

A PROBLEMÁTICA ACERCA DA JORNADA DE TRABALHO NAS USINAS DE AÇÚCAR E ÁLCOOL DO ESTADO DO PARANÁ

Angélica Guerra RAPHAEL¹

Luís Otávio de Oliveira GOULART²

Resumo: A jornada de trabalho e a remuneração sempre foram os temas mais polêmicos no tocante às relações de trabalho. O presente estudo trata da jornada de trabalho nas Usinas de Açúcar e Álcool do Estado do Paraná. As usinas dividem o ano em dois períodos, quais sejam a safra e a entressafra. Durante a entressafra, os trabalhadores laboram no “horário comercial” fazendo manutenção nos maquinários. Já no período de safra, a jornada diária é alterada para o sistema “5 por 1” ou para o “6 por 2”. Como as usinas normalmente são localizadas em lugares afastados das zonas urbanas e desprovidas de fácil acesso ou transporte coletivo, e o empregador geralmente fornece a condução, os empregados têm direito a perceber horas in itinere, pois, se for somado o tempo de deslocamento, o tempo normal da jornada de trabalho e o horário de almoço, que normalmente é passado na usina em função de sua localização fora dos centros urbanos, nota-se que facilmente o tempo máximo de 8h diárias é extrapolado. Tal excesso, que muitas vezes passa despercebido pelas pessoas que não têm convivência com este meio, causa prejuízos para os trabalhadores. O cansaço físico e mental, a falta de tempo fixo para o descanso, uma vez que os dias de folga são alternados, o trabalho indiscriminado em domingos e feriados, o afastamento do convívio social que tal jornada causa nos trabalhadores, são questões que merecem ser discutidas, tendo em vista que o setor sucroalcooleiro impulsiona a economia brasileira.

Palavras-chave: Usinas de açúcar e álcool; jornada de trabalho; “5 por 1”; “6 por 2”.

Abstract: *The working hours and pay have always been the most contentious issues in relation to employment. The present study deals with the day's work in the Sugar and Alcohol of the State of Parana. The plants divide the year into*

¹ Estudante do 5º ano de Direito pela Universidade Estadual de Maringá. O presente texto trata-se do Relatório Final do Projeto de Iniciação Científica desenvolvido pela graduanda, durante o ano de 2011.

² Professor Mestre da Universidade Estadual de Maringá, lotado no Departamento de Direito Público, orientador do presente projeto.

two periods, namely the crop and season. During the off season, workers labor in “business hours” doing maintenance on machinery. In the harvest season, the workday is changed to the system “for a 5” or 6 “by 2”. As the plants are usually located in places away from urban areas and lack of easy access or public transport, and the employer generally provides the driving, employees are entitled to notice commuting hours, as if the added travel time, time normal working hours and lunch break, which is usually spent at the plant due to its location outside of urban centers, easily noticed that the maximum daily 8h is extrapolated. Such excess, which often goes unnoticed by people who have no interaction with the environment, cause harm to workers. The physical and mental fatigue, lack of time fixed for the rest, since the days off are rotated, the indiscriminate work on Sundays and holidays, the removal of social causes such a journey in which workers are issues that deserve discussed, in order that the alcohol sector drive the Brazilian economy.

Keywords: *Sugar and alcohol; working hours; “5 for 1”; “2 by 6”.*

1 INTRODUÇÃO

1.1 Evolução Histórica e Surgimento do Direito do Trabalho no Mundo

Desde os primórdios da humanidade o homem trabalhou, seja para obter alimentos, caçar, se defender de animais ferozes e de outros homens, seus inimigos. Nos tempos mais antigos, findos os combates, os inimigos que restavam eram mortos, tanto para servir de alimento, quanto para pôr fim definitivo à rivalidade. Porém, com o passar do tempo, o homem percebeu que lhe era mais vantajoso manter seus rivais vivos e escravizá-los, tirando proveito da sua força de trabalho. Devido ao grande número de prisioneiros, começaram a surgir vendas, trocas, transformando a escravidão em uma espécie de comércio. Os escravos só eram libertados por gratidão, liberalidade ou última vontade de seus donos e, quando livres, vendiam ou alugavam seu trabalho, que era, basicamente, o que faziam quando eram escravos.³ O escravo não era considerado sujeito de direito, tendo em vista que era propriedade de seu dono. Seu único direito era o de trabalhar.⁴

³ SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. Volume 1. 21. ed. São Paulo: LTR. 2003. p. 27/29.

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23. ed., São Paulo: Atlas, 2007. p. 4.

Durante o período feudalista, prevalecia o regime de servidão, no qual, apesar de o indivíduo não ser escravo, ele não era senhor de sua liberdade. O governo era descentralizado, e cada senhor feudal era governante de seu território. Os servos eram obrigados a ser submissos e a pagar diversos tipos de impostos aos donos das terras, sendo que lhes eram assegurados apenas os direitos de herança de animais, objetos pessoais e, em alguns casos, o direito de uso de pastos.⁵ Neste período, os senhores feudais cediam terras e proteção militar e política aos seus servos, desde que estes trabalhassem nelas e dessem a maior parte da produção para seus senhores.⁶

Outra forma de trabalho encontrada na história foram as corporações de ofício, compostas por mestres, companheiros e aprendizes. Os mestres eram os proprietários das oficinas e já haviam passado pela *obra-mestra*, que era uma prova muito difícil, e era necessário o pagamento de uma taxa para poder realizá-la. Os companheiros trabalhavam para os mestres em troca de salários, e só passariam à condição de mestres quando fossem aprovados no exame da *obra-mestra*. Os aprendizes eram menores a partir de 12 ou 14 anos, que recebiam dos mestres o ensino do ofício. Os pais dos menores pagavam taxas elevadas para que os mestres ensinassem seus filhos, podendo, inclusive, aplicar-lhes castigos corporais. Se os aprendizes conseguissem superar as dificuldades dos ensinamentos, eram elevados à categoria de companheiros. As corporações de ofício, além de garantir maior liberdade aos trabalhadores, tinham como características a hierarquia, regular a capacidade produtiva e a regulamentação da técnica de produção.⁷

O Direito do Trabalho teve sua origem com a necessidade social de regulamentação das relações de trabalho. A Revolução Francesa trouxe consigo o ideal de liberdade do homem, a liberdade de comércio e os primórdios de liberdade contratual, e reconheceu o primeiro dos direitos econômicos e sociais, qual seja o direito ao trabalho. O pensamento liberal suprimiu a intervenção estatal na economia. A Revolução Industrial transformou o trabalho em emprego

⁵ SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VLANNA, Segadas. TEIXEIRA, Lima. *Op. Cit.*, p. 29/30.

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. cit.*, p. 4.

⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. Cit.* p. 4/5.

remunerado, impulsionando o desenvolvimento do Direito do Trabalho e do contrato de trabalho.⁸

Nesse sentido, traz a doutrina:

O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes.⁹

Com o advento do pensamento liberal e dos ideais iluministas, o Estado passou a não intervir diretamente na economia. Os detentores do capital regiam as relações de comércio e movimentavam a economia. A população, sofrendo com o desemprego rural e atraídas pelo desenvolvimento das indústrias, passou a migrar dos campos para as grandes aglomerações urbanas em busca de melhores condições de vida, e este fenômeno foi tão intenso que as cidades começaram a inchar e a aumentar a disparidade social.

Como havia muita oferta de mão-de-obra, para conseguir um emprego as pessoas precisavam se sujeitar a todo e qualquer tipo de condição degradante de vida. Surge o conceito de proletário, que nos dizeres de Amauri Mascaro Nascimento, era aquele trabalhador “que presta serviços em jornadas que variam de 14 a 16 horas, não tem oportunidades de desenvolvimento intelectual, habita em condições desumanas, em geral nas adjacências do próprio local da atividade, tem prole numerosa e ganha salário em troca disso tudo”.¹⁰

Os detentores do capital controlavam as relações de emprego, e o Estado não interferia devido ao pensamento liberal que reinava. O mercado consumidor e o empregatício eram regidos pela lei da oferta e da procura. Os industriais preconizavam a máxima duração da jornada de trabalho ofertada, em detrimento da dignidade humana dos operários.¹¹

⁸ *Idem*, p. 5.

⁹ NASCIMENTO, *Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho*. 25. ed., São Paulo: Saraiva, 2010. p. 32

¹⁰ NASCIMENTO, *Amauri Mascaro. Op. Cit.* 36

¹¹ SUSSEKIND, *Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VLANNA, Segadas. TEIXEIRA, Lima. Op. Cit.* p. 34.

Sem nenhum tipo de regulamentação, os comerciantes, que eram os donos das fábricas e os senhores dos empregos, tratavam seus empregados da maneira que mais lhes conviesse e maiores lucros lhe proporcionasse. Os empregados, independentemente de idade, sexo ou condições físicas eram equiparados e trabalhavam mediante as mesmas condições. Não havia aquele pensamento de que os desiguais devem ser tratados de maneira desigual na proporção de suas desigualdades.

As jornadas de trabalho variavam, podendo, facilmente, extrapolar 14 horas diárias. As fábricas eram precárias nas condições de higiene e segurança. Os trabalhadores precisavam trabalhar curvados sobre as máquinas porque os tetos das fábricas eram demasiado baixos. As pausas para alimentação e descanso eram de poucos minutos. Os acidentes de trabalho eram constantes e deixavam milhares de empregados aleijados e/ou incapacitados para continuar a trabalhar ou arranjar outro tipo de emprego. Mulheres e crianças eram submetidas à mesma jornada e ao mesmo tipo de serviço que os homens.

Esclarece Amauri Mascaro Nascimento:

Até a invenção do lampião a gás, devida a William Murdock, em 1792, trabalhava-se enquanto a luz o permitisse. [...] Com a iluminação artificial, houve uma tendência de aumento da jornada de trabalho. Vários estabelecimentos passaram, então, a funcionar no período noturno.¹²

Os salários eram ínfimos, reduzidos ao mínimo que a concorrência do mercado permitia, e mal dava para sustentar uma pessoa. Por este motivo, as mulheres e os filhos pequenos eram obrigados a trabalhar para aumentar a renda familiar e, apesar de laborarem nos mesmos serviços que os homens, seus salários eram sempre menores. As crianças eram privadas de sua infância e trancadas em fábricas escuras e úmidas para, desde cedo, ajudarem no sustento da casa.

Os horrores desta situação são expostos na doutrina moderna:

A família viu-se atingida pela mobilização da mão de obra feminina e

¹² NASCIMENTO, *Amauri Mascaro. Op. Cit. p. 43*

dos menores pelas fábricas. Os desníveis entre classes sociais fizeram-se sentir de tal modo que o pensamento humano não relutou em afirmar a existência de uma séria perturbação ou problema social.¹³ [...]

O industrial de algodão Samuel Oldknow contratou, em 1796, com uma paróquia a aquisição de um lote de 70 menores, mesmo contra a vontade dos pais. Yarranton tinha, a seu serviço, 200 meninas que fiavam em absoluto silêncio e eram açoitadas se trabalhavam mal ou demasiado lentamente. Daniel Defoe pregava que não havia nenhum ser humano de mais de quatro anos que não podia ganhar a vida trabalhando. Se os menores não cumpriam as suas obrigações na fábrica, os vigilantes aplicavam-lhes brutalidades, o que não era geral, mas, de certo modo, tinha alguma aprovação dos costumes contemporâneos.¹⁴

Esta situação piorou com a invenção da máquina, a qual trouxe consigo o desemprego, como trata a doutrina:

A invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar a revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores: primeiramente a máquina de fiar, o método de *pudlagem* (que permitiu preparar o ferro de modo a transformá-lo em aço), o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho, tudo isso iria importar na redução da mão-de-obra porque, mesmo com o aparecimento das grandes oficinas e fábricas, para obter determinado resultado na produção não era necessário tão grande número de operários.¹⁵

Uma máquina sozinha fazia o serviço de várias pessoas, não precisava receber remuneração e nem parar para descansar. Ela poderia funcionar 24 horas por dia, independente de dias úteis, domingos e feriados religiosos. A máquina substituíam os trabalhadores, aumentava o número de desempregos, causava acidentes e mutilações. O Estado não intervinha e não havia a menor segurança para a vida e a saúde dos empregados. Para competir com as máquinas, os trabalhadores precisavam trabalhar mais, por mais tempo, recebendo salários mais baixos.

¹³ *Ibidem*, p. 33

¹⁴ *Idem*, p. 40

¹⁵ SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VLANNA, Segadas. TEIXEIRA, Lima. *Op. Cit.* p. 32.

Posto isto:

O emprego da máquina, que era generalizado, trouxe problemas desconhecidos, principalmente pelos riscos de acidente que comportava. A prevenção e a reparação de acidentes, a proteção de certas pessoas (mulheres e menores), constituíam uma parte importante da regulamentação do trabalho.¹⁶

As pessoas que abandonavam suas casas no campo e vinham para a cidade na esperança de encontrar melhores condições de vida se deparavam com as miseráveis condições das cidades e não podiam voltar porque já tinham vendido ou perdido o que tinham. Viam-se, então, obrigadas a se adaptar à vida precária e desumana que as cidades proporcionavam.

Os trabalhadores eram tratados de forma indigna, humilhante, degradante, em desacordo com as mínimas condições para uma vida justa, humana e digna, e os empregadores os viam apenas como meio de produção de riquezas e, assim, a desigualdade social se alastrava.

Indignados com as condições a que eram submetidos, os trabalhadores timidamente começaram a se rebelar, exigindo melhores condições de trabalho e melhores salários. Poucos eram os que se revoltavam ou tentavam organizar grupos e greves, pois os envolvidos eram despedidos e, apesar da miserabilidade dos salários, ficar sem o emprego obrigaria o trabalhador a buscar outro, sujeitando-se a piores condições para driblar a concorrência de outros trabalhadores e das próprias máquinas.

Aos poucos os trabalhadores perceberam que sozinhos eram impotentes, mas que unidos eram mais fortes e poderiam causar prejuízos significativos ao empregador. Organizados, eles causavam maior impacto à economia e o empregador não poderia despedir todos, senão se veria obrigado a fechar as portas de seu estabelecimento e o prejuízo econômico seria imensurável e de difícil reparação. Neste contexto surgiram também os sindicatos, que eram grupos que representavam os trabalhadores e seus interesses perante os empregadores.

¹⁶ NASCIMENTO, *Amauri Mascara. Op. Cit. p. 35*

A ocorrência de greves aumentou e, com ela, os entraves travados entre empregados e empregadores, que sempre terminavam com a morte de grande número de operários, Diante desta realidade, o Estado não podia permanecer inerte, abstendo-se de intervir nas relações econômicas e sociais. Fazia-se indispensável a instituição de regras mínimas que regulassem as relações de trabalho e limitassem a autonomia dos particulares. E foi com este intervencionismo humanista, que visava criar regras que deveriam ser obedecidas pelos empregadores, e que contribuiriam para a melhoria da condição social dos trabalhadores, que surgiu o Direito do Trabalho, para evitar que abusos de grandes proporções continuassem a existir, como trata a doutrina:

Georges Duveu escreve que no século XIX, na França, os mineiros passavam 12 horas no fundo das minas; nas fábricas de alfinetes o normal era o trabalho durante 14 ou 15 horas; nas tecelagens também. É conhecida a luta, na Inglaterra, pelas 8 horas, inspirando, mesmo, as letras de uma canção de protesto social: *Eight hours to work/ eight hours to play/ eight hours to sleep/ eight shillings a day.*¹⁷

A situação estava fora de controle. O Estado não poderia mais permanecer inerte, fingindo não ver que dos constantes confrontos entre empregados e empregadores poderiam advir consequências catastróficas. Era preciso um mínimo regramento estatal nas relações de trabalho. Neste contexto, surge o Direito do Trabalho.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 Jornada de Trabalho: Conceito

Para definir jornada de trabalho, três aspectos são levados em consideração: o tempo à disposição do empregador, o tempo efetivamente trabalhado e o tempo *in itinere*.¹⁸ Daí que surgiram três teorias para definir o tema.

A primeira teoria diz que se considera jornada de trabalho o tempo em que o empregado está efetivamente trabalhando, ou seja, prestando serviços

¹⁷ NASCIMENTO, *Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 33. ed., São Paulo: LTR, 2007. p. 271*

¹⁸ DELGADO, *Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5.ed., São Paulo: LTR, 2006. p. 837.*

para o empregador. Assim, enquanto realiza trabalho, conta-se como jornada. Entretanto, as paralisações feitas pelo empregado para, por exemplo, almoçar e descansar, e o tempo em que o empregado permanece na empresa, mas não presta serviços, não é computado para fins de jornada de trabalho.¹⁹

A segunda teoria estabelece que jornada de trabalho é o tempo em que o empregado está a disposição do empregador. Desta forma, não é apenas o período em que está efetivamente trabalhando, mas também quando se encontra na empresa, aguardando ordens do empregador. Jornada de trabalho é, pois, o período deste a chegada até a saída da empresa pelo trabalhador.²⁰

A terceira teoria diz que jornada de trabalho é o tempo *in itinere*, ou seja, conta-se como jornada de trabalho a partir do momento em que o trabalhador sai de sua residência com destino à empresa, o tempo em que lá permanece aguardando e/ou executando ordens do empregador, e o tempo que gasta para retornar até sua residência no final do dia. Jornada de trabalho é, pois, o tempo de deslocamento casa – empresa – casa.²¹

O nosso ordenamento jurídico adota a teoria do tempo à disposição do empregador, conforme disposto no art. 4º, da CLT: “*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*”.

Excepcionalmente, a teoria do tempo *in itinere* é adotada quando presentes os requisitos do art. 58, §2º, da CLT, quais sejam “*O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução*”. Tal teoria também encontra respaldo nas Súmulas nos 90 e 320, ambas do Tribunal Superior do Trabalho.

É o que nos ensina a doutrina:

A terceira teoria explica o tempo *in itinere*, considerado como jornada de trabalho desde o momento em que o empregado sai de sua residência até quando a ela regressa. Não se poderia considerar o

¹⁹ MARTINS, *Op. Cit.* p. 489.

²⁰ DELGADO, *Maurício Godinho. Op. Cit.* p. 838.

²¹ *Idem.* p. 839.

tempo *in itinere* em todos os casos, pois o empregado pode residir muito distante da empresa e o empregador nada tem com isso, ou o empregado ficar parado horas no trânsito da cidade no trajeto de sua residência para o trabalho, ou vice-versa. Haveria dificuldade em controlar a citada jornada e o empregador não poderia ser responsabilizado em todas as hipóteses pelo pagamento de tais horas. A jornada *in itinere* depende de que o empregador forneça a condução e o local de trabalho seja de difícil acesso ou não servido por transporte regular público (§2º do art. 58 da CLT), como ocorre com os trabalhadores rurais que se dirigem à plantação no interior da fazenda. Nesse caso, a jornada de trabalho inicia-se com o ingresso na condução fornecida pelo empregador e termina com a saída do empregado da referida condução ao regressar ao ponto de partida. Essa orientação é acolhida pela Lei nº 8.213/91 no que diz respeito ao acidente do trabalho ocorrido no trajeto residência-empresa, e vice-versa (art. 21, IV, d).²²

Esta teoria encontra respaldo jurisprudencial no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

HORAS IN ITINERE. REQUISITOS. Pode ser incluído na jornada de trabalho o tempo gasto pelo empregado para ir de sua casa ao trabalho e vice-versa (horas *in itinere*), desde que sejam cumpridos três requisitos cumulativos: o local seja de difícil acesso, não servido por transporte público regular e a condução seja fornecida pelo empregador. Não se vislumbra, no caso em tela, o cumprimento de tais exigências. (RO. Processo nº 01161001720095020301 (01161200930102007). Ano: 2010. Acórdão nº 20111228667. Relatora: Soraya Galassi Lambert. Revisora: Susete Mendes Barbosa de Azevedo. Data de publicação: 23/09/2011. TRT 2ª Região, 17ª Turma).

HORAS EXTRAS “*IN ITINERE*”. Ao ingressar na portaria da Reclamada, o trabalhador coloca-se à disposição da empresa, tendo direito ao recebimento das verbas daí decorrentes, notadamente pelas dimensões da empresa. Aplica-se ao caso a inteligência da Súmula nº 429 do TST. Trata-se de uma nova formulação jurisprudencial em relação às horas extras *in itinere*, as quais podem ser aplicadas aos autos, desde que haja a identidade fática. No mesmo sentido, temos a Orientação Jurisprudencial Transitória 368, da SDI-I, do TST. É público e notório as dimensões espaciais do estabelecimento da Reclamada, havendo a necessidade de um tempo entre a portaria e o posto de trabalho. A rigor, o tempo gasto nos deslocamentos havidos entre a portaria e os locais efetivos de trabalho devem ser computados na jornada de trabalho. Recurso do Reclamante provido. HORAS EXTRAS PELA JORNADA QUE ANTECEDE

²² MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. Cit.* p. 489.

O HORÁRIO CONTRATUAL. Os minutos que antecedem a jornada de trabalho, quando o Reclamante já se encontra dentro da unidade fabril caracteriza o direito às horas extras *in itinere*. Recurso do Reclamante provido para garantir o direito à percepção de horas extras pelos minutos que antecedem a jornada de trabalho. (RO. Processo nº 01608003420105020466. Ano: 2011. Acórdão nº 20110936927. Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto. Revisor: Benedito Valentini. Data de publicação: 29/07/2011. TRT 2ª Região, 12ª Turma).

No mesmo sentido decidiu o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região:

NULIDADE. OPORTUNIDADE PROCESSUAL PARA SUA ARGUIÇÃO. (...) HORAS *IN ITINERE*. CARACTERIZAÇÃO. Fazendo uma análise do § 2º do art. 58 da CLT, conclui-se que serão consideradas horas *in itinere* aquelas despendidas pelo obreiro em condução fornecida pelo empregador até ao local de labor de difícil acesso ou não servido por transporte regular público e para o seu regresso, por estar o empregado à disposição do empregador. Saliente-se que as horas destinadas ao transporte do trabalhador dentro das dependências da empresa não são consideradas horas de percurso. No mesmo sentido, a primeira parte da Súmula nº 90 do Col. TST. Além disso, nos termos da mesma Súmula 90, II, do mesmo Tribunal, a incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas *in itinere*. Recurso do reclamante ao qual se nega provimento. (RO. Processo nº 0000200-76.2011.5.15.0002. Decisão nº 071993/2011-PATR. Relator: Manuel Soares Ferreira Carradit. Data da Publicação: 27/10/2011. TRT 15ª Região. 7ª Câmara, 4ª Turma).

HORAS *IN ITINERE*. ADICIONAL DE HORAS EXTRAS. REFLEXOS. O tempo despendido a título de horas *in itinere* deve ser computado na jornada de trabalho, sendo que o excesso da jornada diária legal, deverá ser pago como extra, acrescido do adicional extraordinário, gerando, ainda, reflexos nas demais verbas contratuais. (RO. Processo nº 0003421-32.2010.5.15.0025. Decisão nº 068221/2011-PATR. Relator: Luiz Roberto Nunes. Data de publicação: 10/10/2011. TRT 15ª Região. 7ª Câmara, 4ª Turma).

Ainda neste sentido, encontra-se posicionamento semelhante no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

HORAS IN ITINERE. TEMPO GASTO ENTRE A SEDE DA RECLAMADA E O LOCAL DO SERVIÇO. APLICAÇÃO DO ARTIGO 58, § 2º DA CLT. SÚMULA Nº 90, IV DO TST. Para que o trajeto do empregado até o local de trabalho seja computado na jornada de trabalho como tempo à disposição do empregador (art. 4º da CLT), é necessário que se trate de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, e que seja a condução fornecida pelo empregador (art. 58, § 2º, da CLT). Caso em que não havia transporte público regular da BR 476 até a portaria da empresa, sendo, quanto a este trajeto, fornecida condução pela empresa Reclamada. Aplica-se, com relação a este percurso, o disposto no artigo 58, §2º, da CLT, na Súmula nº 90, IV, do C. TST, e analogicamente a OJ nº 36, da SDI-1 (transitória), com o reconhecimento de horas in itinere, que integram a jornada de trabalho do Autor. (TRT-PR-00990-2011-594-09-00-0-ACO-39922-2011 – 4ª Turma. Relator: Luiz Celso Napp. Publicado no DEJT em 04-10-2011).

HORAS IN ITINERE. INCOMPATIBILIDADE ENTRE OS HORÁRIOS DE INÍCIO E TÉRMINO DA JORNADA E OS DE TRANSPORTE PÚBLICO. SÚMULA 90, II, DO C. TST. A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular dá direito ao pagamento de horas in itinere. Inteligência da Súmula 90, II, do C. TST. Recurso ordinário conhecido e provido no particular. (TRT-PR-04971-2009-069-09-00-7-ACO-34824-2011 – 4ª Turma. Relator: Luiz Celso Napp. Publicado no DEJT em 30-08-2011).

Como regra, portanto, adota-se a teoria do tempo à disposição do empregador, e apenas nos casos em que o local da prestação de trabalho for de difícil acesso ou não possuir transporte público regular, e o empregador fornecer a condução para seus empregados, a jornada de trabalho será respaldada pela teoria do tempo *in itinere*.

2.2 Limitações da Jornada de Trabalho

Nem sempre houve limitação para a jornada de trabalho. Como exposto, preconizava-se o trabalho exacerbado em função da obtenção de maiores lucros. As primeiras limitações, estabelecendo um dia de descanso semanal, remontam aos tempos antigos:

O repouso semanal provém de uma tradição religiosa – dos sábados entre os hebreus e primeiros cristãos e, depois, dos domingos para recordar a Ressurreição de Jesus Cristo, num domingo. [...] Já em 321 o imperador Constantino proibiu nos domingos toda espécie de trabalho, exceto na agricultura.²³

A Encíclica *Rerum Novarum* previa a limitação da jornada de trabalho à duração que não excedesse a capacidade física dos trabalhadores, a saber:

O Papa Leão XIII, na Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891, já se preocupava com a limitação da jornada de trabalho, de modo que o trabalho não fosse prolongado por tempo superior ao que as forças do homem permitissem. Prevê a Encíclica que “o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade do repouso deve ser proporcional à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários”.²⁴

Em todos os países, as primeiras preocupações da legislação operária eram com a proteção do trabalho das crianças e das mulheres, que persistem até hoje em países como a Índia e o Japão. Na maioria dos estados europeus, o trabalho noturno fora proibido para as mulheres e limitado para os jovens. Buscou-se assegurar o descanso dominical e criar instituições de proteção contra o desemprego e inspetores do trabalho, estes últimos para assegurar o cumprimento das leis. Foram criadas repartições representativas do proletariado. A jornada diária de trabalho foi limitada. Nova Zelândia, na Austrália, tornou-se a “terra sem greves”, pois a legislação social foi mais radical, com destaque para a arbitragem obrigatória e a reforma agrária, a qual visava evitar a concentração de grandes propriedades nas mãos de poucas pessoas.²⁵

Em 1º de maio de 1866, aconteceu um fato marcante para a história do Direito do Trabalho, a saber:

²³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1.988*. São Paulo: Editora Saraiva, 1.989. p. 180.

²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. Cit.* p. 486.

²⁵ JUNIOR, A. J. Cesarino. *Direito Social Brasileiro. 1º Volume*. São Paulo: Saraiva, 1970. p. 54/55.

Em 1º de maio de 1886, em Chicago, nos Estados Unidos, os trabalhadores não tinham garantias trabalhistas. Organizaram greves e manifestações, visando melhores condições de trabalho, especialmente redução da jornada de 13 para 8 horas. Nesse dia, a polícia entrou em choque com os grevistas. Uma pessoa não identificada jogou uma bomba na multidão, matando quatro manifestantes e três policiais. Oito líderes trabalhistas foram presos e julgados responsáveis. Um deles suicidou-se na prisão. Quatro foram enforcados e três foram liberados depois de sete anos de prisão. Posteriormente, os governos e os sindicatos resolveram escolher o dia 1º de maio como o dia do trabalho.²⁶

Com o surgimento do Direito do Trabalho, os proletários passaram a ser mais valorizados, e a busca incessante pelo lucro começou a perder espaço em favor da dignidade humana dos empregados. “Foi, porém, o Tratado de Versalhes (1919) a cristalização da jornada diária de oito horas, com a criação da Organização Internacional do Trabalho e a promulgação da Convenção n. 1, pela Conferência de Washington.”²⁷

A Constituição Brasileira de 1934 foi a primeira a tratar do direito ao descanso, prevendo *trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei (art. 121, §1º, c), repouso hebdomadário, de preferência aos domingos (art. 121, §1º, e) e férias anuais remuneradas (art. 121, §1º, f).*

A Constituição Federal de 1988 estabelece que a duração normal da jornada de trabalho não pode ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, salvo compensação de horários e redução de jornada, feitas por acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII).

Mesma limitação temporal está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, desde que não seja fixado expressamente outro limite (art. 58). A duração normal do trabalho pode ser acrescida de horas suplementares, não excedentes a duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 59). Entre duas jornadas de trabalho, é exigível um período mínimo de onze horas consecutivas com fim de descanso ao trabalhador (art. 66).

²⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. Cit.* p. 7.

²⁷ *Ibidem*, p. 171.

Como ensina a doutrina,

*Os períodos de descanso conceituam-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política.*²⁸

A limitação do tempo de trabalho tem, principalmente, três fundamentos: biológico, social e econômico. A limitação biológica tem por fim combater problemas psicofisiológicos que podem advir da fadiga e do cansaço excessivo. O ser humano precisa descansar para que possa trabalhar melhor e produzir mais. A limitação social visa permitir que o trabalhador tenha vida social, seja convivendo com a comunidade a qual pertence, passando mais tempo com familiares e amigos, praticando esportes, fazendo cursos universitários ou de especialização, viajando, ou realizando qualquer atividade que lhe proporcione prazer no tempo em que estiver afastado de suas atividades de trabalho. A limitação econômica diminui o desemprego, pois permite a contratação de maior número de empregados, e também aumenta a produção, uma vez que empregados descansados rendem mais e o número de acidentes de trabalho é menor.²⁹

O direito ao descanso é, pois, um direito fundamental do trabalhador e deve ser respeitado. A inobservância dos preceitos legais, além de violação constitucional e celetista, é uma violação da dignidade do empregado, que deve ser tratado como ser humano, e não como objeto fornecedor de lucro e enriquecimento.

2.3 Direito Comparado

O Direito do Trabalho na Inglaterra, semelhantemente ao restante do mundo, passou por diversas modificações e limitações até chegar aos dias atuais. A doutrina nos traz que as maiores preocupações da legislação surgida com a Revolução Industrial eram a proteção do trabalho dos menores e das mulheres, bem como a limitação da jornada de trabalho, sendo que a primeira lei de influência

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.* p. 918.

²⁹ SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. VLANNA, Segadas. TEIXEIRA, Lima. *Op. Cit.* p. 803

mundial neste sentido foi a denominada *Lei de Amparo aos Pobres*, promulgada pela Inglaterra, no ano de 1601³⁰.

Esta lei visava a proteção dos mais fracos, determinando que os menos favorecidos tinham direito de receber auxílio das autoridades públicas. Assim, as paróquias ficaram responsáveis pela administração da lei de amparo aos pobres, e cada unidade paroquial era responsável pelo auxílio e proteção das pessoas carentes que lhe fossem afetas. Foi estabelecido pelos juízes das comarcas um imposto que deveria ser pago pelos proprietários de terras e seus usuários, e os valores arrecadados seriam destinados às paróquias, que por sua vez, os reverteriam em favor dos indigentes dos quais cuidava.³¹

Os filhos destes menos desfavorecidos se tornavam aprendizes de profissões que poderiam lhes garantir o futuro. Os idosos e doentes eram atendidos em suas próprias residências. Aos desempregados, os párocos arranjavam trabalho e os vagabundos inveterados eram levados às casas de correção. Contudo, este sistema apresentava falhas. As paróquias, para se livrarem dos aprendizes, começaram a traficar os menores para trabalharem em indústrias.³²

Em função disto, foi editada a *Lei de Peel*, em 1802, com o intuito de proteger os menores trabalhadores, limitando a jornada de trabalho das crianças a doze horas diárias, e estabelecendo deveres quanto à educação, higiene dos locais de trabalho e dos dormitórios. Porém, esta lei só passou a ter força a partir do ano de 1819, com a edição de outra lei no mesmo sentido, que proibia o emprego dos menores de nove anos e restringia a doze horas o trabalho dos adolescentes de até dezesseis anos.³³

Ainda, a lei de 1833 proibiu o emprego de menores de nove anos, limitou em nove horas diárias o trabalho dos menores de treze anos, e em doze horas o trabalho dos menores de dezoito anos, proibiu o trabalho noturno e estabeleceu que deveriam ser nomeados quatro inspetores de fábricas para fiscalizar o cumprimento da lei. A lei de 1844 limitou o trabalho da mulher a dez

³⁰ NASCIMENTO, *Amauri Mascaro*. Op. Cit. p. 55.

³¹ *Idem*, p. 55/56.

³² *Idem*, p. 56.

³³ *Idem*, p. 56.

horas diárias, as leis de 1850 e 1853 limitaram a jornada diária de trabalho dos homens a doze horas diárias, dentre outras.³⁴

Nos países de língua inglesa, havia uma canção que demonstrava o descontentamento dos trabalhadores e o protesto para fixação da jornada diária em oito horas, que dizia o seguinte: “*Eight hours to work; eight hours to play; eight hours to sleep; eithg shiilings a day*”³⁵.

Na França não foi diferente. No ano de 1813, foi editada uma lei que proibia o trabalho dos menores em minas. Em 1814, passou a ser proibido o trabalho em domingos e feriados. No ano de 1841, ficou proibido o emprego de menores de oito anos, a jornada máxima diária dos menores de doze anos foi fixada em oito horas, e a dos menores de dezesseis anos foi fixada em doze horas. Em 1848, foi fixada a jornada máxima diária, generalizada, em doze horas.³⁶

Hoje, com a evolução do direito do trabalho e o desenvolvimento científico, mecânico e tecnológico, o que se vê nos países capitalistas é uma constante diminuição da jornada de trabalho e maiores investimentos em tecnologia, em uma tentativa de compensar as limitações trabalhistas quanto à utilização da mão de obra humana³⁷.

Como a doutrina ensina, diferentemente do Brasil, que adota a jornada de trabalho inflexível, atualmente vigora, nos países de língua inglesa, a jornada flexível, ou seja, *flex time*, que consiste em:

(...) o trabalhador faz seu horário diário, havendo um limite semanal ou anual que é obrigado a cumprir. Assim, o operário pode chegar cedo em determinado dia e sair cedo ou chegar tarde e sair também mais tarde. O horário flexível muitas vezes ajuda na produção, que fica mais concentrada em certo período, como também no próprio trânsito, pois as pessoas podem organizar-se no sentido de não enfrentarem a hora do *rush*³⁸.

³⁴ *Idem*. p. 57.

³⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. Cit.* p. 41.

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. Cit.* p. 56/57.

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.* 2006.

³⁸ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. Cit.* p. 501 e 502.

Analisando a jornada de trabalho semanal de alguns países, tem-se o seguinte:

Tabela 1: Jornada de trabalho semanal na indústria de transformação³⁹

<i>Jornada de trabalho semanal na indústria de transformação</i>	
Países selecionados - 1994	HORAS
Brasil (1)	44,0
México	44,8
Uruguai (2)	43,1
Chile	44,6
EUA (3)	42,0
Japão (2)	37,7
Dinamarca (2)	31,5
Canadá (2)	38,6
Alemanha, RF (3)	38,0
França	38,6

Em outra disposição, tem-se o seguinte:

Tabela 2: Jornada semanal de trabalho legal e/ou convencional⁴⁰

<i>Jornada semanal de trabalho legal e/ou convencional</i>		
<i>Países selecionados - 1996 (em horas)</i>		
Países	Lei	Convenções coletivas
Alemanha	-	37,5
Áustria	40	37 a 40
Bélgica	40	36 a 38
Dinamarca	-	35 a 37
Espanha	-	40
Finlândia	-	38,5
França	39	35 a 39
Grã-Bretanha	-	35 a 40
Grécia	41	37,5 a 40
Irlanda	48	39

³⁹ Disponível em <http://www.sindipetro.org.br/extra/cjuago97.htm>

⁴⁰ Disponível em <http://www.sindipetro.org.br/extra/cjuago97.htm>

Islândia	40	37 a 40
Itália	40	36 a 40
Luxemburgo	40	36 a 40
Holanda	48	35 a 40
Noruega	40	37,5
Portugal	40	35 a 40
Suécia	40	35 a 40
Suíça	46 a 50	40,4

Tendo em vista o disposto na tabela 2, vê-se que a jornada de trabalho na Inglaterra (Grã-Bretanha) pode variar entre 35 (trinta e cinco) e 40 (quarenta) horas semanais, fixadas por convenção coletiva. Ainda, na França, a legislação prevê a jornada semanal de 39 (trinta e nove) horas, sendo que este número pode ser modificado por convenção coletiva, e variar entre 35 (trinta e cinco) e 39 (trinta e nove) horas.

Analisando os dados fornecidos pelas tabelas, nota-se que a jornada semanal, na maioria dos países em questão, é inferior à prevista pelo ordenamento jurídico brasileiro, qual seja 44 (quarenta e quatro) horas, conforme estabelecido no art. 7º, XIII da Constituição Federal. Com exceção da Grécia, Irlanda, Holanda e Suíça, os demais países em comento têm jornada semanal igual ou inferior a 40 (quarenta) horas, sendo que este número tem a prerrogativa de ser diminuído através de convenções coletivas.

No Brasil, além de a jornada semanal ser elevada quando comparada a dos países selecionados, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê a hipótese de aumentar o tempo de labor diário, mediante a prestação de horas extraordinárias:

Art. 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Enquanto no Brasil a legislação prevê uma possibilidade de aumentar ainda mais o tempo de prestação de serviço, nota-se que nos países desenvolvidos

há uma tendência para a diminuição da jornada máxima, uma vez que com a diminuição da jornada e sem a prestação de horas extraordinárias, abre-se espaço para a criação de novos turnos de trabalho, contribuindo para a criação de vagas de emprego, e a conseqüente diminuição do desemprego

2.4 Turnos Ininterruptos de Revezamento

Os turnos ininterruptos de revezamentos correspondem àquele tipo de jornada de trabalho na qual os trabalhadores se revezam para trabalhar na mesma função e usando os mesmos equipamentos.⁴¹

Aqueles que trabalham neste tipo de jornada obedecem à limitação constitucional de seis horas por dia (art. 7º, XIV), visto que a característica principal deste regime é o revezamento do turno trabalhado, que muda geralmente a cada semana ou quinzena, entre os períodos diurno, noturno e misto.

Interessante revelar a origem dos turnos ininterruptos de revezamento:

O inciso XIV do art. 7º da Constituição teve origem histórica na Lei nº 5.811/72, que trata do regime de trabalho dos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação de petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados por meio de dutos, que prestavam serviços em regime de turnos de revezamento. Pretendeu o constituinte acabar com esse sistema, que se tinha generalizado para outras atividades, estabelecendo jornada de seis horas.⁴²

A jornada é limitada em seis horas diárias, justamente porque esta constante mudança de horário de trabalho prejudica o organismo e a vida dos trabalhadores. Como o empregado não tem jornada fixa, não pode assumir compromissos que exijam rotina, pois não poderá honrá-los. Se fizer um curso universitário, várias semanas por ano não poderá frequentar as aulas porque o horário de trabalho estará coincidindo com o das aulas. Se praticar academia, terá que trocar de horário sempre que seu turno coincidir com o horário agendado para se exercitar. Se jogar no time de futebol do bairro, terá que faltar aos treinos

⁴¹ NASCIMENTO, *Amauri Mascaro. Op. Cit.*, p. 771.

⁴² MARTINS, *Sérgio Pinto. Op. Cit.*, p. 516

que coincidirem com seu turno. Assim, nunca terá um tempo livre fixo para poder se dedicar a sua vida pessoal e aos seus próprios interesses.

Nesse sentido:

A ocupação do empregado nas condições resultantes do trabalho por turnos o impede, primeiramente, de participar normalmente das suas atividades recreativas, educativas, culturais e mesmo sindicais, uma vez que não poderá sempre manter os mesmos horários livres e terá de condicionar as suas disponibilidades às viradas semanais da jornada diária de trabalho, em prejuízo do seu desenvolvimento integral, como chefe de família, como membro de uma comunidade esportiva, como participante de uma coletividade religiosa etc.⁴³

Ainda, seu organismo estará sempre desgastado e fragilizado, pois o horário de descanso, refeições e sono sofrerão constantes mudanças e serão sempre em períodos diferentes, o que dificulta a sua adaptação à rotina variável e facilita o adoecimento.

Tal entendimento é estudado na doutrina:

A jornada de trabalho reduzida nos turnos ininterruptos de revezamento, assegurada pela Constituição Federal de 1988, art. 7º, XIV, justifica-se porque leva em consideração a forma excepcional de trabalho no regime de revezamento de horários, pouco importando a concessão de intervalos dentro ou entre as jornadas, visto que afeta diretamente o relógio biológico do ser humano.⁴⁴

Neste sentido, eis julgados recentes do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. CARACTERIZAÇÃO. A solução de continuidade da atividade da empresa ao longo do dia ou a ocorrência de intervalos interjornadas ou intrajornadas são irrelevantes, para efeitos da redução do tempo de trabalho previsto no art. 7º, XIV, da CF. São requisitos, apenas, a alternância de turnos pelo trabalhador, a frequência de alternância e, pela constante mudança horária, que essa sucessão de turnos gere a

⁴³ NASCIMENTO, *Amauri Mascaro*. *Op. Cit.*, 2007. p. 287.

⁴⁴ MARQUES, *Christiani*. *A proteção ao trabalho penoso*. São Paulo: Editora LTR, 2007. p. 75.

ele adversidade, com desgastes, especialmente físicos pela adaptação do relógio biológico. Presentes esses requisitos, por imperativo da norma constitucional e como mecanismo de redução dos riscos a que o trabalhador encontra-se exposto é indispensável a redução horária. Recurso ordinário da ré não provido. CUMULAÇÃO DE ADICIONAIS. HORAS EXTRAS E TRABALHO NOTURNO. A opção do legislador pela remuneração da hora noturna com adicional de 20% tem o claro objetivo de oferecer contraprestação justa pelo trabalho prestado à noite, indiscutivelmente mais penoso. Ainda, quando extraordinárias, as horas trabalhadas à noite deverão ser acrescidas do adicional pelo trabalho extraordinário, que tem fato gerador diverso (trabalho além do tempo normal). É o que se infere da Orientação Jurisprudencial 97 da Seção de Dissídios Individuais - 1 do Tribunal Superior do Trabalho. Deve-se, portanto, incluir o adicional noturno na base de cálculo das horas extras noturnas. Recurso ordinário não provido. (TRT-PR-00552-2010-411-09-00-5-ACO-31692-2011 – 2ª Turma. Relatora: Marlene T. Fuverki Suguiatsu. Publicado no DEJT em 05-08-2011).

TRT-PR-13-09-2011 Turno ininterrupto de revezamento. Não importa se as atividades da empresa são ou não ininterruptas; a questão é: se para o empregado, em vários meses, os turnos aconteciam em revezamento, não tendo uma seqüência de horário livre que possibilitasse o descanso e convívio social necessários, configurado está o turno ininterrupto de revezamento. (TRT-PR-00586-2010-659-09-00-6-ACO-36788-2011 – 2ª Turma. Relator: Márcio Dionísio Gapski. Publicado no DEJT em 13-09-2011).

TRT-PR-05-03-2010 TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE SEIS HORAS. NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A frequente alternância de horário de trabalho, ora durante o dia, ora durante a noite, caracteriza turno ininterrupto de revezamento, o que gera evidentes desgastes físicos para o trabalhador e contraria seu relógio biológico, sem permitir-lhe a adaptação a ritmos cadenciais estáveis. Ante a situação mais gravosa imposta ao empregado que trabalha nesse regime, somente por negociação coletiva torna-se possível a majoração da jornada constitucional de seis horas prevista no artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal. Recurso ordinário da reclamada conhecido e desprovido. (TRT-PR-00715-2008-669-09-00-9-ACO-06667-2010 – 3ª Turma. Relator: Altino Pedrozo dos Santos. Publicado no DJPR em 05-03-2010).

A ininterruptividade não é característica da jornada, e sim do revezamento. Os intervalos para descanso e alimentação são garantias constitucionais, e a sua concessão não descaracteriza o turno ininterrupto de revezamento. Neste

sentido estabelece a Súmula nº 675, do STF, que diz que “os intervalos fixados para descanso e alimentação durante a jornada de seis horas não descaracterizam o sistema de turnos ininterruptos de revezamento para o efeito do art. 7º, XIV, da Constituição” e a Súmula nº 360, do TST, que diz que “a interrupção do trabalho destinada a repouso e alimentação, dentro de cada turno, ou o intervalo para repouso semanal, não descaracteriza o turno de revezamento com jornada de 6 (seis) horas previsto no art. 7º, XIV, da CF/1988”.

Seguindo o entendimento sumulado, nos ensina Sérgio Pinto Martins:

A ininterruptividade diz respeito à operacionalização da empresa, ao revezamento, à alternância de turnos, e não ao intervalo para repouso ou alimentação concedido na jornada de trabalho; caso contrário, também se entenderia que, se a empresa concede o intervalo de 11 horas entre um turno e outro (intervalo interjornadas), também estaria descaracterizado o turno.⁴⁵

A empresa onde se realiza este tipo de turno pode parar de funcionar completamente por algum tempo diário, como entre as 00h00min e as 06h00min. O que não pode parar é o revezamento de turnos entre os trabalhadores, pois se a jornada diária de trabalho for de seis horas, mas o turno de cada funcionário for fixo, não estará caracterizado o turno ininterrupto de revezamento.

Este tipo de regime de trabalho é muitas vezes preconizado pelas empresas por proporcionar maiores vantagens econômicas, uma vez que eliminadas as paralisações do estabelecimento, maiores serão os lucros, a produção e o desenvolvimento econômico do mesmo.

2.5 Horas *In Itinere*

As horas *in itinere* abrangem todo o tempo gasto pelo trabalhador para se locomover de sua residência até o local onde presta trabalho, o tempo que permanecer à disposição do empregador e o tempo despendido para retornar à sua casa no final do dia. É, em suma, o período gasto no trajeto casa – trabalho – casa.⁴⁶

⁴⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. Cit.* p. 519.

⁴⁶ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.* p. 839.

Para que as horas *in itinere* sejam computadas na jornada de trabalho, alguns requisitos devem estar presentes, quais sejam: o local da prestação de serviço deve ser de difícil acesso ou não servido de transporte público regular, e o empregador deve fornecer a condução.

Necessário lembrar que o transporte público pode existir para uma parte ou todo o trajeto. O que caracterizará as horas *in itinere* é o fato de este transporte não ser regular, e o empregador fornecer a condução.

Vejam, se o trabalhador começa seu expediente às 06h00min, e os ônibus de transporte público que passam pelo local são excessivamente anteriores ao seu horário de entrada, ele teria que sair de casa mais cedo e aguardar o relógio marcar 06h00min para poder entrar na empresa. Por outro lado, se são excessivamente mais tarde, isto faria com que o empregado chegasse atrasado todos os dias, tendo que repor o tempo perdido no final de seu expediente. A mesma incompatibilidade pode se dar no fim do dia, fazendo com que o empregado permaneça grande tempo aguardando a passagem do transporte público para retornar à sua casa. Não é razoável exigir dos empregados que desperdicem tanto de seu tempo no percurso casa – empresa – casa.

Portanto, se o empregador fornecer condução, e o transporte público existir, mas seus horários forem incompatíveis com o do empregado, como dito acima, tal situação enseja o pagamento das horas *in itinere*, uma vez que estão atendidos os requisitos do art. 58, §2º da CLT.

Ainda, se o empregador cobrar parcialmente ou não pelo transporte oferecido, mesmo assim terá obrigação de pagar as respectivas horas *in itinere* aos empregados, computando-as como horas extraordinárias se extrapolarem a jornada normal, devendo pagá-las com o respectivo adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

Tais entendimentos foram sumulados pelo Egrégio Tribunal Superior do Trabalho, a saber:

TST Súmula nº 90

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não

servido por transporte regular público, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas “in itinere”. (ex-OJ nº 50 da SBDI-1 - inserida em 01.02.1995).

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas “in itinere”. (ex-Súmula nº 324 - Res. 16/1993, DJ 21.12.1993).

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas “in itinere” remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 - Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)

V - Considerando que as horas “in itinere” são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001).

TST Súmula nº 320

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso, ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção do pagamento das horas “*In itinere*”.

Tal entendimento tem sido consubstanciado na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

HORAS “IN ITINERE”. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. Pouco importa a nomenclatura utilizada no pedido inicial, se horas “in itinere” ou se tempo à disposição, porque a primeira deságua na segunda, em face do que dispõe o § 2º do art. 58 da CLT, caracterizando-se os pressupostos para tanto. E se preenchidos os requisitos para configuração de tempo itinerante é tempo à disposição do empregador, porque o empregado não tem como dele se distanciar. Noutro giro, nem todo tempo à disposição do empregador é horas “in itinere”. Se o empregado tem como atividade o transporte de empregados dentro do ambiente de trabalho, como nos canais, esse trabalhador pode fazer jus às horas extras decorrentes da extrapolação da sua jornada de trabalho, o que não se confunde com horas “in itinere”, tratadas pelo § 2º do art. 58 da CLT. Tempo extra itinerante é aquele gasto pelo empregado até o seu local de trabalho e para o seu retorno, quando o transporte é fornecido pelo empregador e o local for difícil acesso ou não servido por transporte público. (Processo nº 0177800-50.2009.5.03.0047 RO – RO. Décima Turma do TRT da 3ª

Região. Relator Márcio Flávio Salem Vidigal. Data de Publicação: 10-03-2010 - DEJT - Página: 160).

HORAS *IN ITINERE* – TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR - REMUNERAÇÃO - SALÁRIO POR PRODUÇÃO - LOCAL DE TRABALHO NÃO SERVIDO POR TRANSPORTE PÚBLICO E REGULAR- ACORDO COLETIVO QUE LIMITA VANTAGEM LEGAL- Quanto à inexistência de adicional sobre as horas de transporte e seus reflexos, aspectos inseridos em instrumento normativo, sua validade é questionável, pois nesse interregno, o trabalhador está à disposição do empregador, como previa inicialmente a Súmula 90 do TST e mais recentemente o texto celetizado no art. 58, § 2º. É inerente a todo contrato laboral que o trabalhador seja remunerado por todo o tempo que estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, em função da onerosidade, não estando legitimada a agremiação sindical a promover renúncia coletiva que reduza ou suprima o referido tempo, sua remuneração ou ambos, protraindo direitos situados no patamar mínimo legal conferido ao laborista. (Processo nº 0000369-23.2010.5.03.0070 RO. Sétima Turma do TRT da 3ª Região. Relator Mauro César Silva. Data da Publicação: 30-09-2010).

Tal entendimento também prevalece no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região:

Horas “in itinere”. Veículo disponibilizado ao empregado. Veículo disponibilizado ao empregado para ida e retorno do trabalho se insere no conceito de condução fornecida pelo empregador do §2º, do Art. 58 celetário e Súmula 90, do TST (para fins de eventual caracterização de horas “in itinere”). (TRT-PR-11356-2010-084-09-00-3-ACO-18069-2011 - 2A. TURMA. Relator Márcio Dionísio Gapski. Publicado no DEJT em 13-05-2011).

HORAS *IN ITINERE* - EXTRAORDINÁRIAS - Ao traçar o regramento das horas in itinere, no § 2º do artigo 58 da CLT, quis dizer, o Legislador, que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, quando o empregador fornecer a condução, será computado na jornada de trabalho. Não estando computado na jornada de trabalho, tal interregno constitui labor extraordinário e deverá ser remunerado, inclusive com o correspondente adicional. (TRT-PR-00974-2010-026-09-00-7-ACO-12388-2011 - 4A. TURMA. Relatora Sueli Gil El-Rafih. Publicado no DEJT em 08-04-2011).

Cumpra salientar que, para todos os efeitos legais, os acidentes sofridos pelos segurados do INSS – Instituto Nacional do Seguro Social no percurso da residência para o local de trabalho ou vice-versa, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado, equiparam-se a acidentes de trabalho nos termos do art. 21, IV, d da Lei nº 8.213/91.

2.6 A Jornada de trabalho nas usinas de açúcar e álcool: horário de entressafra e de safra

As usinas de açúcar e álcool têm um funcionamento diferenciado em relação à maioria das outras empresas, uma vez que o ano sucroalcooleiro é dividido em dois períodos distintos: o período de entressafra e o período de safra.

O período de entressafra é aquele durante o qual a usina pára a produção de açúcar e de álcool em razão de não existir cana-de-açúcar para “puxar”, de modo que os trabalhadores se voltam a realizar a manutenção de todos os equipamentos e maquinários, preparando-se para o período de safra.

De acordo com informações fornecidas por um trabalhador que labora há aproximadamente quatro anos em uma Usina Sucroalcooleira da região de Maringá/PR, durante a entressafra, o horário de trabalho dos empregados normalmente é de segunda a sexta-feira, das 08h00min às 18h00min, com uma hora de almoço, perfazendo as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ocorrendo compensação de jornada, em face de não haver expediente durante os finais de semana, e as horas laboradas aos sábados e domingos são horas extras, devendo ser pagas com o respectivo adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal.

O período entressafra geralmente corresponde aos meses de dezembro a março de cada ano, sendo que os meses de abril a novembro correspondem ao período de safra.

Quando tem início a safra, o horário dos empregados é modificado. São formados três turnos: o turno A, que labora das 07h00min às 15h00min; o turno B, das 15h00min às 23h00min; e, por fim, o turno C, que trabalha das 23h00min às 07h00min, sendo que em todos os turnos os empregados têm uma hora de

intervalo intrajornada. Deste modo, as usinas funcionam vinte e quatro horas por dia, todos os dias da semana.

Ainda, não são os trabalhadores que escolhem em qual turno querem trabalhar, A, B ou C. Pelo contrário, o empregador designa cada trabalhador para um turno, de modo que o número de funcionários desempenhando a mesma função seja equivalente nos três turnos. Existem, porém, privilégios para os funcionários que estudam. Normalmente, as usinas incentivam seus trabalhadores a buscarem sua capacitação profissional em cursos superiores, como o curso técnico de Tecnologia em Produção Sucroalcooleira e o curso superior de Química. Nestas situações, além de escalar o funcionário estudante para um turno que permita com que ele frequente as aulas, as usinas pagam uma porcentagem do valor da mensalidade como um modo de incentivo ao estudo.

Nos meses de abril a novembro, ou seja, durante a safra, a usina começa a produzir açúcar e álcool, e o trabalho tende a ser mais intenso e penoso, pois os trabalhadores têm que se esforçar ao máximo para que a empresa possa atingir sua meta de produção. Como a produção se realiza em série, todos os setores precisam acompanhar o mesmo ritmo, a fim de que, no final do dia, o rendimento tenha sido o mesmo para todos os setores de produção.

O período de safra possui, ainda, uma peculiaridade no que diz respeito à jornada de trabalho, que se passará a expor.

2.7 OS SISTEMAS “5 POR 1” E “6 POR 2”

Durante o período de safra, de acordo com informações obtidas em determinada Usina Sucroalcooleira do estado do Paraná, o horário de trabalho dos usineiros, bem como os dias em que a prestação de serviços é realizada, são alterados a fim de que seja aplicado um dos dois sistemas mais comuns neste tipo de atividade: o sistema “5 por 1” ou o sistema “6 por 2”.

No sistema “5 por 1”, os trabalhadores laboram cinco dias seguidos, para então folgar durante um dia, ou seja, vinte e quatro horas seguidas. Assim, se a safra começar em uma segunda-feira, o primeiro dia de folga do trabalhador

será no sábado da mesma semana, e depois de mais cinco dias trabalhados, a próxima folga será na sexta-feira da semana seguinte, sendo que os dias de folga “voltam para trás”.

Já no sistema “6 por 2”, os trabalhadores laboram seis dias seguidos, e em contrapartida têm quarenta e oito horas seguidas de descanso. Desta forma, se a safra começar em uma segunda-feira, os primeiros dois dias de folga do trabalhador corresponderão aos dias de domingo e segunda-feira, e laborando mais seis dias, as próximas folgas serão na segunda-feira e terça-feira da semana seguinte, de modo que os dias de folga “vão para frente”.

Com a aplicação destes sistemas, os empregados trabalham, indiscriminadamente, durante sábados, domingos e feriados que não corresponderem aos seus respectivos dias de folga. Porém, o trabalho prestado em domingos e feriados deve ser pago em dobro, nos termos da Súmula nº 146, do Tribunal Superior do Trabalho que diz que “*O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal*”.

Apesar de a Constituição Federal prever, em seu art. 7º, XVI, que as horas extraordinárias devem ser pagas com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal, previsto no art. 7º, XVI da CF, as usinas funcionam com o chamado “banco de horas”.

O “banco de horas” é uma forma de armazenamento das horas extraordinárias prestadas por cada trabalhador que, ao invés de serem remuneradas, serão acumuladas, para serem compensadas com folgas no período máximo de um ano. O limite para prestação de horas extraordinárias não pode ultrapassar de duas por dia ou, sendo a jornada inferior a oito horas diárias, não pode ultrapassar dez horas diárias. Este meio de compensação de jornada deve ser estabelecido através de negociação coletiva⁴⁷, e está disposto no art. 59, §2º da CLT:

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia,

⁴⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.* p. 868/869.

de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

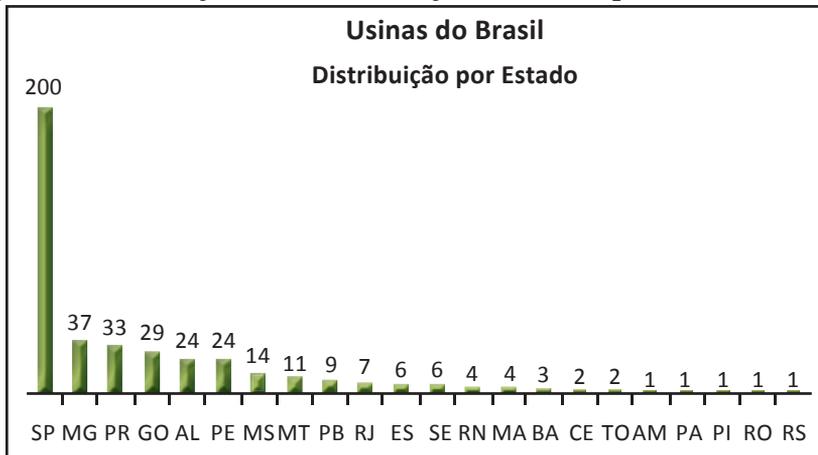
A escala de folgas é projetada pela usina para que em cada turno permaneçam trabalhadores que executem a mesma função daquele funcionário que está de folga, para que não haja desfalque em nenhum dos setores da usina. Da mesma forma ocorre com a compensação das horas extras acumuladas no banco de horas, uma vez que depende da liberação da usina para que os empregados possam compensá-las.

2.8 Vantagens e desvantagens do horário diferenciado de trabalho nas usinas de açúcar e álcool

Apesar de o ramo sucroalcooleiro ser de grande importância para a economia do Brasil, e em diversos estados a produção de açúcar e álcool ter tido gradativas elevações nos últimos anos, com ênfase para o estado do Paraná⁴⁸, este setor ainda está esquecido pela legislação brasileira.

De acordo com dados fornecidos pelo Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento⁴⁹, em março de 2009 o número de usinas de açúcar e álcool existentes no Brasil era de 420 (quatrocentos e vinte), sendo distribuídas no território nacional da seguinte maneira:

Figura 1: Distribuição de usinas de açúcar e álcool por estado brasileiro

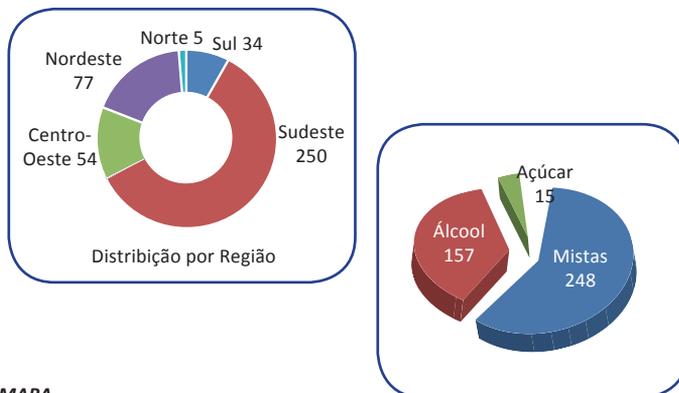


⁴⁸ Informações disponíveis em <http://www.unica.com.br>

⁴⁹ Disponível em <http://agribiz.blogspot.com/2009/03/usinas-de-acucar-e-alcool-no-brasil.html>

Em outra distribuição, tem-se o seguinte:

Usinas do Brasil



Fonte: MAPA

Figura 2: Distribuição das usinas de açúcar e álcool no Brasil por região e por tipo de indústria

Conforme exposto, as usinas de açúcar e álcool têm um horário de funcionamento diferenciado e característico, porém não há uma regulamentação específica que atenda a todas as suas peculiaridades, bem como não há a fiscalização do devido cumprimento das disposições da Consolidação das Leis do Trabalho e da Constituição da República Federativa do Brasil, para que os trabalhadores não sofram abusos no ambiente de trabalho.

As usinas de açúcar e álcool produzem muito ruído em função dos equipamentos e máquinas, o que obriga os trabalhadores a utilizarem proteção nos ouvidos para não desenvolverem problemas auditivos e/ou perderem parte da audição. Capacetes são indispensáveis para evitar acidentes. O mau cheiro da vinhaça impregna em todos os lugares, inclusive nas roupas, cabelos e acessórios dos trabalhadores.

Os canos, motores e equipamentos absurdamente quentes causam queimaduras nos trabalhadores que precisam fazer alguma manutenção urgente em alguma máquina que quebrou e desencadeou a paralisação de toda a usina. Explosões de caldeiras podem ferir, e até mesmo matar, trabalhadores em qualquer parte do complexo. Quedas de locais excessivamente altos, durante manutenção ou fiscalização de funcionamento de equipamentos, causam fraturas em funcionários.

Os trabalhadores acordam demasiadamente cedo, fazem longa viagem em conduções que não oferecem o mínimo de conforto e, como as usinas sucroalcooleiras são geralmente afastadas dos centros urbanos, os empregados almoçam e fazem seu horário de descanso no próprio local de trabalho. Muitas vezes, como estão ali “sem fazer nada” no intervalo intrajornada, são chamados a voltar ao trabalho logo após o término da refeição, laborando a jornada diária de oito horas com menos de 20 (vinte) minutos de intervalo. Como estão cansados, empregam menos atenção ao que estão fazendo, ficando mais suscetíveis a cometer falhas e a sofrer acidentes de trabalho.

Todas as partes de uma usina de açúcar e álcool oferecem algum tipo de perigo ou insalubridade para os trabalhadores, e o fato de eles laborarem com pequenas pausas para a refeição e sem cumprir seu intervalo garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho, faz com que estes empregados exaustos se tornem um perigo para eles próprios e para os que estão laborando no mesmo ambiente em que eles estão. Não raro os noticiários informam sobre acidentes fatais nestes locais, como a comovente história de um operário terceirizado, que estava prestando serviços em uma usina na cidade de Marialva/PR, e foi vítima fatal de um soterramento⁵⁰. Em recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho, a Usina Central do Paraná foi condenada ao pagamento de indenização por danos morais, bem como pensão mensal vitalícia, aos pais e irmão de um trabalhador de 18 anos que morreu eletrocutado em seu vigésimo segundo dia de trabalho (Processo: RR-9950100-88.2005.5.09.0562).⁵¹

Uma regulamentação mais rígida para esta jornada diferenciada de trabalho, bem como uma maior fiscalização nos locais de trabalho, com a imposição de penalidades, como multas, para os empregadores que desrespeitarem as garantias constitucionais, celetistas e os direitos fundamentais dos trabalhadores, se faz indispensável.

O trabalho realizado durante o período de entressafra se torna penoso para os trabalhadores por exigir maior força física e trabalho braçal, uma vez que

⁵⁰ Disponível em <http://maringa.odiario.com/parana/noticia/412603/operario-morre-soterrado-em-usina-de-marialva/>

⁵¹ Disponível em <http://der.coad.com.br/home/noticias-detalle/36242/tragedia-acidente-fatal-de-empregado-eletrocutado-gera-indenizacao>

é dirigido à manutenção dos maquinários, que são intensamente utilizados para a produção de açúcar e álcool na safra.

Já durante a safra, os problemas que afetam os trabalhadores são outros.

Com o regime diferenciado de jornada de trabalho, laborando nos sistemas “5 por 1” ou “6 por 2”, os funcionários trabalham indiscriminadamente durante sábados, domingos e feriados. Aqueles que são escalados para o turno A acordam demasiadamente cedo, enquanto que os escalados para o turno C trabalham de madrugada e dormem durante o dia. Não existe dia fixo para folga, o que impede que os trabalhadores tenham algum tipo de rotina ou frequentem um curso ou clube. Os salários geralmente são baixos, em vista do montante de trabalho, de periculosidade e insalubridade características do ambiente de trabalho.

Para o desenvolvimento deste trabalho, foi realizada uma pesquisa com 19 (dezenove) trabalhadores de uma determinada usina sucroalcooleira do estado do Paraná, com o intuito de descobrir qual o grau de contentamento dos funcionários com sua jornada de trabalho, bem como sugestões de melhorias que eles gostariam que fossem implantadas na empresa.

O modelo da Pesquisa sobre Jornada de Trabalho em Usinas de Açúcar e Álcool realizada corresponde ao Anexo I.

A pesquisa foi realizada com 14 (catorze) trabalhadores do turno A, 3 (três) do turno B e 2 (dois) do turno C.

Quanto à questão “2. Você estuda?”, 10 (dez) responderam que não, e 9 (nove) responderam que sim. Dos trabalhadores que estudam, 4 (quatro) fazem curso universitário, e 4 (quatro) estudam, mas não em curso universitário. Apenas um trabalhador estuda no período da manhã, enquanto que 7 (sete) estudam no período da noite, e 8 (oito) afirmaram que a usina não custeia nenhuma porcentagem da mensalidade do curso.

Em relação à questão “4. Você gosta de trabalhar em regime de safra?”, 16 (dezesseis) trabalhadores responderam que sim e 3 (três) responderam que não, sendo que 17 (dezessete) estão satisfeitos com o turno que trabalham, e 2 (dois) não estão satisfeitos.

Quanto à questão “5. Para você, quais as vantagens de trabalhar em regime de safra? (Pode assinalar mais de uma)”, 10 (dez) trabalhadores assinalaram a opção *mais tempo livre*, 8 (oito) a opção *ter folgas alternadas*, 5 (cinco) a opção *mais tempo para lazer*, 4 (quatro) a opção *passar mais tempo com a família*, 2 (dois) a opção *mais tempo para passar com familiares e amigos* e 2 (dois) a opção *mais tempo para se dedicar aos estudos*.

Na questão “6. Em sua opinião, quais as desvantagens de trabalhar em regime de safra? (Pode assinalar mais de uma)”, 15 (quinze) trabalhadores assinalaram a opção *trabalhar em sábados, domingos e feriados*, 5 (cinco) a opção *não ter dias de descanso fixos*, 4 (quatro) a opção *acordar muito cedo*, 3 (três) a opção *passar menos tempo com familiares e amigos*, 3 (três) a opção *ter menos tempo para lazer*, 1 (um) a opção *ter menos tempo para se dedicar aos estudos* e 1 (um) a opção *dormir muito tarde*.

Na questão “7. Se a usina oferecesse a opção de trabalhar durante a safra, das 08h00min às 18h00min de segunda a sexta-feira, ou no turno em que você trabalha hoje, qual opção você escolheria?”, 13 (treze) trabalhadores responderam que escolheriam *trabalhar das 08h00min às 18h00min*, e 6 (seis) escolheriam *trabalhar no turno em que trabalha hoje*.

Ainda, 5 (cinco) trabalhadores sugeriram aumento salarial, 1 (um) sugeriu ter folga fixa em domingos e feriados e 1 (um) sugeriu que fosse cumprida a carga horária de segunda a sexta-feira para não trabalhar aos sábados e domingos.

Ademais, apesar de 16 (dezesseis) trabalhadores afirmarem gostar de trabalhar em regime de safra, 13 (treze) trabalhadores escolheriam trabalhar das 08h00min às 18h00min durante a safra se a usina oferecesse tal opção.

Por mais que os sistemas “5 por 1” e “6 por 2” aparentem ser benéficos aos trabalhadores, pelo fato de a jornada de trabalho acabar mais cedo para o turno A, e começar mais tarde para os turnos B e C, permitindo uma fração do dia de liberdade para que os empregados possam se dedicar às suas atividades pessoais, e o rodízio do dia de folga parecer convidativo, uma vez que uma pessoa que labora no chamado *horário comercial* não tem a possibilidade de folgar em um dia útil da semana, estes fatos são apenas ilusões que mascaram a dureza e rigidez deste sistema.

Em conversa com um trabalhador do turno A de uma usina sucroalcooleira do interior do estado do Paraná, ele relatou como é sua rotina diária.

O dia começa cedo, pois é preciso acordar às 5h10min para tomar café da manhã e se dirigir ao ponto onde o ônibus da firma recolhe os trabalhadores por volta das 6h00min. O percurso até o estabelecimento de trabalho demora, aproximadamente, uma hora, sendo que é feita uma parada em uma cidade no meio do caminho para que mais trabalhadores embarquem.

O expediente começa às 7h00min, e o horário de almoço varia, podendo ser feito entre as 10h00min e as 13h00min, dependendo da quantidade de trabalho. Quando a usina está funcionando, ou seja, está sendo “puxada” cana de açúcar, o trabalho é mais intenso, e o intervalo intrajornada tende a ser realizado por volta das 13h00min, sendo que o trabalhador apenas faz sua refeição e já retorna ao labor. Porém, quando a usina está parada por falta de cana de açúcar ou para solução de algum problema mecânico, o almoço é realizado mais cedo, e o intervalo intrajornada tende a ser cumprido integralmente.

Ao final da jornada diária, aproximadamente às 15h15min, os trabalhadores se dirigem à entrada da usina, e embarcam no mesmo ônibus, que sai do local por volta das 15h30min, e a viagem de volta para casa também dura cerca de uma hora.

Dá para notar como é cansativo o dia de um trabalhador de usina sucroalcooleira, pois enquanto a grande maioria das pessoas está acordando para dar início ao seu dia de trabalho e/ou estudo, a usina já está recebendo seus empregados do primeiro turno, aguardando o início da jornada com muito trabalho para ser realizado.

Ocorre esta desproporção também em relação aos finais de semana e feriados. Enquanto grande parte das pessoas aproveita tais dias para descansar, dormir até mais tarde, resolver pendências particulares, em suma, investir em si mesmos, os trabalhadores de usina estão em seu trabalho, laborando normalmente, para que o estabelecimento sucroalcooleiro não pare de funcionar.

O regime de safra é cruel com os trabalhadores, pois a falta de rotina prejudica não apenas o organismo, pois o corpo não tem um tempo fixo para

relaxar, tendo que se adaptar a momentos esparsos de descanso, mas também a vida social dos funcionários, uma vez que sábados, domingos e feriados são os dias em que normalmente as famílias se reúnem, amigos se encontram, eventos e festas acontecem. Como estão laborando, os trabalhadores ficam alienados dos eventos sociais e do convívio de seus familiares e amigos.

Com o sistema de “5 por 1”, a folga de um trabalhador coincide com o dia de domingo a cada, aproximadamente, 40 (quarenta) dias, ou seja, um pai de família, que é funcionário de uma usina sucroalcooleira e está trabalhando em regime de safra, tem um domingo a cada 40 (quarenta) dias para passar com sua família, levar sua esposa e filhos ao cinema, à piscina, jogar futebol com as crianças, encontrar os amigos, enfim, para levar uma vida considerada pelo homem médio como normal.

A Lei de Deus determina que o sétimo dia seja resguardado ao descanso:

Mas o sétimo dia é o sábado do SENHOR teu Deus; não farás nenhuma obra, nem tu, nem teu filho, nem tua filha, nem o teu servo, nem a tua serva, nem o teu animal, nem o teu estrangeiro, que está dentro das tuas portas. Porque em seis dias fez o SENHOR os céus e a terra, o mar e tudo que neles há, e ao sétimo dia descansou; portanto abençoou o SENHOR o dia do sábado, e o santificou.⁵²

Depois da morte de Cristo, o descanso aos sábados foi substituído pelo descanso aos domingos, o *dies domini*, e o Imperador Constantino, no ano de 321, foi o primeiro a proibir qualquer tipo de trabalho aos domingos, com exceção das atividades agrícolas⁵³. Hoje, o terceiro Mandamento da Igreja Católica diz que se *devem guardar domingos e festas de guarda*.

A família é um ente sagrado, amplamente protegido pela legislação brasileira. Contudo, o Direito parece não notar que este tipo de regime de trabalho é demasiado prejudicial à entidade familiar, uma vez que afasta um membro do convívio dos outros, e do aconchego do lar.

⁵² Êxodo 20, 10-11

⁵³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Op. Cit.* p. 543.

O trabalhador deixa sua família em segundo plano para poder se dedicar à louca rotina do período da safra. Durante os finais de semana e feriados, enquanto normalmente as famílias aproveitam o tempo para viajar, sair e se descontraírem, os familiares de um empregado de uma usina se vêem privados de tal prerrogativa, uma vez que um de seus membros está laborando neste período. A família, como se viu, estará reunida, em média, em um domingo a cada 40 (quarenta) dias.

Ainda, como a jornada de trabalho é cansativa, e o serviço é demasiadamente esgotante, no período em que se encontra em seu recanto familiar, o trabalhador precisa descansar para poder repor suas energias, perdendo, assim, oportunidades de gastar tempo precioso com os entes queridos. E mais, há que se ressaltar que este tipo de rotina é passível de acabar com a intimidade do casal, haja vista que o empregado do turno C trabalha todas as noites e madrugadas, sendo que apenas uma vez a cada cinco dias, ou duas vezes a cada seis dias, passará a noite em sua casa, ao lado de seu cônjuge.

Diante do exposto, é possível aferir que apesar de a jornada de trabalho diferenciada da usina trazer alguma vantagem para os trabalhadores, como maior tempo livre e folgas alternadas, tais benefícios não são suficientes para compensar todas as desvantagens trazidas para os empregados, bem como para seus familiares. O horário de safra e os sistemas “5 por 1” e “6 por 2” são extremamente prejudiciais para o bem estar físico e psicológico dos trabalhadores, e os deixa alienados de todo o resto, uma vez que o trabalho aos finais de semana e feriados os afasta do convívio social.

Com a criação de um novo turno, ou seja, um turno D, os trabalhadores passariam a laborar seis horas por dia. Esta atitude traria resultados positivos tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores. De um lado, diminuiria a sobrecarga do trabalho, aumentaria o tempo de descanso dos trabalhadores, além de gerar mais empregos. Por outro lado, com a diminuição da jornada diária de trabalho e a criação de outro turno, o labor se tornaria mais rentável, visto que trabalhador descansado é sinônimo de maior produtividade e menor índice de acidentes de trabalho.

Assim, não haveria necessidade de redução salarial, uma vez que esta situação, ou seja, maior produtividade e menor índice de acidentes, proporcionaria maior rentabilidade para as usinas, ou seja, a criação de outro turno aumentaria a lucratividade das usinas, pois o serviço dos empregados renderia mais, tendo em vista que estando mais descansados, os trabalhadores empregam maior atenção às suas atividades.

Ainda, com relação ao trabalho em domingos e feriados, o ideal é que fosse estabelecido um rodízio entre os funcionários, de modo que para cada domingo e cada feriado, fosse escalado um grupo de trabalhadores diferente do que trabalhou no domingo ou feriado passado, aumentando, assim, o número de folgas dos trabalhadores em domingos e feriados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como nos ensina a doutrina, as primeiras regulamentações nas relações trabalhistas foram conquistadas com muito suor e muito sangue. Um grande número de trabalhadores perdeu suas vidas em ambientes hostis e degradantes, laborando horas a fio, para ganhar salários tão baixos, que obrigavam as mulheres e crianças a enfrentar o trabalho pesado e ajudar no sustento da casa.

O Direito do Trabalho foi, portanto, uma grande conquista, uma vez que o Estado se manifestou com o intuito de acabar com o abuso e exploração que os mais fracos, detentores da mão de obra, estavam sofrendo dos mais fortes, detentores das fábricas, dos empregos e do capital.

Contudo, atualmente, o setor sucroalcooleiro, tão significativo para a economia nacional, não goza de uma proteção específica. Apesar de receber proteção constitucional e celetista, a jornada de trabalho diferenciada, dividida entre os períodos de safra e de entressafra, não possui uma lei especial que atenda a todas as peculiaridades deste horário que se faz tão prejudicial aos trabalhadores e aos seus familiares.

Ademais, em conversa com alguns trabalhadores de uma Usina Sucroalcooleira da região de Maringá/PR, muitos deles disseram não contestar

perante os empregadores direitos que lhes são suprimidos por falta de conhecimento, tendo em vista que o empregador não fornece nem a cópia do contrato de trabalho deles, bem como não recorrem ao Poder Judiciário para não “ficarem queimados” e correrem o risco de não conseguir emprego em outro local.

Os trabalhadores de usinas laboram durante sábados, domingos e feriados, têm uma folga coincidente com o dia de domingo a cada, aproximadamente, 40 (quarenta) dias, dependendo do turno começam o dia muito cedo, ou trabalham durante a madrugada, enfim, levam uma vida difícil, árdua, e certamente cansativa. Vale ressaltar que muitos são os trabalhadores descontentes com seu tipo de jornada de trabalho.

Este setor, tão representativo para a economia brasileira, não pode, de maneira alguma, permanecer na situação em que se encontra, ou seja, desprotegido, carente de uma legislação especial que atenda a todas as suas nuances.

Levando em consideração os conceitos doutrinários do tema jornada de trabalho, pode-se concluir que a jornada de trabalho de um colaborador de uma usina de açúcar e álcool compreende o tempo despendido no percurso ida/volta, o tempo efetivamente trabalhado, o tempo no estabelecimento sem realizar trabalho e o intervalo de almoço, realizado no próprio local de trabalho. Assim sendo, o limite legalmente previsto é facilmente extrapolado no dia-a-dia dos trabalhadores das usinas, e eles muitas vezes nem percebem a violação de seus direitos, seja por falta de conhecimento, falta de informação ou mesmo falta de atenção.

Diante do exposto, faz-se, portanto, necessário que esta parcela de trabalhadores de usinas seja vista, e não apenas vista, mas também enxergada, para que receba a devida proteção, e seja extirpado todo tipo de ranço prejudicial aos empregados.

Os regimes de trabalhos “5 por 1” e “6 por 2” são extremamente prejudiciais aos trabalhadores. Não é possível ao trabalhador estabelecer qualquer tipo de rotina ou assumir compromissos, e o organismo precisa constantemente se adaptar ao período que tem para repor suas energias, uma vez que não há tempo fixo de descanso.

Através da pesquisa realizada com funcionários de determinada Usina Sucroalcooleira do estado do Paraná, foi possível perceber que a maioria dos trabalhadores está descontente com o regime de trabalho adotado no estabelecimento, sendo que, se pudessem, escolheriam trabalhar no “horário comercial”.

A usina sucroalcooleira é uma indústria que deve permanecer funcionando vinte e quatro horas por dia, tendo em vista que a produção de açúcar e álcool é contínua, e pára apenas durante a entressafra ou, no período de safra, por fatores externos, como problema em algum equipamento, ou chuvas excessivas que impedem que os caminhões tenham acesso aos canaviais.

Contudo, visto a necessidade de funcionamento contínuo, a criação de um novo turno, ou seja, um turno D, faria com que cada turno trabalhasse seis horas, diminuindo a sobrecarga do trabalho, além de gerar mais empregos. A criação de mais um turno permitiria que os trabalhadores tivessem maior tempo para descanso, tendo em vista que o labor nas usinas de açúcar e álcool é penoso, cansativo e perigoso, o que permitiria que eles levassem uma vida mais próxima da dos empregados de outros setores da economia. Os trabalhadores do turno C não seriam obrigados a permanecer madrugadas inteiras acordados, trabalhando, uma vez que a jornada diminuiria, e o revezamento de funcionários aumentaria.

Ademais, com a diminuição da jornada diária de trabalho e a criação de outro turno, os trabalhadores teriam maior tempo de descanso, o que tornaria o labor mais rentável, visto que trabalhador descansado é sinônimo de maior produtividade e menor índice de acidentes de trabalho. Assim, não haveria necessidade de redução salarial, uma vez que esta situação, ou seja, maior produtividade e menor índice de acidentes, proporcionaria maior rentabilidade para as usinas. Em outras palavras, a criação de outro turno aumentaria a lucratividade das usinas, permitindo que, apesar de ocorrer redução da jornada de trabalho, o salário dos funcionários não sofresse redução.

Em relação ao trabalho em domingos e feriados, o ideal seria a criação de uma escala de revezamento especial para tais dias, de forma que para cada domingo e para cada feriado fosse escalado um grupo de funcionários, sempre diferente do que trabalhou no domingo e/ou feriado passado, fazendo um rodízio

de funcionários para laborar nos dias em questão, pois, assim, os trabalhadores não seriam obrigados a laborar em todos os domingos e feriados que não coincidissem com suas folgas, mas sim, dentro da escala de revezamento, trabalhariam apenas nos dias em que fossem escalados, tendo, portanto, mais de um domingo de folga a cada quarenta dias. Assim, os trabalhadores teriam mais tempo para descanso, lazer e para passar com suas famílias, pois revezariam o trabalho em domingos e feriados com todos os outros trabalhadores.

Por fim, sendo necessária a fixação de turnos durante o período de safra, nada mais justo do que, ao invés de impor o turno ao empregado, permitir que ele escolha qual lhe seja mais conveniente, diminuindo o descontentamento dos trabalhadores, uma vez que eles poderiam escolher trabalhar no horário que mais lhes agradasse e que lhes permitisse maior disposição para o labor, o que também contribuiria para uma maior produtividade nas usinas.

Outrossim, é indispensável a criação de regulamentação específica para o trabalho nas usinas sucroalcooleiras e a fiscalização de seu devido cumprimento pelos empregadores, impondo-lhes medidas punitivas, como multa, em uma tentativa de acabar com as irregularidades. É inconcebível que em pleno século XXI ainda exista um grupo de trabalhadores que não tem proteção legislativa para seu trabalho.

As leis trabalhistas foram uma grande conquista para a humanidade, e, portanto, não podem ficar esquecidas. Pelo contrário, precisam ter aplicação plena e específica para todos os trabalhadores. Afinal, a violação aos direitos do trabalhador constitui também um atentado à dignidade da pessoa humana.

4. REFERÊNCIAS

APOLINÁRIO, Marcelo Nunes. *A jornada de trabalho no direito brasileiro, en Contribuciones a las Ciencias Sociales*, septiembre 2009. www.eumed.net/rev/cccss/05/mna.htm

CALVETE, Cássio da Silva. *Redução da jornada de trabalho: uma análise econômica para o Brasil*. Tese de Doutorado. Universidade Estadual de Campinas. 2006.

CHEN, Daniel. Regime Jurídico Brasileiro da duração do trabalho na relação de emprego. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Direito da USP. 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Editora LTR. 5. ed. 2ª Tiragem. 2006.

FILHO, José Bouzas Araújo. *Estudantes trabalhadores e queixas de sonolência – uma avaliação da dupla jornada e sobrecarga de trabalho*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal da Bahia. 2009.

JUNIOR, A. J. Cesarino. *Direito Social Brasileiro*. 1º Volume. Edição Saraiva. São Paulo. 1970

MARQUES, Christiani. *A proteção ao trabalho penoso*. Editora LTR. São Paulo. 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 23ª Edição. Editora Atlas S.A. São Paulo. 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 21 ed.

MORAES, Márcia Azanha Ferraz Dias de. *Indicadores do Mercado de Trabalho do Sistema Agroindustrial da Cana-de-Açúcar do Brasil no Período 1992-2005*. EST. ECON., SÃO PAULO, V. 37, N. 4, P. 875-902, OUTUBRO-DEZEMBRO 2007.

MORAES, Márcia Azanha Ferraz Dias de. *Os Indicadores de trabalho da agroindústria canavieira: desafios e oportunidades*. Econ. aplic., São Paulo, v. 11, n. 4, p. 605-619, OUTUBRO-DEZEMBRO 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. Editora Saraiva. 25ª Ed. 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. Editora LTR. 33ª Edição. São Paulo. 2007.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. *Direito do trabalho na Constituição de 1.988*. Editora Saraiva. 1.989.

PRADO, Claudio Gonçalves. *Investigando a saúde mental de trabalhadores: as relações entre suporte organizacional, satisfação e sentimentos de prazer e sofrimento no trabalho*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Uberlândia. 2005.

SILVEIRA, Leonardo José e CARVALHO, Natalya Dayrell de. Expansão do setor sucroalcooleiro no Brasil: algumas considerações. *Rev. Triang.: Ens. Pesq. Ext. Uberaba – MG*, v.1. n.1, p. 81-95, jul./dez. 2008.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito constitucional do trabalho*. Rio de Janeiro. Editora Renovar. 1999.

_____. MARANHÃO, Délio. VIANNA, Segadas. TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. Volume 1. 21ª Ed. Editora LTR. 2003

_____. *Instituições de Direito do Trabalho*. Volume 2. 22ª Ed. Editora LTR. 2005.

<<http://profmarcelodaetr.blogspot.com/search/label/usina>>

<<http://www.paranaonline.com.br/editoria/cidades/news/317654/?noticia=OPERACAO+CONTRA+TRABALHO+ESCRAVO+RESGATA+228+NA+USINA+CENTRAL>>

<<http://www.mst.org.br/node/1072>>

<<http://www.biodieselbr.com/energia/alcool/etanol.htm>>

<<http://www.jusbrasil.com.br/noticias/1159554/a-importancia-do-etanol-para-a-economia-brasileira>>

<<http://www.ibge.gov.br/cidadesat/topwindow.htm?1>>

<<http://maringa.odiario.com/parana/noticia/412603/operario-morre-soterrado-em-usina-de-marialva/>>

<<http://www.bemparana.com.br/index.php?n=81841&t=jornal-do-estado>>

<<http://dev.coad.com.br/home/noticias-detalle/36242/tragedia-acidente-fatal-de-empregado-eletrocutado-gera-indenizacao>>

<<http://www.unica.com.br>>

<<http://agribizz.blogspot.com/2009/03/usinas-de-acucar-e-alcool-no-brasil.html>>

<<http://www.sindipetro.org.br/extra/cjuago97.htm>>

ANEXO I

Pesquisa sobre jornada de trabalho em usinas de açúcar e álcool

Qual o seu turno de trabalho na safra?

() A () B () C

Você estuda?

() Sim () Não

Se você estuda, faz curso universitário?

Sim Não

Em qual período?

Manhã Noite

A usina paga alguma porcentagem da mensalidade?

Sim Não

Você gosta de trabalhar em regime de safra?

Sim Não

Está contente com seu turno de trabalho?

Sim Não

Para você, quais as vantagens de trabalhar em regime de safra? (Pode assinalar mais de uma)

Mais tempo livre

Mais tempo para passar com familiares e amigos

Mais tempo para se dedicar aos estudos

Mais tempo para lazer

Passar mais tempo com a família

Ter folgas alternadas

Outras: _____

Em sua opinião, quais as desvantagens de trabalhar em regime de safra?
(Pode assinalar mais de uma)

Acordar muito cedo

Dormir muito tarde

Trabalhar em sábados, domingos e feriados

- Passar menos tempo com familiares e amigos
 - Ter menos tempo para se dedicar aos estudos
 - Ter menos tempo para lazer
 - Não ter dias de descanso fixos
 - Outras: _____
-

Se a usina oferecesse a opção de trabalhar durante a safra, das 08h00min às 18h00min de segunda a sexta-feira, ou no turno em que você trabalha hoje, qual opção você escolheria?

- Trabalhar das 08h00min às 18h00min
- Trabalhar no turno em que trabalha hoje

Sugestões: _____

As informações fornecidas nesta pesquisa servirão apenas para que seja feita uma estatística das vantagens e desvantagens, para os trabalhadores, do trabalho em horário de safra. nem o nome do trabalhador e nem o da empresa serão divulgados

Recebido em: 14/04/2012.

Aceito em: 01/07/2012.