo os conceitos de estiva de embarcação e sobre o que compreendia o serviço de estiva, sem fixar uma jornada especial de trabalho. Assim sendo a menção dos empregados em serviço de estiva neste estudo que versa, sobre as transformações das categorias com regulamentação especial de duração de trabalho, se faz consubstanciada somente pelo aspecto formal destes terem sido arrolados no Título III – DAS NORMAS ESPECIAIS DE TUTELA DO TRABALHO; no Capítulo I – DAS DISPOSIÇÕES ESPECIAIS SOBRE DURAÇÃO E CONDIÇÕES DE TRABALHO.

2.4.9 Dos serviços de capatazias nos portos

Assim como esclarecemos anteriormente no caso dos empregados em serviço de estiva, o serviço de capatazia nos portos encontrava-se regulamentado nos artigos 285 a 292 da CLT que também teve seus artigos revogados, pelas mesmas leis já citadas (Lei nº 8.630/1993 e posteriormente pela Lei nº 12.815/2013), o texto original tratava da remuneração da mão de obra nos portos organizados e

não fixava parâmetro especial de jornada de trabalho. Sua referência neste estudo se faz de forma a evidenciar que a regulamentação desta categoria que constava da CLT não versava sobre o objeto tema deste trabalho.

2.4.10 Do trabalho de minas de subsolo

O trabalho em minas de subsolo, devido à especificidade de sua atividade, mereceu uma regulamentação expressa da CLT, constante nos artigos 293 a 301. A categoria dos trabalhadores em minas de subsolo que não possui legislação protetiva anterior a CLT, foi contemplada com a redução da jornada para seis horas diárias. A referida legislação promoveu o descontentamento das empresas mineradoras que até então possuíam turnos com jornada de oito horas diárias.²⁸

Art. 293. A duração normal do trabalho efetivo para os empregados em minas no subsolo não excederá de seis horas diárias ou de trinta e seis semanais.

A jornada de trabalhadores de minas subterrâneas deve se limitar a seis horas diárias ou trinta e seis horas semanais. A regra está prevista no artigo 293 da Consolidação das Leis do Trabalho e foi usada pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho para manter a condenação de uma mineradora a pagar horas extras. O colegiado apontou que além da aplicação da norma da CLT, não pode existir acordo de compensação de horas sem autorização do Ministério do Trabalho, competente em matéria de higiene do trabalho.

Para o relator, ministro Alberto Bresciani, o artigo 293 da CLT é norma de conteúdo imperativo, amparada pelo princípio protetor do Direito do Trabalho,

²⁸ Em setembro de 1943, o Consórcio Administrador de Empresas de Mineração (CADEM) já havia pedido ao governo federal uma revisão da CLT, que na época ainda não havia entrado em vigor. Os alvos eram o artigo que reduzia o trabalho no subsolo das minas (293) e, especialmente, o que proibia o trabalho no subsolo a menores de 21 anos e maiores de 50 anos (artigo 301). O diretor do CADEM, Roberto Cardoso, acompanhado pelo empresário Guilherme Guinle - acionista da Companhia Estrada de Ferro e Minas de São Jerônimo e presidente da Companhia Docas de Santos, reunira-se com o presidente da República Getúlio Vargas para apelar pessoalmente pela revisão das disposições em relação à limitação da faixa etária, as quais iriam "prejudicar grandemente o esforço das empresas, impedindo-as de corresponder ao apelo do presidente Vargas, em prol de uma maior produção de carvão". Disposições da Consolidação das Leis do Trabalho que afetarão a mineração do Brasil. Diário de Notícias Porto Alegre, 20 set. 1943. Slide 279. [MCS/ACES]

levando em conta o alto grau de insalubridade nas minas. "Constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho", afirmou o relator. A decisão foi unânime²⁹.

Ao mineiro transferido para a superfície por motivo de dano à sua integridade física ou à sua saúde, em face da incapacidade para o labor em subsolo, garante-se a jornada de seis horas de trabalho.³⁰

No caso de o trabalho compreender parte no subsolo e parte na superfície, a jornada será calculada tendo em vista a proporção de seis horas no subsolo para oito horas na superfície e vice-versa (item 22.1.5.3, da NR 22, da Portaria 3.214 do Ministério do Trabalho, de 08 de junho de 1978).

2.4.11 Dos jornalistas profissionais

O trabalho dos jornalistas profissionais se encontra nos artigos 302 a 316.

Art. 302. Os dispositivos da presente Secção se aplicam aos que nas empresas jornalísticas prestem serviços como jornalistas, revisores, fotógrafos, ou na ilustração, com as exceções nele previstas.

§ 1º Entende-se como jornalista o trabalhador intelectual cuja função se estende desde a busca de informações até a redação de notícias e artigos e à organização, orientação e direção desse trabalho.

§ 2º Consideram-se empresas jornalísticas, para os fins desta secção, aquelas que têm a seu cargo a edição de jornais, revistas, boletins e periódicos, ou a distribuição de noticiário, e, ainda, a radiodifusão em suas secções destinadas à transmissão de notícias e comentários.

Art. 303. A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Secção não deverá exceder de cinco horas, tanto de dia como à noite.

A profissão de jornalista compreende o exercício habitual e remunerado de atividades intelectual, que se dedica desde a busca de informações até a redação de notícias e artigos e à organização, orientação e direção desse trabalho.

A regulamentação da atividade do jornalista é prevista no Decreto nº 83.284/1979.

²⁹BRASILIA, Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº 307-11.2012.5.05.0311, Relator Ministro Alberto Bresciani, 2014.

³⁰ SANTA CATARINA, Tribunal Regional do Trabalho. Processo nº 0067641998, 1998.

A jurisprudência do TST³¹ tem se firmado no sentido que o jornalista que trabalha em empresas não jornalísticas tem direito a horas extras além da quinta diária, quando sua função está relacionada às atividades típicas desta profissão.

A jornada especial não se aplicará àqueles que exercem as funções de redator-chefe, secretário, subsecretário, chefe e subchefe de revisão, chefe de oficina, de ilustração e chefe de portaria. Não se aplicam, do mesmo modo, aos que se ocuparem unicamente em serviços externos, nos termos expresso do art. 306 da CLT.

Cabe salientar que no Brasil por muito tempo se entendeu exigível o diploma de curso superior para se reconhecer a condição de jornalista. A Corte entendia, inicialmente, que o requisito do registro prévio no órgão competente do Ministério do Trabalho, com a apresentação, dentre outros documentos, do diploma de curso superior, teria sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988, uma vez que, nos termos de seu art. 5, XIII, seria livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, desde que atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer.

Entretanto, sobreveio, em 2009 o entendimento por maioria, do Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF), pelo qual é inconstitucional a exigência do diploma de jornalismo e registro profissional no Ministério do Trabalho como condição para o exercício da profissão de jornalista.

O entendimento foi de que o artigo 4º, inciso V, do Decreto-Lei nº 972/1969, baixado durante o regime militar, não foi recepcionado pela Constituição Federal (CF) de 1988 e que as exigências nele contidas ferem a liberdade de imprensa e contrariam o direito à livre manifestação do pensamento inscrita no artigo 13 da Convenção Americana dos Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de San José da Costa Rica.

A decisão foi tomada no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 511961, em que se discutiu a constitucionalidade da exigência do diploma de jornalismo e a obrigatoriedade de registro profissional para exercer a profissão de jornalista. A maioria, vencido o ministro Marco Aurélio, acompanhou o voto do presidente da Corte e do relator do RE, ministro Gilmar Mendes, que votou pela inconstitucionalidade do dispositivo do Decreto-Lei nº 972/1969.

³¹ BRASILIA, Tribunal Superior do Trabalho, Orientação Jurisprudencial 407 SDI-1, 2011.

2.4.12 Dos professores

A categoria dos professores recebeu tratamento especial da CLT em razão de sua natureza singular de uma das profissões mais antigas da humanidade, sendo-lhes dedicada jornada especial de trabalho. A atividade dos professores se encontra nos artigos 317 a 324.

Art. 317. O exercício remunerado do magistério em estabelecimentos particulares de ensino exigirá, além das condições de habilitação estabelecidas pela competente legislação, o registro no Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que será feito, no Distrito Federal, no Departamento Nacional do Trabalho e, nos Estados e no Território do Acre, nos respectivos órgãos regionais.

A jornada de professor é especial de quatro aulas consecutivas ou seis intercaladas, num mesmo estabelecimento, nos termos do artigo 318 da CLT:

Note-se que aulas consecutivas são aquelas seguidas, uma após a outra, sem intervalos. Já as aulas intercaladas pressupõem uma intermitência, ou seja, pode haver janelas entre uma aula e outra.

Observe-se também, que a norma não faz distinção entre professores de ensino infantil, fundamental, médio, técnico ou superior. Tal omissão, na maioria das vezes, é abarcada por negociações coletivas que tentam suprir a necessidade de adequação desta norma à realidade fática dos professores.

2.4.13 Dos químicos

O trabalho dos químicos se encontra nos artigos 325 a 350 da CLT.

Art. 325. É livre o exercício da profissão de químico em todo o território da República, observadas as condições de capacidade técnica e outras exigências previstas na presente Secção.

O exercício da profissão de químico, esta disciplinado na Lei nº 2.800/1956 regulamentado pelo Decreto nº 85.877/1981. Como se trata de lei posterior e especial considera se tacitamente revogados os dispositivos da CLT que com ela sejam incompatíveis. A Lei nº 2.800/1956 art. 20, reconhece, também, como profissionais de química os bacharéis em química e os técnicos químicos.

A Lei nº 5.530/1968 art. 1 reconhece, ainda, como profissionais de química todos aqueles que, na data da publicação da Lei nº 2.800/1956, se achavam em exercício de função pública ou particular, para a qual se exigisse a qualidade de

químico, revelada por anotação em carteira profissional, expedida pelo Ministério do Trabalho anteriormente a Lei nº 2.800/1956, e que não tinham condições para o registro nos Conselhos Regionais de Química em face da não oficialização de seus diplomas.

A Lei nº 4.950-A de 22 de abril de 1966, conforme orientação prevalente do TST (Súmula 370) não estabelece jornada especial, mas apenas uma relação de proporcionalidade entre jornada e remuneração. Cabe salientar que esta lei não se restringe aos químicos e dispõe sobre também sobre as profissões de engenharia, de arquitetura, de agronomia e de veterinária.

2.5 CATEGORIAS TUTELADAS APÓS A CLT

Diversas categorias foram contempladas pelo legislador com a fixação de jornada especial distinta daquela definida como norma geral. Alguns em decorrência da peculiaridade das suas atividades tiveram sua jornada fixada acima da jornada geral de oito horas diárias, como por exemplo: o aeronauta com jornada de onze horas, se integrante de uma tripulação mínima ou simples; quatorze horas, se integrante de uma tripulação composta e de vinte horas, se integrante de uma tripulação de revezamento³².

A maioria das categorias protegidas pela jornada especial de trabalho foram beneficiadas com a redução na sua jornada, são os casos dos: aeroviários de serviço de pista, bancários, operadores de cinematógrafo, telefonistas, telegrafistas, entre outros, com jornada de seis horas diárias e conseqüentemente com jornada semanal reduzida.

Algumas categorias tiveram suas jornadas ainda mais reduzidas: jornalistas profissionais e repentinistas, com jornada diária de cinco horas. Outras não receberam o benefício da redução da jornada, mas a fixação do salário mínimo da categoria para uma jornada de seis horas e quatro horas, como por exemplo respectivamente: os engenheiro e os médicos³³.

³² Base legal: artigos. 20 a 24 da Lei nº 7.183/1984

³³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 370** - Res. 129/2005 - DJ 20, 22 e 25.04.2005. "Médico e Engenheiro - Jornada de Trabalho Tendo em vista que as Leis nº 3999/1961 e 4950/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4 horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar

A fixação da jornada especial de trabalho não só diz respeito às categorias mais também leva em consideração o setor de atuação, como por exemplo: os radialistas do setor de autoria e locução, com jornada de cinco horas diárias, os do setor de produção e técnica sua jornada é de seis horas diárias e os da cenografia e caracterização com jornada de sete horas diárias³⁴.

A matéria jornada especial de trabalho exige na sua aplicação a compreensão da rotina laboral da atividade desenvolvida e a clara identificação do setor no qual a categoria profissional encontra-se inserido. Assim sendo, apresenta-se quadro resumo das categorias tuteladas pela legislação, com a indicação respectiva do fundamento legal, visando ilustrar o universo doutrinário sobre o tema.

Quadro 2 Empregados com regulamentação especial de distribuição de tempo de trabalho

	CATEGORIA	BASE LEGAL
1	Advogado	Art. 20 Lei 8.906/1994
2	Aeronauta	Art. 20 a 24 Lei 7.183/1984
3	Aeroviários de serviços de pista	Decreto 1.232/1962
4	Agente comunitário de saúde	Art. 11, parágrafo único da Lei 11.350/2006
5	Aprendiz	Art. 432 CLT Lei 10.097/2000
6	Auxiliar de laboratório	Art. 16 Decreto-Lei 1.445/1976
7	Auxiliar em assuntos culturais (especialista em música)	Lei 3.857/1960
8	Assistente de chancelaria e oficial de chancelaria	Art. 4 do Decreto 1.565/1995
9	Assistente social	Lei 8.662/1993
10	Artista	Art. 21 Lei 6.533/1978 Dec. 82.385/1978
11	Atleta de futebol ³⁵	Art. 28, §4º, inciso VI da Lei 9.615/1998 Lei 12.395/2011
12	Bancário	Art. 224 CLT
13	Bombeiro civil	Art. 5º Lei 11.901/2009
14	Cabineiro de elevador	Art. 1º Lei 3.270/1957
15	Empregado menor	Art. 402 CLT
16	Empregado de minas e subsolos	Art. 293 da CLT
17	Engenheiro químico, agrônomo e veterinário	Lei 4.950-A/1966, Súmula 370 do TST
18	Ferroviário	Art. 236 CLT Lei 1.652/1952
19	Fisioterapeuta e terapeuta ocupacional	Art. 1º da Lei 8.856/1994
20	Jornalista	Art. 302 e 303 da CLT
21	Mãe social ³⁶	Lei 7.644/1987
22	Mecanografista e digitador	Art. 72 Súmula 346 TST
23	Médico ³⁷	Lei 3.999/1961, Súmula nº 370 - TST - Res. 129/2005 -

em horas extras, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias. (ex-OJs nºs 39 e 53 - Inseridas respectivamente em 07.11.1994 e 29.04.1994)”

³⁴ Base legal: artigo 18 da Lei 6.615/1978.

³⁵ O horário normal de trabalho será organizado de maneira a bem servir o adestramento e à exibição do atleta, não excedendo, porém, de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, tempo em que o empregador poderá exigir que fique o atleta à sua disposição

³⁶ O trabalho desenvolvido pela mãe social é de caráter intermitente, realizando-se pelo tempo necessário ao desempenho de suas tarefas.

		DJ 20, 22 e 25.04.2005 - Conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 39 e 53 da SDI-1
24	Motorista	Lei 12.619/2012 Art. 235 A CLT Lei 13.103/2015
25	Músico	Artigos 41 a 53 da Lei 3.857/1960
26	Operador de cinematógrafo	Art. 234 CLT
27	Operador telegrafista nas estações de tráfego intenso.	Art. 246 CLT
28	Odontologista	Lei 3.999/1961
29	Professor	Art. 318 CLT
30	Radialista	Art. 18 da Lei 6.615/1978
31	Repentista	Art. 4º da lei 12.198/2010 e Artigos. 41 a 53 da Lei 3.857/1960
32	Revisor	Decreto-Lei nº 7.858
33	Serviço frigorífico	Art. 253 CLT
34	Técnico em assuntos culturais	Lei 3.857/1960
35	Técnico em comunicação social	Decreto-Lei 972/1969, Art. 9º
36	Técnico em radiologia	Art. 30 do Decreto 92.790/1986 Lei 7.394/1985
37	Teletendimento/telemarketing	Portaria 3.214/1978 NR 17 Anexos II
38	Telegrafistas e telefonista	Art. 229 CLT e Art. 227 CLT
39	Terapeuta ocupacional	Art. 1º da Lei 8.856/1994

Fonte: Elaborado pelo autor (2015)

Mesmo que este estudo não verse sobre os servidores públicos, cabe salientar que algumas categorias profissionais com atuação junto a órgãos públicos federais, possuem jornada de trabalho reduzida, como por exemplo:

Fonoaudiólogo que atua em órgãos federais tem a sua jornada de trabalho fixada em trinta horas semanais, conforme art. 2º da Lei nº 7.626/1987. Médicos e veterinários, quando servidores públicos federais, sua jornada é de vinte horas semanais, conforme Lei nº 9.436/1997, em seu art. 1º.

A atual legislação contempla trinta e nove categorias com a regulamentação especial de trabalho, demonstrando que este tema obteve constante atenção do legislador desde 1943, uma vez que o texto original da CLT incorporava somente treze categorias sob o amparo da jornada especial de trabalho.

³⁷ A Lei 3.999/1961 e a Sumula 370 TST, não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de quatro horas.

3 ESTUDO DA CATEGORIA DOS BANCÁRIOS

Como o texto original da CLT reproduziu a proteção já existente em leis e regulamentos sobre a jornada especial de trabalho, resta claro que o legislador precedente à CLT balizou a decisão de amparar treze categorias com norma especial, tomando como base as condições de trabalho e o perfil das atividades desenvolvidas pelos trabalhadores antes de 1943. Ocorre que no transcurso do tempo a evolução social e tecnológica afetou tais balizadores. A absorção das tecnologias de informação e comunicação no cotidiano de diversas atividades profissionais transformou não somente o labor, mas também as condições sanitárias às quais os trabalhadores estão expostos, sendo possível que alguns daqueles elementos balizadores não reproduzam a contemporaneidade das atividades tuteladas pelo legislador. Assim elegendo a categoria dos bancários, por sua conquista histórica de 1933, como fonte ilustrativa de estudo sobre a adequação da norma jurídica à necessidade de proteção da categoria, evidenciam-se as transformações nas atividades e no ambiente sanitário desta categoria desde 1933.

3.1 CONQUISTA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS

Em 18 de abril de 1932, registra-se a mobilização dos funcionários do Banespa, os quais reivindicavam não apenas as melhorias salariais, mas, sobretudo, das condições sanitárias, porque era grande a incidência de tuberculose³⁸ no setor bancário, à época. Após mobilização nacional, bancários de todos os estados se engajam na campanha do 'horário higiênico' e ameaçavam paralisar suas atividades; na época, esta ameaça representava a paralisação de toda atividade economia do país, visto que as operações financeiras eram realizadas de forma manual e presencial junto aos estabelecimentos bancários. Em 1933 é convocada a Assembleia Nacional Constituinte e os bancários ganham a chance de eleger, com outras categorias, representantes no Congresso para cuidar de seus interesses.

³⁸ Em 1938, segundo a autora, 23% dos bancários de São Paulo eram portadores de tuberculose, ao passo que a “psiconeurose bancária” havia sido diagnosticada em 259 bancários do Rio de Janeiro em 1942, onde eram detectados quadros, segundo descritos da época, de afetação das “funções do cérebro, dando fraqueza, dificuldade de concentrar a atenção, dor de cabeça e irritabilidade. Surgem insônias e fobias de várias espécies (...) O sintoma que domina é a angústia ou excesso de escrúpulo”. CANÊDO, Leticia Bicalho. **Bancários: movimento sindical e participação política**. São Paulo: Ed Unicamp, 1986.

Atribuem a Álvaro Cechino³⁹, diretor da Associação dos Funcionários de Bancos do Estado de São Paulo, a missão de ir ao Rio de Janeiro exigir do governo provisório a assinatura do decreto de seis horas de trabalho diário. Assim é assinado o Decreto nº 23.322, fixando em seis horas diárias a jornada da categoria, com trinta e seis horas semanais. Pareceres médicos respaldam a redução da jornada dos bancários, vítimas principalmente, de tuberculose e neurose. Assim, a partir de novembro de 1933, em caráter especial, com o intuito de preservar a saúde dos bancários, estes passam a exercer a jornada reduzida⁴⁰.

3.2 DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES DOS BANCÁRIOS

Registram-se as atividades dos bancários no Brasil de forma mais representativa, no início da década de 20 em São Paulo, sendo que esta possuía cerca de 500.000 habitantes e desses, perto de 1.800 trabalhavam em estabelecimentos bancários. A relação entre estes trabalhadores e seus patrões, era de total dominação. Oriundos da aristocracia rural paulista, os banqueiros exerciam uma administração paternalista, com livre criação de normas de serviço, incentivando, dessa forma, o carreirismo e a lealdade aos patrões.

A gestão paternalista, presente também em outros setores da economia, no contexto de uma sociedade industrial emergente, predominava nas relações entre banqueiros e bancários.

Letícia Bicalho Canêdo, descrevendo a organização do trabalho bancário, informa que não havia predeterminações de funções nas agências, confirmando assim depoimentos de bancárias entrevistadas:

Não havia função fixa no banco, e atribuíam-se aos funcionários tarefas esporádicas, na base da confiança pessoal, que podiam ser modificadas a qualquer momento. Assim, um funcionário do quadro de escrituração não tinha função própria. Tanto poderia estar no caixa como trabalhando em contas correntes [...]⁴¹

Ressalta também a autora que até a década de 20 o trabalho bancário era realizado manualmente:

³⁹SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIADORES DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO. **A História dos Bancários: lutas e conquistas (1923/1993)**. São Paulo. Editora Gráfica Atitude Ltda 1994.

⁴⁰VIDA BANCÁRIA. **Edição Comemorativa nos 90 anos**, 2013 Disponível em: http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/418_fb_90anos_1.pdf. Acesso: 10 abr. 2015

⁴¹CANÊDO, Letícia. Bicalho. **Bancários: movimento sindical e participação política**. São Paulo: Ed Unicamp, 1986, p. 82.

Não havia máquinas de calcular, e muitas vezes o bancário, após fechar o caixa, ficava contando juros até alta madrugada. Não podia sair deixando a solução de qualquer tipo de erro para o dia seguinte. Não havendo especialização, 'em época de contagem de juros, pegavam todos que tinham condições de contar'. Para isto distribuíam-se os livros de contas correntes, marcados de A a Z, aos funcionários: 'A letra A era o mais grosso. Quem ficava com este livro, em geral pessoa não agradável ao chefe, gastava dois ou três dias para fazer o serviço. Na década de 30, o trabalho foi facilitado com o aparecimento de copiadores de gelatina e a permissão de escrituração a máquina.[...]'⁴²

Desde então, inicia-se um lento, porém gradual processo de racionalização do trabalho bancário sempre vinculado à mudanças tecnológicas e organizacionais que objetivaram atender a uma permanente expansão das operações financeiras e à redução dos custos através da divisão e intensificação do trabalho. A característica presente em todos estes momentos históricos foi e tem sido ainda a procura da intensificação da produtividade dos bancários e a minimização dos custos de funcionamento bancário.

Marco Aurélio Aguiar Barreto identifica duas correntes divergentes sobre a necessidade de manutenção da jornada especial dos bancários:

[...] uma expressa que a atividade bancária já não mantém a mesma singularidade que amparou o seu enquadramento especial. Isto porque, ao tempo da edição da CLT, raciocinava-se no sentido geral de que os bancários lidavam com expressivos valores e o processamento dos serviços era documentado de forma manual e, quando muito dinamizado, como o auxílio da máquina de datilografia e calculadoras, muito utilizadas na confecção de partidas de lançamentos e de fechamentos de movimentos diários, mensais e anuais⁴³

A outra favorável à manutenção da jornada de 6 horas para os bancários, afirma que:

[...] a execução do trabalho bancário, graças à introdução de tecnologia nessa atividade, proporcionou maior margem de segurança, com menos riscos e desgastes para o trabalhador. Contudo, a defesa pelo respeito à jornada dos bancários pauta-se na mesma tese de que a atividade atual, fruto da modernização substitui as dificuldades vividas à época da edição da CLT, mas ensejou outras formas de desgastes psíquicos⁴⁴.

⁴² CANÊDO, Leticia. Bicalho. **Bancários: movimento sindical e participação política**. São Paulo: Ed Unicamp, 1986, p. 204.

⁴³ BARRETO, Marco Aurélio. Aguiar. **Análise sobre a jornada de trabalho dos bancários – A discussão sobre o exercício de cargos de confiança – Horas extraordinárias** Revista Ltr. São Paulo, v. 75, n. 9, p. 1071–1083, set., 2011

⁴⁴ Idem.

Assim sendo, a jornada de trabalho dos bancários tem o enquadramento especial, em razão das peculiaridades da atividade desde o início da sua normatização. Atualmente, justifica-se pelos desgastes funcionais decorrentes da modernização das relações laborais, com a introdução de novos métodos de trabalho, a inserção da informática no processo produtivo, a constante cobrança de metas, nem sempre estabelecidas com razoabilidade e, com a agravante de que, não raro, as cobranças não se restringem aos limites da jornada normal de trabalho, especialmente, por intermédio da utilização dos meios eletrônicos que podem alargar a jornada de trabalhar ao tornar o trabalhador dedicado ao seu uso, imputando a este maior carga de trabalho a disposição do empregador.

3.3 DESCRIÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO DOS BANCÁRIOS

A estrutura física dos bancos na década de trinta era composta por grandes agências, contendo uma área ampla destinada aos caixas, uma específica a um grande cofre geralmente situado no subsolo da agência, com prateleiras e gavetas para depósitos de valores, uma vez que o volume de dinheiro transacionado diariamente era expressivo, ao ponto de exigir que o tesoureiro trabalhasse dentro do cofre, área esta isolada e sem iluminação nem ventilação natural. No salão principal da agência eram aglutinados os funcionários responsáveis pelo atendimento dos clientes e das atividades de escrituração bancária, estes trabalhavam em mesas individuais utilizando máquina de escrever. O número de funcionários necessários para operacionalizar uma agência era grande, uma vez que, todas as operações eram realizadas e registradas de forma manual. O meio de comunicação empregado era o telegrafo e o telefone.

Dadas as complexidades das transações atuais, tudo era muito simples: os documentos relativos às transações bancárias eram manuscritos sejam do banco, do cliente, bem como os livros contábeis. Por muitos e muitos anos, a gestão dos negócios dos bancos manteve-se inalterada⁴⁵.

Com o passar do tempo, os clientes foram aumentando e os negócios dos bancos também. Os sistemas de escrituração necessitavam ser modernizados. Vieram as máquinas calculadoras, de datilografia e de contabilidade elétricas. Os

⁴⁵ FRANCO, Afonso Arinos de Melo; PACHECO, Claudio. **História do Banco do Brasil**. AGGS - Indústrias Gráficas SA. Rio de Janeiro, 1979. v. I.

clientes passaram a ter fichas gráficas de conta corrente onde eram registradas as suas movimentações financeiras junto aos bancos.

Os bancos usavam um sistema de contas internas para resumir contabilmente seus atos e fatos comerciais e para apuração dos seus resultados.

A tecnologia da informação introduzida nos bancos em meados dos anos 80 alterou profundamente a rotina laboral. O uso intensivo da intranet (internet interna) e da internet passou a figurar como ferramenta do cotidiano dos funcionários dos bancos.

Com o advento da internet a estrutura operacional e física das agências mudou radicalmente, hoje as agências bancárias são bem pequenas, com poucos guichês destinados aos caixas, grandes áreas para auto-atendimento e gerência em áreas estratégicas. O sistema de escrituração foi totalmente informatizado. O volume de moeda corrente transacionada nas agências tornou-se muito pequeno o que acarretou o desuso de grandes cofres e de vidros blindados. Os sistemas de alarmes e de segurança foram intensificados, tanto que as atuais agências bancárias tendem a serem projetadas com ampla visualização da área interna intensificando a utilização da iluminação natural em seus ambientes.

Assim resta evidente que as condições de trabalho (os aspectos presentes no ambiente e nos processos de trabalho) que interferem sobre a saúde física e mental dos bancários, foram alterados no decurso do tempo, de tal modo a inviabilizar a identificação dos balizadores originais que lastrearam o enquadramento da categoria em norma especial.

3.4 DESCRIÇÃO DAS DOENÇAS ATRELADAS AS ATIVIDADES DOS BANCÁRIOS

A jornada de seis horas foi uma conquista história fundamentada na saúde do trabalhador bancário na década de 30, que naquela época sofria com a alta incidência de tuberculose. Nos dias atuais são registradas outras doenças relacionadas a atividade da categoria como por exemplo: às lesões por esforço repetitivo (LER), distúrbio osteomuscular relacionado ao trabalho (DORT) e doenças

relacionadas ao assédio moral que levam ao *stress*, síndrome do pânico, hipertensão, doenças cardiovasculares entre outras⁴⁶.

Em 2013, segundo estatísticas do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), 18.671 bancários foram afastados do emprego devido a adoecimentos. Desses afastamentos, 4.589 foram por doenças do sistema osteomuscular do tecido conjuntivo (DORT e LER) e 5.042 por transtornos mentais e comportamentais como: ansiedade, depressão, estresse pós-traumático e síndrome do pânico. De acordo com a Previdência Social, 73% dos transtornos mentais e 67% dos DORT/LER foram afastamentos previdenciários, ou seja, sem relação com a atividade bancária. Apenas 27% dos transtornos mentais e 33% dos DORT/LER foram considerados acidentes do trabalho.

As doenças atreladas ao assedio moral dizem respeito a qualquer conduta abusiva que intencional e frequentemente, firam a dignidade e a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho. O assedio moral é uma conduta de difícil identificação, por tratar-se de comportamento subjetivo de natureza psicológica com o objetivo de constranger a vítima, humilhá-la, fazendo-a se sentir inferior, ao ponto desta algumas vezes acreditar que é merecedora do sofrimento ou até mesmo causadora da situação.

Segundo levantamento do Ministério Público do Trabalho (MPT), das três mil denúncias realizadas em 2013, 30% foram de bancos; o número de acusações aumentou 7,4% comparado com o ano de 2012.

O ritmo de expansão do assédio moral no Brasil é maior do que o apontado pelo MPT, de acordo com levantamento interno feito pela Confederação Nacional dos Bancários (CONTRAF), entre 2011 a 2013. Segundo a entidade, em 2011, 29% dos trabalhadores do setor pediram o fim do assédio moral; em 2012 o número aumentou para 31% e em 2013 para 58% de um total de trinta e sete mil entrevistados, ou seja, o índice praticamente dobrou em apenas três anos.

De acordo com Walcir Previtalo Bruno, secretário de Saúde do Sindicato dos Bancários de São Paulo, em entrevista sobre a pesquisa⁴⁷ a respeito da saúde do

⁴⁶ROCHA, Sandra Regina Ayres. **"O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda"**: sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários, 2003. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília, Brasília. "Levantamento feito com base em dados do INSS aponta que 27% dos afastamentos são decorrentes de lesões por esforço repetitivo (LER/Dort) e outros 26% por transtornos mentais e comportamentais, como estresse, depressão e síndrome do pânico".

trabalhar bancário, o assédio moral ocorre em grande parte por conta das metas agressivas determinadas pelas instituições bancárias.

[...] A prática de assédio moral, associada à cobrança abusiva de metas, foi apontada pelos trabalhadores como a principal causa de desgaste mental e adoecimento no trabalho. [...] a pesquisa reforçou a tese de que o serviço bancário adocece e que esse adoecimento está diretamente ligado à organização do trabalho.⁴⁸.

A questão do assédio moral perante a categoria dos bancários é tão pungente que o MPT realizou uma campanha nacional em 2013 com foco no combate ao assédio moral em estabelecimentos bancários. O objetivo era que os trabalhadores se sensibilizassem e denunciasses casos de abuso a algum órgão, como o próprio MPT.

A ação foi uma iniciativa da Coordenadoria de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (COORDIGUALDADE) que lançou a cartilha “assédio moral em estabelecimentos bancários”. A publicação divulgava conceitos e exemplos que buscavam esclarecer aos bancários e à sociedade em geral sobre as questões relacionadas ao assédio moral no meio ambiente de trabalho.

Segundo dados da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF), o assédio moral atinge 66% dos bancários de todo o país. O levantamento ouviu vinte e sete mil e seiscentos trabalhadores. Depressão, estresse, alcoolismo e até o suicídio são algumas das possíveis consequências do assédio. Uma pesquisa da Universidade de Brasília (UnB) revela que um bancário tenta suicídio pelo menos uma vez por dia e a cada 20 dias, um deles se mata.

Registra-se o aumento considerável do número de trabalhadores ingressantes na Justiça do Trabalho alegando humilhações e ameaças no emprego. O Ministério Público do Trabalho (MPT) no Rio Grande do Sul recebeu, em 2014, 390 denúncias sobre assédio moral no trabalho, número 25% maior que o de 2013. Já em São Paulo até junho de 2015 o Ministério Público do Trabalho registrou o recebimento de 566 denúncias de assédio moral. Segundo procuradores do

⁴⁷Pesquisa que foi a base para a elaboração e publicação do livro Saúde dos Bancários. Editoras Publisher Brasil e Atitude, 2011.

⁴⁸BRUNO, Walcir Previtalle. Bancários adoecem mais que outros trabalhadores. **Revista Espaço**. da Associação do Pessoal da Caixa Econômica Federal (APCEF),. 2011. p. 08.

Trabalho, a grande dificuldade na luta contra o assédio moral é a obtenção de provas contra o agressor.

A questão do assédio moral é de tal relevância que Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) realizou uma pesquisa sobre o tema onde, 79%, dos juízes apontaram a necessidade de que o assédio moral seja regulamentado em lei⁴⁹.

Assim no transcurso dos anos a proteção contida na norma se faz consubstanciada na continua manifestação de doenças apresentada pelos bancários em decorrência da atividade laboral que os levam a recorrentes afastamentos previdenciários.

⁴⁹ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Magistrados e Vítimas querem Lei que Defina o Assédio Moral**. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br>. Acesso em: 24 ago 2015.

4 PENSAMENTO DOS DOUTRINADORES

O pensamento dos doutrinadores a respeito de temas jurídicos amplia a compreensão e auxilia a interpretação das normas. Ademais, clareia as premissas lançadas no projeto matriz no sentido de desvendar a abrangência efetiva do direito enquanto ordenamento para a vida social. A incursão nas considerações dos juristas sobre o tema, jornada especial de trabalho, propicia um processo de aprendizagem direcionada à prática dos valores que justificam a norma.

Assim temos as palavras de Pedro Augusto Lopes Sabino à compreensão do direito posto em um Estado exige o estudo concomitante de sua legislação, da sua doutrina e da sua jurisprudência⁵⁰.

4.1 ENTENDIMENTOS DOUTRINARIOS

Apresentam-se as ideias lançadas neste estudo, sobre a jornada especial de trabalho, como base no pensamento doutrinário de alguns juristas.

Neste passo têm-se as palavras de Sussekind acerca da origem da jornada especial disposta na CLT:

As normas de duração e condições do trabalho foram consolidadas segundo a regra, preestabelecida no art. 25 do Decreto-lei n 2.308, de 13 de julho de 1940, pela qual prevaleceriam os regulamentos especiais com as reduções de horário neles constantes e no que não lhe contrariassem os princípios gerais⁵¹.

As jornadas especiais de trabalho existentes ou concernem a certas categorias específicas ou dizem respeito a trabalhadores submetidos à sistemática especial de atividade ou organização do trabalho. Sobre este aspecto, Amauri Mascaro Nascimento afirma que a jornada especial leva em conta determinada atividade ou condição pessoal do empregado⁵².

Luciano Martinez explica que a expressão “trabalho de duração especial” sinaliza a existência de um labor privilegiado, com uma dimensão extraordinária, ou

⁵⁰SABINO, Pedro. Augusto. Lopes. Notas acerca do valor metodológico do estudo jurisprudencial. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 352, 24 jun. 2004. Disponível: <http://jus.com.br/artigos/5382/notas-acerca-do-valor-metodologico-do-estudo-jurisprudencial>. Acesso em: 06. jul. 2015.

⁵¹ SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Duração do Trabalho e repouso remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos S/A, 1950. p. 261.

⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 878.

seja, incomum, particular, peculiar, motivada por um conjunto de circunstâncias diferenciadas⁵³.

Os fundamentos para criação de regra especial de jornada de trabalho para algumas categorias pelo legislador são tratados por Mauricio Godinho Delgado, que observa que as jornadas especiais de trabalho são criadas pelo direito em função de dois fundamentos principais. O mais comum diz respeito à categoria profissional dotada de forte poder sócio-político, hábil a ampliar, topicamente, seus direitos trabalhistas (caso de algumas jornadas especiais de categorias específicas). O segundo fundamento reside na percepção, pelo direito, da existência de atividades laborativas especiais ou circunstâncias especiais de trabalho, que, por sua natureza ou ambientação, produzem forte desgaste nas condições físicas e psicológicas do trabalhador envolvido⁵⁴.

Rodrigo Coimbra discorre que o dimensionamento jurídico das relações normativas entre empregados e empregadores, na sua forma atual se dá pela influência das relações coletivas, que vão gerar as normas básicas de negociação coletiva e as normas individuais de redução de jornada, repouso remunerado, férias, entre outros⁵⁵.

Eduardo Gabriel Saad sustenta argumentação pela qual afirma que o legislador brasileiro está criando privilégios para integrantes de determinadas profissões.

Não nos parecem satisfatórios os motivos aparentemente invocados pelo legislador para fixar jornadas especiais de trabalho para certos grupos profissionais. Não se escoram em pesquisas de qualquer espécie para justificar as limitações que leis especiais impõem a duração do trabalho deste ou daquele assalariado.⁵⁶

Homero Batista Mateus da Silva pondera que a redução da jornada para atender a certas peculiaridades profissionais costuma ser bem recebida pela doutrina e jurisprudência, havendo exemplos em abundância na própria CLT. Porém questiona o critério adotado pelo legislador para reduzir a jornada de trabalho de determinadas profissões.

⁵³ MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva. 2010.

⁵⁴ DELGADO, Mauricio. Godinho. A Jornada no Direito do Trabalho Brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul. 1994/jun. 1995.

⁵⁵ COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, Francisco. Rossal. de. Direito do Trabalho: evolução do modelo normativo e tendências atuais na Europa. **Revista Ltr**. São Paulo, v. 73, n. 08, p. 953-962, em especial p. 960, ago. 2009.

⁵⁶ SAAD, Eduardo. Gabriel. et al. **CLT 40**. São Paulo: LTr, 2007. p. 130.

O que se questiona, porém é o critério utilizado pelo legislador para reduzir o patamar de algumas profissões, devido a seu caráter fatigante, e deixar a margem, diversas outras profissões não menos fatigantes, especialmente os trabalhadores braçais mais penosos. E claro que a pressão política e a atuação junto às casas legislativas em muito favorecem as categorias mais organizadas, mas o operador do direito deve pensar a situação de forma englobada e não se sujeitar ao “Direito do Trabalho pontual” (ato ou efeito de emendar a CLT de acordo com a conveniência ou a circunstância, para agradar a um ou outro segmento).⁵⁷

Sebastião Geraldo de Oliveira entende que adoção de regulamentação especial objetivando a redução da jornada de trabalho, justifica-se tendo em vista condições de trabalho peculiares de determinadas profissões. Todavia, as jornadas especiais não englobam todas as profissões que necessitam de condições especiais para proteger a saúde e segurança do trabalhador, como por exemplo, os trabalhadores braçais que realizam trabalhos fatigantes e deveriam ter reduzida a jornada de trabalho⁵⁸.

Carmen Camino alerta sobre a necessidade de cautela na aplicação na sua literalidade e de forma universal das disposições estabelecidas no regime de duração do trabalho para a generalidade dos trabalhadores sujeitos a tutela especial.⁵⁹ Observando critérios equânimes que aplicados atendam ao escopo do legislador quando fixou os limites quantitativos da duração do trabalho, partindo do ordenamento geral, aplicado de forma proporcional a cada segmento de trabalhadores contemplados com as normas especiais. Evitando assim as distorções que têm sido constatadas quando adotados, de forma objetiva e indiscriminada, os limites fixados nas normas gerais de duração do trabalho.

Maria Inês Santos Alves da Cunha ao falar sobre as moléstias provocadas pelo ambiente de trabalho lembra que, o progresso tecnológico vem acompanhado de efeitos deletérios mal conhecidos.⁶⁰

Segundo a pesquisadora da Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Fundacentro) a Dra. Arline Sydneia Abel Arcuri

⁵⁷ SILVA, Homero Batista Mateus. **Curso de Direito do Trabalho aplicado: jornada e pausa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p.6

⁵⁸ OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2010.

⁵⁹ CAMINO, Carmen. Sistema Legal Disciplinador da Duração do Trabalho: Artigo 57 e Seguintes da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: Vol. 77, n. 2. 2011.

⁶⁰ CUNHA, Maria Inês Santos Alves da. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora Saraiva 2010. p. 246.

não existem investimentos em pesquisas voltadas aos impactos na saúde dos trabalhadores que manipulam nanopartículas.⁶¹

O avanço da tecnologia e da globalização promoveu não apenas a mudança da nomenclatura, mas também alteração nas características inerentes a diversas atividades tuteladas pela norma, e, portanto, adaptações das disposições sobre jornada especial se fazem necessárias. O caso dos operadores cinematográficos ilustra claramente a necessidade de adaptação na norma, à atividade que na década de trinta era realizada de forma manual, quando o trabalhador encontrava-se exposto a condições insalubres, no transcurso do tempo sofreu mudanças decorrentes dos avanços tecnológicos na indústria cinematográfica, que modificaram tanto o labor como as condições insalubres⁶². Atualmente encontra-se sujeita à extinção, visto as mudanças substanciais nas cabines de projeção de filmes, em virtude do uso das novas tecnológicas, como *High Definition* (HD) e *Imagem Maximum* (Imax), que dispensam o operador cinematográfico.

Vólia Bomfim Cassar demonstra que com o avanço da tecnologia e a modificação dos meios de produção, novos trabalhadores surgiram, dando como exemplos as categorias de digitador, teleatendente e motoentregador⁶³. Salientando que as adaptações às novas realidades exigiram interpretação evolutiva da antiga legislação⁶⁴.

⁶¹ARCURI, Arline Sydneia Abel. **Riscos da nanotecnologia na saúde do trabalhador são desconhecidos.** São Paulo. 2014. Disponível em <http://www.quimicosunificados.com.br/9335/entrevista-riscos-da-nanotecnologia-na-saude-do-trabalhador-sao-desconhecidos/> Acesso em: 19 ago. 2015.

[...] Ainda são pouco estudados os riscos que o material obtido intencionalmente pelas nanotecnologias pode provocar na saúde dos trabalhadores. Estudos com nanopartículas produzidas pela atividade humana, como as que se formam na combustão de óleo diesel, já têm sido relacionadas com aumento de doenças e mortalidade por problemas cardiovasculares. Vários fatores de risco de doenças cardiovasculares foram associados com a exposição às partículas no ambiente, como por exemplo: elevação da frequência cardíaca, diminuição da variabilidade da frequência cardíaca, vasoconstrição arterial, pressão arterial sistólica aumentada, e aumento da viscosidade plasmática. Estas alterações podem resultar em consequências negativas para a função cardíaca, especialmente em pacientes com doença cardíaca isquêmica, arritmias cardíacas e insuficiência cardíaca congestiva.

⁶² [...] para os operadores cinematográficos se houver uma mudança substancial nas cabines de projeção de filmes cinematográficos e ou nas oficinas de revisão dos filmes cinematográficos, decorrente de substancial evolução tecnológica, os percentuais de insalubridade poderão ser revistos nas convenções, acordos e/ou dissídios coletivos. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 15856820115040001 – TST Data de publicação: 13/10/2014.

⁶³ Lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009, os motoentregadores não possuem jornada especial, são citados neste estudo somente a título ilustrativo de novas profissões.

⁶⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.** Rio de Janeiro, nº 47, p 161-201, jan./jun. de 2010.

4.2 MANIFESTAÇÕES JURISPRUDÊNCIAIS

A legislação adesiva às decisões judiciais, traduz a contemporaneidade do entendimento nas esferas julgadoras e as adaptações empregadas para suprir eventuais situações não regulamentadas sobre a matéria.

4.2.1 APLICAÇÃO ANALÓGICA DA LEGISLAÇÃO ESPECIAL

A analogia constitui método de aplicação do direito, consistente em aplicar determinado preceito à hipótese não prevista, mas que apresenta pontos de contato considerados axiologicamente relevantes. É a analogia *legis*, baseada no brocardo – *ubi eadem legis ratio ibi eadem legis dispositio*.

A analogia não procura demonstrar logicamente a igualdade fundamental de situações dessemelhantes em certos pontos, mas procura evidenciar a justiça de tratamento igual para as situações dessemelhantes tendo em vista a identidade de um ou vários aspectos dessas situações⁶⁵.

A analogia pode ser definida como a utilização de uma norma “X”, que apresente pontos de semelhança para a solução de um caso concreto, que, a princípio, não encontrem no ordenamento jurídico regras específicas.

Para que possa ser utilizada a analogia, entre o caso concreto e a norma a ser utilizada, deve existir semelhanças essenciais e fundamentais entre eles por apresentarem os mesmos motivos.

A analogia existe para dar harmonia e coerência ao ordenamento jurídico, pois utilizando a norma numa situação semelhante ao que ela descreve, o ordenamento jurídico apresentará dentro dele mesmo, a solução para o caso concreto, não sendo necessário recorrer a soluções alheias à ordem jurídica.

A analogia fornece igualdade de tratamento, pois as situações semelhantes serão disciplinadas pela mesma norma.

É importante diferenciar os procedimentos de aplicação da analogia, com a interpretação extensiva, que normalmente, são confundidos.

A interpretação extensiva é um processo decorrente das várias expressões na interpretação de uma lei. Nesse não há lacuna na lei, mas o que ocorre é que a lei existente possui deficiência de linguagem, e assim, o operador do direito vai

⁶⁵ BATALHA. Wilson de Souza Campos. **Tratado de Direito Judiciário do Trabalho**. São Paulo LTr 1983. p.115.

buscar em outra norma, semelhante, o sentido real que a norma deficiente pretendia buscar.

Na interpretação extensiva a norma existe, mas possui carência de sentido, enquanto que, na analogia, não existe a norma específica para regular o caso concreto, ou não possui na norma informações suficientes que solucionem o caso.

Karl Engisch discorre sobre quais regras jurídicas são passíveis de aplicação analógica como meio do preenchimento de lacunas. Assim como destaca o limite desta aplicação.

Toda regra jurídica é susceptível de aplicação analógica – não só a lei em sentido estrito, mas também qualquer espécie de estatuto e ainda a norma de Direito consuetudinário.⁶⁶

Cabe salientar que os preceitos sobre a redução da jornada especial de trabalho não são excepcionais, estes não tem fundamentos contrários ao da regra geral, que, por exemplo: fixa a jornada máxima em 8 horas diárias, até mesmo reforçam o fundamento da regra geral, que é o de proteger o trabalhador. E, portanto a aplicação analogia é cabível. Diferentemente daquelas regras com preceitos excepcionais em que não é possível a aplicação analógica. Tanto que Karl Engisch afirma que os preceitos excepcionais não podem ser estendidos – nem mesmo através da analogia

A lei demora mais a disciplinar as relações de trabalho do que a doutrina e a jurisprudência, assim é comum a aplicação analógica da tutela especial do trabalho pelo julgador como se ilustra:

Como a Consolidação das Leis do Trabalho foi promulgada em 1943, uma época em que não existiam as ocupações de digitador e de operador de telemarketing, que tiveram início apenas com a difusão de novidades tecnológicas, tais como o computador. Todavia essas ocupações são, nos dias atuais, fortemente demandadas, haja vista o fato de que é impensável uma empresa qualquer funcionar sem o uso de computadores.

Diante dessa equação – legislação antiga x ocupações recentes – observa-se que as categorias dos digitadores e dos operadores de telemarketing ficaram em uma espécie de limbo legislativo, sendo aplicados, por analogia, os dispositivos relacionados a outras atividades.

⁶⁶ENGISCH, Karl. **Introdução ao pensamento jurídico**. Fundação Calouste Gulbenkian. Lisboa. 1964. p. 238-241.

Os empregados submetidos a trabalhos contínuos em ambiente artificialmente frio, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito a intervalo intrajornada de 20 minutos, para cada uma hora e quarenta minutos de trabalho, para recuperação térmica.(Súmula 438 TST). Sobre este tema tem-se aplicação analogia do artigo 253 CLT na seguinte decisão:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - PROCESSO SOB VIGÊNCIA DA LEI Nº 13015/14 - AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIO - INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA.O Tribunal de origem, soberano no exame do conjunto fático - probatório dos autos, concluiu que o reclamante trabalhava cotidianamente em ambiente climatizado, submetido durante toda a jornada à temperatura média de 10,9°C. Identificada a circunstância fática referida, escoreita a decisão regional ao aplicar o entendimento consubstanciado na Súmula nº 438 desta Corte, segundo a qual "O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT. TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA : AIRR 23925220125180102. Divulgado em 08/05/2015.

Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual, estes têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo. (Súmula 346 TST).

Também aos digitadores estende-se a jornada de 6 horas aos mesmos, por analogia ao art. 227 da CLT, pois as atividades que desempenham é até mais penosa do que a dos telegrafistas ou radiotelegrafistas. A respeito, tem se:

Ementa: HORAS EXTRAS - 7ª e 8ª - DIGITADOR - ALICAÇÃO ANALÓGICA DO ARTIGO 227 /CLT . Impõe-se a aplicação do artigo 227 da CLT, por analogia, aos digitadores, já que a jornada de trabalho dos mesmos é mais penosa do que a dos telegrafistas ou radiotelegrafistas, para os quais o legislador destinou uma jornada de apenas 6 horas diárias. Ademais, já é comprovado cientificamente que os digitadores ficam sujeitos a certos raios que se irradiam do monitor do vídeo, provocando-lhes, com o tempo, consideráveis malefícios à saúde, como, por exemplo, a doença LER (lesão por Esforço Repetitivo), fato que robustece a aplicação da norma consolidada. Recurso de Revista conhecido e negado provimento. TST - RECURSO DE REVISTA RR 517297571998517555 517297-57.1998.5.17.5555 (TST). Data de publicação: 07/05/1999.

É inegável o fato que a atividade de digitação é causadora de inúmeros problemas de saúde em face dos movimentos repetitivos, que o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), editou a Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17), por

intermédio da Portaria MTPS n.º 3.751, de 23 de novembro de 1990, ao dispor sobre ergonomia.

A referida NR adotou um item específico para as atividades de processamento eletrônico de dados, estabelecendo alguns requisitos a serem observados na prática da atividade, entre eles um prevendo que “o tempo efetivo de trabalho de entrada de dados (digitação) não deve exceder o limite máximo de cinco horas” (17.6.4, alínea c). Houve, portanto, o reconhecimento expresso dos danos que podem advir do exercício da digitação por um tempo que exceda o mínimo aceitável.

Em princípio, essa portaria seria suficiente para fazer valer a jornada reduzida, em face do art. 200 da CLT que ao falar de normas complementares, atribui competência ao MTE para estabelecer disposições complementares sobre medicina e segurança do trabalho. Todavia o TST entendeu que uma norma hierarquicamente inferior não pode prevalecer sobre a Consolidação e muito menos sobre a Constituição Federal, fixando a jornada em oito horas diárias.⁶⁷

Já aos operadores de telemarketing emprega-se a analogia com as atividades desenvolvidas pelos telefonistas, por exemplo:

Ementa: TELEFONISTA. OPERADOR DE TELEMARKETING. ANALOGIA. Nítida analogia entre o telefonista e o operador de telemarketing, salientando-se que esta última atividade sempre se caracterizou pelo uso direto e constante do aparelho telefônico, como verdadeiro instrumento de trabalho. O exercício das funções de operador de um terminal de televendas exige tanto ou mais esforço, e causa tanto ou mais desgaste orgânico, do que aquelas desenvolvidas por uma autêntica telefonista de mesa. Ambos são submetidos a pressões, tensões, isolamento físico não raro mediante compartimentação topográfica e exposição à insalubridade com o comprometimento auditivo ao longo de toda a jornada de trabalho. O reconhecimento de que a essência do art. 227 da CLT não está na finalidade lucrativa da empresa, mas na intensidade do trabalho e no esforço contínuo que torna penosa a atividade constante do serviço telefônico, está exatamente na interpretação extensiva que o TST imprimiu ao Enunciado 178. TRT-2 - RECURSO ORDINÁRIO RO 19990358683 SP 19990358683 (TRT-2) Data de publicação: 15/05/2001

Na contramão, outras decisões negam a analogia de algumas atividades atuais semelhantes com aqueles de tutela especial.

Aos digitadores o Tribunal decidiu contrariamente à demanda pela aplicação da jornada de seis horas diárias e de trinta e seis horas semanais, prevista no art.

⁶⁷ BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 467254/1998, Relator Juiz Convocado Horácio R. de Senna Pires, 2003.

227 da CLT, sob o argumento de que “o referido dispositivo legal destina-se aos empregados que desempenham atividades nos serviços de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, radiotelegrafia ou, ainda, radiotelefonía, não sendo possível sua aplicação analógica ao digitador, porque exerce função totalmente distinta daquelas expressamente relacionadas”⁶⁸, complementando que a vantagem garantida pela jurisprudência aos digitadores é a analogia com o art. 72, já mencionada acima.

Em outra decisão, o TST considerou que não se aplica ao digitador o art. 227 da CLT e, “assim sendo, por inexistir norma legal que estabeleça expressamente a vantagem da jornada reduzida de seis horas para o digitador, conclui-se que a sua jornada de trabalho é a prevista no inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal de 1988”⁶⁹.

Já sobre o cargo de operador de telemarketing como o de telefonista, por exemplo, o TST defendeu em 2010 o mesmo entendimento, que aquela categoria também não faz jus à jornada reduzida, não podendo se falar em analogia com o art. 227 da CLT, uma vez que não há lei prevendo essa jornada expressamente, em que pese a existência da Portaria nº 9, de 30 de março de 2007, do Ministério do Trabalho e Emprego, que aprovou o Anexo II da NR 17 disciplinando o trabalho em teleatendimento/telemarketing, que estipula jornada de seis horas para esses profissionais⁷⁰.

Outras decisões que corroboram este mesmo entendimento da não aplicação analogia do artigo 227 da CLT ao Operador de telemarketing, afirma que:

[...] O legislador, ao fixar jornada especial para a telefonista, visou protegê-la do trabalho extenuante de processar várias informações ao mesmo tempo, recebendo e efetuando ligações diferentes. Tal situação não se confunde com a da operadora de telemarketing ou a da cobradora, que usa o telefone como instrumento próprio para atingir resultado do seu trabalho. RELATOR Juíza Maria José Aguiar Teixeira Oliveira. TRT-1 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA: RO 2317000 RJ 23170-00

EMENTA: OPERADORA DE TELECOBRANÇAS. JORNADA REDUZIDA PREVISTA NO "CAPUT" DO ARTIGO 227 DA CLT. INAPLICABILIDADE. À operadora de "telemarketing" equipara-se a operadora de telecobranças

⁶⁸ BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n 1529/2001-031-12-00.2, Relator Ministro Lélío Bentes Corrêa, 2006.

⁶⁹ BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 467254/1998, Relator Juiz Convocado Horácio R. de Senna Pires, 2003

⁷⁰ BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n 2371300-86.2002.5.09.0900, Relator Ministro. Maria de Assis Calsing, 2010.

que, como tal, não faz jus à jornada especial prevista no "caput" do artigo 227 da CLT para as telefonistas. Isto porque aquelas se valem do telefone tão-somente, para atingir o resultado final de suas atividades, e não como único instrumento de trabalho, tendo como função o atendimento e a transmissão de ligações em mesa de ramais que, conforme é consabido, requer extrema atenção, sendo deveras extenuante e, portanto, sujeitando-se à tutela especial da lei. Aplicação do entendimento sedimentado na Orientação Jurisprudencial no. 273/TST. PROC: RO - 00356-2006-109-03-00-6. RELATOR Convocado - DJMG 16-12-2006.

A Seção Especializada em Dissídios Individuais I (SDI-1) do TST discutiu a jurisprudência sobre jornada de operador de telemarketing. A jornada de seis horas para os operadores de "telemarketing" foi tese vencida no caso de empregada da Editora Jornal de Londrina S.A.⁷¹, que buscava obter horas extras trabalhadas além da sexta. O apelo da proposta da ministra relatora dos embargos, Maria de Assis Calsing, foi uma portaria de 2007, do Ministério do Trabalho, que estipulou a jornada de seis horas diárias de trabalho ao operador de "telemarketing". Com a derrubada do voto da relatora, permanece o entendimento de que é inaplicável ao operador o artigo 227 da CLT da jornada dos telefonistas.

A ministra Maria de Assis Calsing pretendia convencer os ministros da SDI-1 de que ocorrera fato superveniente – no caso, direito superveniente: a Portaria 9/2007, do Ministério do Trabalho, que aprovou o Anexo II da Norma Regulamentar 17 – Trabalho em Teleatendimento/"Telemarketing", determinando a jornada de seis horas para o operador de "telemarketing". Assim, para a relatora, a diretriz da Orientação Jurisprudencial 273 do TST, de 2002, que considerava inaplicável, por analogia, o artigo 227 da CLT, não mais teria amparo normativo.

A trabalhadora era atendente de classificados e de "telemarketing", com a função de contatar clientes para vender e renovar assinaturas, realizando ligações telefônicas durante toda a jornada. Concomitantemente, digitava anúncios e atendia balcão. A 3ª turma deu provimento ao recurso de revista da empresa e excluiu a condenação das horas extras pela aplicação analógica do artigo 227 da CLT, que trata da jornada de seis horas.

Por várias razões - seja por considerar o efeito retroativo de uma portaria de 2007 a uma ação proposta em 2002, seja por considerar a falta de exclusividade na função de telefonia, insegurança jurídica devido à aplicação de uma portaria

⁷¹ BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n 2371300-86.2002.5.09.0900, Relator Ministro. Maria de Assis Calsing, 2010.

enquanto vigora uma orientação jurisprudencial ou por entender simplesmente que havia contrariedade à Orientação Jurisprudencial 273, a SDI-1 foi decidido, por maioria, rejeitar aos embargos da trabalhadora. No entanto, diversos ministros defenderam a necessidade da evolução da jurisprudência em relação ao reconhecimento das semelhanças dos desgastes físicos das telefonistas de mesa e dos operadores de "telemarketing". O ministro João Oreste Dalazen, que acompanhou o voto da relatora, divulgou, inclusive, resultados de um estudo publicado na Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, informando que um operador atende de 90 a 150 ligações por dia, com o tempo médio de um a três minutos, na postura estática sentada em 95% do tempo.

Segundo o ministro João Oreste Dalazen, a descrição das condições de trabalho dos operadores de "telemarketing" é absolutamente idêntica à dos telefonistas, desde que exerçam sua função preponderantemente com o uso de equipamento telefônico. O ministro João Oreste Dalazen destacou, inclusive, que: os operadores estão sujeitos aos mesmos ou até as maiores desgastes físicos que os telefonistas de mesa. Na sua proposta, a relatora defendia que não se aplicar a jornada de seis horas aos operadores de 'telemarketing' seria deixar de reconhecer a existência de normatização da jornada de trabalho quanto aos referidos empregados.

O apelo da Ministra na época não foi acolhido, porém em sessão especial realizada no dia 24.05.2011, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) cancelou a OJ (orientação jurisprudencial) de nº. 273– SDI-1(Res. 175 /2011, DEJT de 27, 30 e 31.05.2011), que não estendia a jornada especial das telefonistas aos operadores de telemarketing/teleatendimento. A seguir o conteúdo da OJ 273 cancelada:

"TELEMARKETING". OPERADORES. ART. 227 DA CLT. INAPLICÁVEL inserida em 27.09.2002) A jornada reduzida de que trata o art. 227 da CLT não é aplicável, por analogia, ao operador de televendas, que não exerce suas atividades exclusivamente como telefonista, pois, naquela função, não opera mesa de transmissão, fazendo uso apenas dos telefones comuns para atender e fazer as ligações exigidas no exercício da função.

O cancelamento da OJ 273 chancelou o entendimento há muito defendido pelos Sindicatos de que, pela manifesta semelhança entre as duas profissões, telefonistas e operadores de telemarketing/teleatendimento devem, sob a ótica legal, estarem enquadrados em idêntico patamar, qual seja: a de categoria diferenciada.

Após o cancelamento da Orientação Jurisprudencial nº 273 da SBDI-1 do TST, aquela corte passou a adotar entendimento no sentido da aplicação analógica, ao operador de telemarketing-, da jornada de seis horas contínuas de trabalho por dia ou trinta e seis horas semanais, prevista no art. 227 da CLT.⁷²

As lacunas legislativas impõem ao judiciário equalizar as categorias com atividades especiais. Restando evidente que a dificuldade de harmonização das decisões em torno da questão jornada especial de trabalho, vinculadas as categorias que sofreram mutações nas suas atividades ao ponto de assumirem nova nomenclatura, revela a importância do aprofundamento do estudo da proteção pela tutela especial de trabalho frente à influência das novas tecnologias e do desenvolvimento social.

⁷²BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 96300-34.2005.5.04.0027, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, 2013.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados históricos presentes neste trabalho revelam que a regra especial da jornada de trabalho constante na CLT retratava a proteção de categorias tomando como base as características pertinentes a cada atividade anteriores a 1940. O estudo da legislação pertinente a cada uma destas categorias tuteladas demonstra que o legislador, ao instituir a vantagem jurídica, teve o cuidado de restringir o tipo-legal enfatizado, de modo a direcionar o direito à jornada especial exclusivamente aos trabalhadores que reunissem, em sua sistemática laboral, o máximo de adversidades características do trabalho.

O tema obteve constante atenção do legislador desde 1943. Neste transcurso de setenta anos, o número de categorias profissionais sob o amparo da jornada especial de trabalho, ampliou-se das treze originais incorporadas no texto da CLT para trinta e nove na atualidade. Este avanço demonstra como a tutela especial zela pela integridade física e mental do trabalhador.

Os avanços tecnológicos no decurso do tempo, desde a promulgação da consolidação das leis trabalhistas, trouxeram não apenas a mudança da nomenclatura de diversas atividades tuteladas pela norma, mas também afetaram as características inerentes a esta, e, portanto, adaptações das disposições sobre jornada especial se fazem necessárias, uma vez que a tecnologia caminha muito mais rápido do que a legislação, gerando uma série de possíveis situações a serem reguladas.

Neste passo, como meio de evidenciar a adesão da norma, às transformações sofridas nas atividades e no ambiente sanitário das categorias tuteladas pela CLT no decurso do tempo, elegeu-se a categoria dos bancários como fonte ilustrativa do estudo. A análise revelou que tanto as atividades desenvolvidas pelos bancários como as condições de trabalho destes, modificaram-se no transcurso do tempo, frente aos avanços sociais e tecnológicos incorporados, mas estas transformações não extinguiram as adversidades às quais os bancários estão expostos, somente as modificaram. A tuberculose que em 1933 era a doença que mais atingia a categoria e que serviu de esteio, através de laudos periciais, para fundamentar a jornada especial, não atinge mais a categoria nos dias atuais. Porém os bancários continuam expostos a outras doenças como DORT e LER, eminentemente ligadas a atividade laboral. Estas evidências sustentam que o

espírito de proteção que, balizou a decisão original do legislador mantém-se preservado, visto a contínua manifestação de doenças apresentadas por estes trabalhadores em virtude do seu labor, sujeitos a recorrentes afastamentos previdenciários. Afastamentos estes que, em suma, representam a maior pena que pode ser imposta a um trabalhador, a incapacidade de trabalho, mesmo que temporária.

Desta forma, considerando que as relações de trabalho estão em constante modificação, seja pelos fatores objetivos (modernização dos meios de produção, avanços tecnológicos), seja por fatores subjetivos (atenção sempre constante à salubridade do ambiente de trabalho, do bem-estar e da saúde física e psicológica dos sujeitos da relação de emprego), o que requer dos órgãos do Poder Judiciário a permanente busca pela entrega de uma justiça célere, moderna e em sintonia com as constantes mudanças da sociedade. Fato este que exige dos aplicadores do direito, o uso da cautela e da observação de critérios equânimes na aplicação da norma protetiva, partindo do ordenamento geral, aplicado de forma proporcional a cada segmento de trabalhadores contemplados com as normas especiais, preservando desta forma a essência da norma e os limites fixados pelo legislador, como alertado por Carmen Camino⁷³ em seu artigo comemorativo aos 70 anos da Justiça do Trabalho.

O caso específico da conquista dos bancários de 1933 ainda corrobora com a assertiva de Mauricio Godinho Delgado⁷⁴ sobre um dos fundamentos principais da criação da norma dizer respeito à categoria profissional dotada de forte poder sócio-político, uma vez que a reivindicação que deu origem à redução na jornada de trabalho, teve proporções nacionais com grande adesão da categoria que demonstrava, conforme registros históricos, considerável articulação política.

O pensamento dos doutrinadores sobre a adoção de regulamentação especial objetivando a redução da jornada de trabalho justifica-se tendo em vista condições de trabalho peculiares de determinadas profissões. Porém, Sebastião Geraldo de Oliveira pondera que as jornadas especiais não englobam todas as profissões que necessitam de condições especiais de proteção à saúde e à

⁷³ CAMINO, Carmen., Sistema Legal Disciplinador da Duração do Trabalho: Artigo 57 e Seguintes da CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: Vol. 77, n. 2. 2011.

⁷⁴ DELGADO, Mauricio. Godinho. A Jornada no Direito do Trabalho Brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul. 1994/jun. 1995.

segurança do trabalhador, como por exemplo, os trabalhadores braçais que realizam tarefas fatigantes e deveriam ter reduzida a jornada de trabalho⁷⁵.

Outras reflexões dos doutrinadores indicam a possibilidade do legislador brasileiro estar criando privilégios para integrantes de determinadas profissões, e tal nos sinaliza a importância deste estudo, visto que o princípio da isonomia ou igualdade não afirma que todos os homens são iguais no intelecto, na capacidade de trabalho ou na condição econômica, mas sim transmite a igualdade de tratamento perante a lei, devendo o aplicador do direito levar em consideração de que méritos iguais devem ser tratados igualmente, mas situações desiguais devem ser tratadas desigualmente.

Assim buscou-se na jurisprudência o entendimento das esferas julgadoras e as adaptações empregadas para suprir eventuais situações não regulamentadas sobre a matéria. Esta varredura demonstrou que o ônus imputado ao Judiciário devido às lacunas legislativas é expressivo, visto as dificuldades de harmonização das decisões em torno da questão “jornada especial de trabalho”, vinculadas a categorias que sofreram mudanças nas suas atividades ao ponto de assumirem nova nomenclatura, como por exemplo, o caso dos telefonistas e os atuais operadores de telemarketing. Sobre esta questão, muitos Ministros defendem a necessidade da evolução da jurisprudência em relação ao reconhecimento das semelhanças dos desgastes físicos das telefonistas de mesa e dos operadores de “telemarketing”. A legislação, em sentido estrito, ainda não avançou ao ponto de salvaguardar em seu texto tais adequações.

A regulamentação se faz premente perante as transformações sociais que afetam as atividades sob pena do legislador gerar com a sua demora, a iniquidade entre os direitos dos trabalhadores.

⁷⁵OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2010.

REFERÊNCIAS

- ARCURI, Arline Sydneia Abel. **Riscos da nanotecnologia na saúde do trabalhador são desconhecidos**. São Paulo. 2014. Disponível em <http://www.quimicosunificados.com.br/9335/entrevista-riscos-da-nanotecnologia-na-saude-do-trabalhador-sao-desconhecidos/> Acesso em: 19 ago. 2015.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Magistrados e Vítimas querem Lei que Defina o Assédio Moral**. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br>. Acesso em: 24 ago 2015.
- BARRETO, Marco. Aurélio. Aguiar. Análise sobre a jornada de trabalho dos bancários – A discussão sobre o exercício de cargos de confiança – Horas extraordinárias. **Revista Ltr**. São Paulo, v. 75, n. 9, p. 1071–1083, set., 2011.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e Regulamentações Especiais de Trabalho**; Ed. LTr, 2 ed., 2002.
- BASILE. César Reinaldo Offa. R. O. **Direito do Trabalho**: Duração do trabalho a direito de greve. São Paulo. Editora Saraiva. 2009, p.5.
- BATALHA. Wilson de Souza Campos. **Tratado de Direito Judiciário do Trabalho**. São Paulo LTr 1983. p.115.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 23 mar. 2015.
- BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-Lei nº 5.442, de 01 mai.1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 24 mar. 2015.
- BRASIL Decreto nº 1.232, 22 de junho de 1962. **Senado**. Disponível em: www.senado.gov.br . Acesso em: 12 mar. 2015.
- BRASIL Decreto nº 1.565, 21 de julho de 1995. **Senado**. Disponível em: www.senado.gov.br Acesso em: 10 jan. 2015.
- BRASIL Decreto nº 22.096, 16 novembro de 1932. **Senado**. Disponível em: www.senado.gov.br . Acesso em: 21 jan. 2015.
- BRASIL Decreto nº 23.152, 19 de outubro de 1933. **Senado**. Disponível em: www.senado.gov.br . Acesso em: 21 jan. 2015.
- BRASIL Decreto nº 23.322, 03 de novembro de 1933. **Senado**. Disponível em: www.senado.gov.br . Acesso em: 07 abr. 2015.
- BRASIL Decreto nº 24.562, 12 de abril de 1934. **Senado**. Disponível em: www.senado.gov.br . Acesso em: 13 jan. 2015.

BRASIL Decreto nº 24.634, 07 de outubro de 1934. **Senado**. Disponível em: www.senado.gov.br Acesso em: 10 jan. 2015.

BRASIL Decreto nº 24.693, 10 de julho de 1934. **Senado**. Disponível em: www.senado.gov.br . Acesso em: 12 jan. 2015.

BRASIL Decreto nº 279, 07 de agosto de 1935. **Senado**. Disponível em: www.senado.gov.br . Acesso em: 12 jan. 2015.

BRASIL Decreto nº 82.385, 05 de outubro de 1978. **Senado**. Disponível em: www.senado.gov.br . Acesso em: 21 jan. 2015.

BRASIL Decreto nº 83.284, 13 de maio de 1979 **Senado**. Disponível em: www.senado.gov.br . Acesso em: 07 abr. 2015.

BRASIL Decreto nº 85.877, 07 de abril de 1981. **Senado**. Disponível em: www.senado.gov.br . Acesso em: 13 jan. 2015.

BRASIL Decreto nº 92.790, 17 de junho de 1986. **Senado**. Disponível em: www.senado.gov.br . Acesso em: 07 abr. 2015.

BRASIL Decreto-Lei nº 1.395, 29 de junho de 1939. **Diário Oficial da União**. Brasília, 3 jul. 1939. Seção 1. p. 15813.

BRASIL Decreto-Lei nº 1.445, 13 de fevereiro de 1976. **Diário Oficial da União**. Brasília, 17 fev. 1976. Seção 1. p. 2314

BRASIL Decreto-Lei nº 2.028, 22 de fevereiro de 1940. **Diário Oficial da União**. Brasília, 22 fev. 1940. Seção 1. p. 3503

BRASIL Decreto-Lei nº 2.032, 23 de fevereiro de 1940. **Diário Oficial da União**. Brasília, 23 fev. 1940. Seção 1. p. 3427.

BRASIL Decreto-Lei nº 3.844, 20 de novembro de 1941. **Diário Oficial da União**. Brasília, 22 nov. 1941. Seção 1. p. 220087.

BRASIL Decreto-Lei nº 5.452, 01 de maio de 1943. **Diário Oficial da União**. Brasília, 09 ago. 1943. Seção 1. p. 11937.

BRASIL Decreto-Lei nº 7.858, 13 agosto de 1945. **Diário Oficial da União**. Brasília, 16 ago. 1945. Seção 1. p. 13540.

BRASIL Decreto-Lei nº 910, 30 de novembro de 1938. **Diário Oficial da União**. Brasília, 13 dez. 1938. Seção 1. p. 24335.

BRASIL Decreto-Lei nº 972, 17 de outubro de 1969. **Diário Oficial da União**. Brasília, 21 out. 1969. Seção 1. p. 89531.

BRASIL Lei nº 1.652, 22 de julho de 1952. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 23 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 10.097, 19 de dezembro de 2000. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 19 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 11.350, 05 de outubro de 2006. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 23 jan. 2015.

BRASIL Lei nº 11.901, 12 de janeiro de 2009. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 04 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 12.198, 14 de janeiro de 2010. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 23 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 12.395, 16 de março de 2011. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 19 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 12.619, 30 de abril de 2012. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 21 jan. 2015.

BRASIL Lei nº 12.815, 05 de junho de 2013. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 19 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 13.103, 03 de março de 2015. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 04 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 2.800, 18 de junho de 1956. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 23 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 3.270, 30 de setembro de 1957. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 19 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 3.857, 22 de dezembro de 1960. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 04 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 3.999, 15 de dezembro de 1961. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 04 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 4.950-A, 22 de abril de 1966. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 21 jan. 2015.

BRASIL Lei nº 5.530, 13 de novembro de 1968. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 21 jan. 2015.

BRASIL Lei nº 6.533, 05 de outubro de 1978. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 23 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 6.615, 16 de dezembro de 1978. **Planalto**. Disponível em:
www.planalto.gov.br. Acesso em 10 jan. 2015.

BRASIL Lei nº 7.183, 05 de abril de 1984. **Planalto**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 21 jan. 2015.

BRASIL Lei nº 7.394, 29 de outubro de 1985. **Planalto**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 10 jan. 2015.

BRASIL Lei nº 7.626, 10 de novembro de 1987. **Planalto**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 27 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 7.644, 18 de dezembro de 1987. **Planalto**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 23 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 8.630, 25 de fevereiro de 1993. **Planalto**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 10 jan. 2015.

BRASIL Lei nº 8.662, 07 de junho de 1993. **Planalto**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 24 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 8.856, 01 de março de 1994. **Planalto**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 23 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 8.906, 04 de julho de 1994. **Planalto**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 12 jan. 2015.

BRASIL Lei nº 9.436, 05 de fevereiro de 1997. **Planalto**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 24 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 9.537, 11 de dezembro de 1997. **Planalto**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 22 mar. 2015.

BRASIL Lei nº 9.615, de 07 de agosto de 1998. **Planalto**. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em 12 jan. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 370 - Resolução 129, 2005. Disponível em: www.tst.gov.br. Acesso em: 07 abr. 2015.

BRASILIA, Tribunal Superior do Trabalho, Orientação Jurisprudencial 407 SDI-1, 2011. Disponível em: www.tst.gov.br. Acesso em: 02 mai. 2015.

BRASILIA, Tribunal Superior do Trabalho, Processo nº 307-11.2012.5.05.0311, Relator Ministro Alberto Bresciani, 2014. Disponível em: www.tst.gov.br. Acesso em: 02 set. 2015.

BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 96300-34.2005.5.04.0027, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, 2013. Disponível em: www.tst.gov.br. Acesso em: 20 abr. 2015.

BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista nº 2371300-86.2002.5.09.0900, Relator Ministro Maria de Assis Calsing, 2010. Disponível em: www.tst.gov.br. Acesso em: 07 abr. 2015.

BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n 1529/2001-031-12-00.2, Relator Ministro Lélío Bentes Corrêa, 2006. Disponível em: www.tst.gov.br. Acesso em: 02 mai. 2015.

BRASILIA. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 467254/1998, Relator Juiz Convocado Horácio R. de Senna Pires, 2003. Disponível em: www.tst.gov.br. Acesso em: 13 mar. 2015.

BRUNO, Walcir Previtalo. Bancários adoecem mais que outros trabalhadores. **Revista Espaço**. da Associação do Pessoal da Caixa Econômica Federal (APCEF),. 2011. p. 08.

CAMINO Carmen, **Sistema** Legal Disciplinador da Duração do Trabalho: Artigo 57 e Seguintes da CLT **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: Vol. 77, n. 2. 2011.

CANÊDO, Leticia Bicalho. **Bancários: movimento sindical e participação política**. São Paulo: Ed Unicamp, 1986.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Rio de Janeiro, nº 47, p 161-201, jan./jun. de 2010.

COIMBRA, Rodrigo; ARAÚJO, Francisco. Rossal. de. Direito do Trabalho: evolução do modelo normativo e tendências atuais na Europa. **Revista Ltr**. São Paulo, v. 73, n. 08, p. 953-962, em especial p. 960, ago. 2009.

CUNHA, Maria Inês Santos Alves da. **Direito do Trabalho**. São Paulo. Editora Saraiva 2010. p. 246.

DAL ROSSO, Sadi. Tempo de trabalho (Verbete). IN: CATTANI, Antonio David; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

DELGADO, Mauricio Godinho. A Jornada no Direito do Trabalho Brasileiro. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 25, n. 54, p. 173-203, jul. 1994/jun. 1995.

ENGISCH, Karl. **Introdução ao pensamento jurídico**. Fundação Calouste Gulbenkian. Lisboa. 1964. p. 238-241.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS, DIEESE. **Nota Técnica**, nº 87, abril de 2010.

FRANCO, Afonso Arinos de Melo; PACHECO, Claudio. **História do Banco do Brasil**. AGGS - Indústrias Gráficas SA. Rio de Janeiro, 1979. v. I.

GIL, Antonio Carlos. **Técnicas de Pesquisa em Economia**. São Paulo: Atlas, 2000.

- HUBERMAN, Leo. **A história da riqueza do homem**. 21. ed. LTC, 1986.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Mariana de Andrade. **Pesquisa Bibliográfica. Metodologia do trabalho científico**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1987.
- MALHOTRA, Naresh K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4 ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010, p.55
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- MORAES, Evaristo Filho; MORAES, Antonio Carlos Flores. **Introdução ao Direito do Trabalho**, LTr., 1993. p. 418/419.
- NADER, Paulo. **Introdução ao estudo do direito**. 21 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001. p. 19.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 5. ed. São Paulo: LTr. 2010.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, ONU. **Declaração Universal Dos Direitos Humanos**, 1948. Disponível na Biblioteca Virtual de Direitos Humanos da Universidade de São Paulo: www.direitoshumanos.usp.br.
- RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. Processo n. 00664-2005-064-01-00-5, 2005. Disponível em: www.trt1.jus.br. Acesso em: 02 set. 2015.
- ROCHA, Sandra Regina Ayres. "**O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda**": sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários, 2003. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Brasília, Brasília.
- SAAD, Eduardo Gabriel. et al. **CLT 40**. São Paulo: LTr, 2007.
- SABINO, Pedro Augusto Lopes. **Notas acerca do valor metodológico do estudo jurisprudencial**. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, n. 352, 24 jun. 2004. Disponível: <http://jus.com.br/artigos/5382/notas-acerca-do-valor-metodologico-do-estudo-jurisprudencial>. Acesso em: 06. jul. 2015.
- SANTA CATARINA, Tribunal Regional do Trabalho. Processo nº 0067641998, 1998. Disponível em: www.trt12.jus.br. Acesso em: 11 abr. 2015.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho aplicado: jornada e pausa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

SINDICATO DOS BANCÁRIOS E FINANCIADORES DE SÃO PAULO, OSASCO E REGIÃO. **A História dos Bancários: lutas e conquistas (1923/1993)**. São Paulo. Editora Gráfica Atitude Ltda.1994.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Duração do Trabalho e repouso remunerados**. Rio de Janeiro: Livraria Freitas Bastos S/A, 1950.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VIDA BANCÁRIA. **Edição Comemorativa nos 90 anos**, 2013 Disponível em: http://www.spbancarios.com.br/Uploads/PDFS/418_fb_90anos_1.pdf. Acesso: 10 abr. 2015.