

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE DIREITO
THIAGO LUCENA ARAÚJO

**A COMPOSIÇÃO DA JORNADA DO TRABALHADOR DAS
PLATAFORMAS DE PETRÓLEO**

NATAL/RN
2015

THIAGO LUCENA ARAÚJO

**A COMPOSIÇÃO DA JORNADA DO TRABALHADOR DAS
PLATAFORMAS DE PETRÓLEO**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito junto à Universidade do Estado do Rio Grande do Norte sob a orientação da Profa. Ma Patrícia Moreira de Menezes.

NATAL/RN

2015

**Catálogo da Publicação na Fonte.
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.**

Araújo, Thiago Lucena

A composição da jornada do trabalhador das plataformas de petróleo. / Thiago Lucena Araújo – Natal, RN, 2015.

1.1 79 f.

Orientador(a): Prof. Ms. Patrícia Moreira de Menezes.

Monografia (Bacharelado). Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.
Campus de Natal. Curso de Direito

1. Trabalhadores - área de petróleo. 2. Jornada de trabalho. 3. Horas "in itinere". I. Menezes, Patrícia Moreira de. II. Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. III. Título.

THIAGO LUCENA ARAÚJO

**A COMPOSIÇÃO DA JORNADA DO TRABALHADOR DAS
PLATAFORMAS DE PETRÓLEO**

BANCA EXAMINADORA

Orientadora Prof.^a Ma Patrícia Moreira de Menezes

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

Prof. Me. Marcelo Roberto Silva dos Santos

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

Prof. Esp. Erivan Júnior Oliveira de Macedo

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

DATA DA APROVAÇÃO: ___/___/___

Dedico este trabalho aos meus pais, que contribuíram para a minha formação intelectual e moral; às minhas filhas, Naiade e Lara, que enchem minha vida de alegria e me dão força para superar as adversidades; à Kênia, minha companheira, que, guerreira como é, suportou comigo todas as dificuldades; bem como dedico a toda a minha família e amigos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar por ter força, saúde e perseverança para concluir esta difícil caminhada.

Agradeço a minha família, por todo o suporte prestado, não somente durante a elaboração deste trabalho, mas durante todo o período acadêmico.

Agradeço aos colegas “cafuçus” e as “cafuçucats” por todo o apoio durante o curso.

Agradeço a Professora Patrícia Moreira de Menezes e Professor Sérgio Alexandre Braga Júnior, que me orientaram neste trabalho de monografia.

Agradeço a todas as demais pessoas que colaboraram de forma direta ou indireta para a concretização da graduação em Direito.

Só os trabalhadores é que sabem qual é o preço do tempo; sempre dele se fazem pagar.

(Voltaire)

RESUMO

Considerando a importância que o setor de petróleo no Brasil tem para a economia, com efeitos na área social, e que a participação da indústria do petróleo tem enorme relevância para a história da sociedade brasileira, é traçado um histórico sobre tal indústria e sobre os trabalhadores da área, com foco nos que laboram nas plataformas marítimas de petróleo. A intenção é demonstrar a importância de haver uma boa regulamentação da atividade dos trabalhadores da indústria petrolífera. Com esse desiderato, realiza-se uma análise sobre um dos temas que consideramos não bem resolvidos, que é o tema da jornada de trabalho, com relação à definição do início do embarque dos trabalhadores das plataformas. Para apoiar nossos estudos, examinamos os métodos de interpretação, aplicação e integração das normas trabalhistas a fim da melhor compreensão sobre o instituto das horas “in itinere”, aplicado aos obreiros regidos pela Lei 5.811/1972, em especial, aos que trabalham “offshore”, a fim de compreender se integra o início da jornada no dia de embarque, com o exame da legislação e de decisões sobre o assunto, considerando como melhor entendimento aquele pelo qual o início da jornada ocorre no momento em que o empregado adentra a portaria da empresa.

Palavras-chave: Trabalhadores da área de petróleo. Jornada de trabalho. Horas “in itinere”.

ABSTRACT

Considering the importance of the oil sector in Brazil is for the economy, with effects in the social area, and that the participation of the oil industry has enormous relevance to the history of Brazilian society, it is traced a historic about this industry and about workers of the area, focusing on who labor in the offshore oil platforms. The intention is to demonstrate the importance of having a good regulation of the activity of oil workers. With this aim, carried out an analysis of one of the themes that we consider not well resolved, which is the theme of the working journey, to the definition of the beginning of shipment of the workers of the platforms. To support our studies, we examine the methods of interpretation, application and integration of labor standards to the better understanding of the institute of "in itinere" time, applied to workers governed by Law 5.811 / 1972, in particular those who work offshore, in order to understand integrates the beginning of the journey on the day of shipment, with the examination of legislation and decisions about the subject, considering as better understanding that by what the beginning of the journey occurs when the employee exceed the entry of the company.

Key words: Oil field workers. Working journey. "In itinere" time.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	11
2	UMA VISÃO SOBRE O TRABALHO NA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO.....	14
2.1	O PETRÓLEO NO MUNDO	14
2.2	A INDÚSTRIA DO PETRÓLEO NO BRASIL.....	18
2.3	OS TRABALHADORES DO PETRÓLEO NO BRASIL.....	23
2.3.1	O trabalhador das plataformas de petróleo e seu cotidiano	29
3	UM ESTUDO SOBRE A JORNADA DE TRABALHO.....	33
3.1	DEFINIÇÃO E CONTEXTO HISTÓRICO	33
3.1.1	Fundamentos da Limitação da Jornada e Relação com a Saúde do Trabalhador.....	37
3.2	COMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	39
3.2.1	Tempo de Deslocamento	41
3.3	JORNADAS ESPECIAIS	44
4	UM ESTUDO SOBRE A INTERPRETAÇÃO, INTEGRAÇÃO E APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.....	50
4.1	INTERPRETAR A NORMA	50
4.1.1	Interpretando no Direito do Trabalho	54
4.2	SUPRIMIR AS LACUNAS	57
4.3	APLICAR A NORMA TRABALHISTA.....	59
5	INTERPRETANDO A JORNADA DE TRABALHO NA LEI 5.811/1972.....	61
5.1	DIREITOS ESPECIAIS PREVISTOS NA LEI 5.811/1972.....	61
5.2	INÍCIO E TÉRMINO DA JORNADA DOS PETROLEIROS.....	66
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	75
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78

1 INTRODUÇÃO

O setor de petróleo no Brasil tem surpreendido o mercado econômico e criado muitas expectativas, em especial, com relação aos seus efeitos na área social. A participação da indústria do petróleo na composição do Produto Interno Bruto do país, em maio de 2014, já tinha o peso de mais de 13% (treze por cento), conforme informação disponibilizada em sítio da Petrobras (2015, web).

Nesse cenário, é interessante lembrar que a viabilidade da atividade depende da força de trabalho dos muitos obreiros que atuam no setor. A classe destes trabalhadores tem forte atuação na luta sindical, com várias paralisações na história da atividade, sendo, também, bastante atuante na luta pelo direito pela via judicial. Demonstra-se, então, a importância de uma boa legislação trabalhista na área, bem como de sua boa aplicação, para garantir o bom andamento da atividade.

Nesse sentido, tem-se por objetivo analisar um dos temas conflitantes na atividade, que é o da duração de trabalho e a compreensão da possibilidade de aplicação do benefício das horas “in itinere”, disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas, às relações de trabalho regidas pela Lei 5.811/1972, que trata do setor, relacionando com o entendimento hodiernamente vigente nos tribunais brasileiros. O intuito é evidenciar qual seria a resposta do ordenamento para o início da jornada desses obreiros, quando do dia do embarque, e o término, quando do dia de desembarque.

Esses estudos pretenderão demonstrar os prejuízos psicossociais e físicos causados aos obreiros dessa área em virtude de sua ocupação, que justificam os benefícios a mais, que não são conferidos aos trabalhadores em geral.

Analisar-se-á os métodos de interpretação no Direito do Trabalho, o que nos propiciará pesquisar sobre os direitos trabalhistas advindos da Lei 5.811/1972, para a classe de trabalhadores específica, e quais são os que, oriundos da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, permanecem como direito aos obreiros a que aquela lei se destina. Esse é um ponto importante, pois poderemos demonstrar se os direitos trazidos com a norma específica podem afastar a aplicação de direitos conferidos pela CLT, que é genérica.

A teoria do conglobamento – segundo a qual, nós deveremos, conforme o princípio da norma mais favorável, aplicar a norma mais benéfica tomando-se o conjunto dos preceitos impostos pela lei, e não realizando uma seleção das normas mais favoráveis de forma individualizada, desta e daquela lei – talvez não tenha sido corretamente aplicada em alguns julgamentos ocorridos sobre o tema. Caso houvesse na Lei 5.811/1972 algum tratamento menos favorável com relação às horas “in itinere” que o tratamento concedido pela CLT, não haveria dúvida quanto à aplicação da teoria do conglobamento, afastando-se a aplicação da norma genérica. Porém, a lei específica silenciou sobre o período em que o empregado permanece à disposição do empregador, deslocando-se para um local de difícil acesso sem transporte público regular. Por essa razão, se revela a importância de um estudo sobre a interpretação, integração e aplicação das normas trabalhistas para encontrarmos a resposta para sanar essa dúvida.

Constata-se que uma plataforma de petróleo, por exemplo, configurar-se-ia como um lugar de difícil acesso e sem transporte público regular, o que implicaria na contagem do tempo de deslocamento para esse local como parte da jornada de trabalho. O fato de parte do deslocamento do empregado do seu domicílio para esse local de trabalho não se configurar como hora “in itinere” não causaria maiores dificuldades para a aplicação do entendimento, pois o Tribunal Superior do Trabalho – TST, através da Súmula 90, entendeu que se computaria na jornada apenas a parte do trajeto que não fosse contemplada com transporte público regular e para um local de difícil acesso, e isso deve ser analisado.

Também não haveria que se fazer confusão com salário utilidade, pois não se estaria acrescentando os custos do transporte à remuneração do trabalhador em questão, mas realizando um entendimento mais razoável da contagem do início da sua jornada de trabalho.

Com relação ao entendimento do qual se aduz que se a lei obriga ao empregador fornecer o transporte, não há o cabimento das horas “in itinere”, conforme veremos em capítulo mais adiante, afinal, qual a norma do nosso ordenamento jurídico que diz isso? Esse entendimento parece ter surgido de uma interpretação. Sendo interpretação, não deveria ser em favor do trabalhador?

Percebe-se que já se pleiteou várias vezes pelo reconhecimento desse direito, o que não se deu, aparentemente, devido a interpretações desfavoráveis ao trabalhador, em confronto com o princípio da norma mais benéfica, que nos indica o

ápice do Direito do Trabalho, possivelmente utilizando-se de forma equivocada a teoria do conglobamento. Forma essa que poderia ser usada para extinguirmos, da categoria profissional em evidência, todos os demais direitos conferidos pela CLT, o que seria um absurdo.

Um questionamento interessante: o que fundamenta a responsabilização conferida pelo Direito Civil em caso de mora no transporte de passageiros? Esses fundamentos são passíveis de serem alegados na relação empregatícia?

Há a possibilidade de ocorrência de grandes atrasos no transporte para os lugares de difícil acesso, nos quais os trabalhadores tratados pela Lei 5811/1972 desempenham suas funções. Esse transporte normalmente é feito por embarcações ou helicópteros, que designam muitos cuidados para garantir a segurança dos passageiros, sendo inviabilizado em qualquer sinal de anormalidade.

Com a aceitação do período de deslocamento para o local de difícil acesso e sem transporte público regular como hora “in itinere”, conforme § 2º do art. 58 da CLT, este lapso temporal comporia a jornada de trabalho, e, em caso de mora, ensejaria a incidência de horas extras, compensando o trabalhador pelo prejuízo sofrido.

Se a Lei 5.811/1972 veio conferir maiores benefícios para essa categoria profissional, para compensar os danos decorridos da atividade, não parece ser correto que se retire de tal categoria os direitos já conferidos genericamente pela CLT, sob pena de estarmos “pesando no outro lado da balança”, de certa forma anulando o tratamento diferenciado pretendido pelo legislador.

Com relação à metodologia pretende-se utilizar o método de procedimento histórico, dedutivo com a pesquisa bibliográfica de livros, trabalhos científicos, Constituição, legislação infraconstitucional, pesquisa jurisprudencial, julgados, bem como a experiência própria do autor, que labora na área de petróleo, relacionando os dados obtidos com os princípios que integram o regime jurídico da atividade.

Abordar-se-á no segundo capítulo o desenvolvimento da indústria do petróleo, com foco na situação dos trabalhadores. No terceiro capítulo tratar-se-á da jornada de trabalho, seu histórico e sua definição, até o tema do tempo deslocamento, que está no cerne desse trabalho. Em seguida, no quarto capítulo, analisar-se-á o que a doutrina nos traz sobre a interpretação no Direito do Trabalho, para auxiliar a que se chegue a um entendimento sobre a composição da jornada na Lei 5811/1972, o que será tratado no quinto capítulo.

2 UMA VISÃO SOBRE O TRABALHO NA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO

Para a compreensão da relevância de um estudo com o desiderato da construção de uma melhor interpretação ou regulamentação de situações da relação de trabalho dos obreiros da indústria petrolífera, mister se faz a realização de uma análise da história do petróleo e sua importância para a sociedade, e, também, de uma análise sobre a história dos obreiros do setor.

Com esse escopo inicia-se o trabalho com este segundo capítulo, que abordará primeiramente a história do petróleo no mundo, de sua origem até os dias atuais. Posteriormente, abordar-se-á o desenvolvimento da indústria petrolífera no país, para, em seguida, tratar-se dos trabalhadores do setor, com uma visão sobre o cotidiano destes.

2.1 O PETRÓLEO NO MUNDO

O petróleo faz parte da vida do homem há muito mais tempo que o período o qual temos conhecimento do início da atividade petrolífera. A utilização, do que veio a ser chamado de “ouro negro”, dependeu do labor humano, em épocas nas quais não podemos falar ainda na existência de um Direito do Trabalho.

Contudo, é interessante entender a significância que esse recurso natural possui para a humanidade, desde o início de sua utilização até os dias atuais, possibilitando compreender a importância do trabalhador do setor petrolífero, sem o qual a humanidade não poderia contar com tão preciosa riqueza.

Thomas faz um sucinto resumo da origem da utilização do petróleo, em obra, realizada sobre sua organização, chamada “Fundamentos de Engenharia de Petróleo” (2001, p. 1):

O registro da participação do petróleo na vida do homem remonta a tempos bíblicos. Na antiga Babilônia, os tijolos eram assentados com asfalto e o betume era largamente utilizado pelos fenícios na calafetação de embarcações. Os egípcios o usaram na pavimentação de estradas, para embalsamar os mortos e na construção de pirâmides, enquanto gregos e romanos dele lançaram mão para fins bélicos. No Novo Mundo, o petróleo era conhecido pelos índios pré-colombianos, que o utilizavam para decorar

e impermeabilizar seus potes de cerâmica. Os incas, os maias e outras civilizações antigas também estavam familiarizados com o petróleo, dele se aproveitando para diversos fins.

O petróleo era retirado de exsudações naturais encontradas em todos os continentes.

Alguns historiadores atribuem como marco histórico da afirmação do uso do petróleo na sociedade moderna, a descoberta do Coronel Edwin Laurentine Drake, mais conhecido como Coronel Drake, nos Estados Unidos, em 1859, embora tenham ocorrido eventos importantes em outras partes do mundo, na mesma época. Na Romênia e no Azerbaijão, por exemplo, poços comerciais foram perfurados, e na Escócia foram criados processos de refino.

Entretanto, a descoberta de Coronel Drake, na Pensilvânia, foi realmente relevante. Foi perfurado um poço de vinte e um metros de profundidade, que produziu dois metros cúbicos de petróleo por dia. Com o aprimoramento dos métodos utilizados para a perfuração e completação, vários outros poços foram perfurados, aumentando consideravelmente a produção.

A demanda por petróleo existia, pois percebeu-se, na época, que a sua destilação poderia resultar em produtos que substituiriam o óleo de baleia e o querosene de carvão, que eram utilizados para a iluminação, o que garantia uma excelente margem de lucros, que ainda cresceria exponencialmente com a invenção dos motores a diesel e a gasolina. Toda essa lucratividade levou o americano John Davison Rockefeller, fundador da Standard Oil Company, em 1870, ao título de homem mais rico do mundo. Como é possível se imaginar, milhares de trabalhadores já se dedicavam à atividade, para garantir o próprio sustento e de suas famílias.

Interessante destaque tiveram Alfred Nobel e seus irmãos, na época. Eles construíram as primeiras refinarias privadas e assentaram o primeiro oleoduto, que foi utilizado para distribuição do petróleo russo através de seus navios petroleiros, por eles mesmos construídos.

Alfred Nobel, que era um grande cientista, com mais de trezentas patentes, criou o dinamite a partir da nitroglicerina, revolucionando a construção civil. Após a morte do seu irmão, e ter sido chamado de “mercador da morte”, devido ao uso de seu invento em guerras, ele elaborou um testamento destinando sua fortuna para uma instituição que realizaria premiações internacionais anuais para quem se destacasse nas áreas de Física, Química, Medicina e Literatura ou mostrassem

empenho em prol da paz e da amizade entre as nações, surgindo assim o famoso Prêmio Nobel.

O método utilizado para a perfuração dos poços, até então, era através de um sistema de percussão movido a vapor. No final do século XIX é que começou a ser desenvolvido um sistema rotativo, que permitia se chegar a maiores profundidades. Um momento considerado importante foi o ano de 1900, quando Anthony Lucas encontrou óleo a uma profundidade de 354 metros, utilizando o sistema rotativo.

O desenvolvimento deste método, com novos projetos de brocas e novas técnicas, permitiu que se perfurassem poços com mais de dez mil metros de profundidade, o que possibilitou enorme incremento na produção.

A indústria do petróleo já possuía imenso destaque no mundo, influenciando decisões políticas. Os Estados passaram a impulsionar o desenvolvimento da atividade, pois o petróleo provia poder econômico para aquelas nações que o dispusessem.

Descobertas importantes ocorreram na Venezuela, Oriente Médio, e Argentina, além dos Estados Unidos, maior produtor, até então. Após a Segunda Guerra o hemisfério oriental passou a ter grande destaque na produção, embora os EUA continuassem detendo a metade da produção mundial.

Na época passou a haver um movimento de descolonização com as nações passando a lutar para dispor livremente de seus recursos naturais. No Irã, as jazidas foram nacionalizadas, provocando incursões militares por parte dos britânicos, o que acabou culminando com a intervenção dos americanos, passando os EUA a ter controle sobre o petróleo iraniano, apenas deixando anos mais tarde.

A Organização dos Países Exportadores de Petróleo (OPEP) foi criada na década de 1960, por Venezuela, Iraque, Kuwait, Irã e Arábia Saudita, tendo como desiderato permitir aos países exportadores de petróleo a soberania sobre suas reservas.

Na mesma década as incursões no Oriente Médio e na União Soviética obtiveram grande sucesso, havendo sido encontradas grandes reservas de óleo e de gás, afirmando a mudança de polaridade que já se demonstrava na década anterior.

Ocorreu, então, expressivo aumento da produção e na oferta. A abundância da disponibilidade dos hidrocarbonetos, o petróleo e o gás, provocou a queda dos preços e estimulou o consumo desenfreado dos produtos originados do petróleo.

Na década seguinte, a de 1970, ocorreu um acidente que danificou um oleoduto que transferia petróleo da Arábia Saudita ao Mar Mediterrâneo, causando uma diminuição considerável da oferta do recurso, o que, juntamente com outros fatores, resultaram na elevação dos preços, tornando economicamente viável a exploração em alto mar, com grandes descobertas no Mar do Norte, no México, e em países tidos como subdesenvolvidos.

Novas técnicas exploratórias foram surgindo com a intensificação da exploração de petróleo no mar. Uma variedade de estruturas marítimas foi desenvolvida com o passar dos anos, com unidades de perfuração operando em laminas d'água cada vez maiores.

Os Estados Unidos da América, por sua vez, percebiam o resultado das décadas de exploração dos hidrocarbonetos. Suas reservas estavam se esgotando, o que impulsionou o corpo técnico do setor a desenvolver métodos para localizar mesmo os menores reservatórios de petróleo.

Nas décadas seguintes, de 1980 e 1990, o custo da exploração voltou a cair devido aos avanços tecnológicos. Somando-se a esse fato, o número de reservas comprovadas aumentava consideravelmente no mundo.

Sobre o papel do recurso mineral, aqui tratado historicamente, Thomas comenta (2001, p.2):

Assim, ao longo do tempo, o petróleo foi se impondo como fonte de energia. Hoje, com o advento da petroquímica, além da grande utilização dos seus derivados, centenas de novos compostos são produzidos, muitos deles diariamente utilizados, como plásticos, borrachas sintéticas, tintas, corantes, adesivos, solventes, detergentes, explosivos, produtos farmacêuticos, cosméticos, etc. Com isso, o petróleo, além de produzir combustível, passou a ser imprescindível às facilidades e comodidades da vida moderna.

Como é possível aduzir, o petróleo tem, desde o século XIX, uma enorme importância para a humanidade, estando, inclusive, a disputa pelo precioso recurso no cerne dos fatores de influência de vários conflitos entre nações e disputas internas nos Estados. Sua importância para o desencadeamento dos acontecimentos históricos recentes tem sido tão grande que alguns historiadores têm tratado a época atual como a “era do petróleo”.

2.2 A INDÚSTRIA DO PETRÓLEO NO BRASIL

No Brasil, os relatos históricos revelam que as primeiras pesquisas relacionadas diretamente ao petróleo ocorreram em 1891 no estado de Alagoas. Entretanto, é possível encontrar relatos evidenciando como marco inicial da história do petróleo no país o Decreto nº 2.266 de 2 de outubro de 1858, assinado pelo Marquês de Olinda, que concedia o direito de extração de mineral betuminoso em terreno às margens de um rio na Bahia.

Registra-se que, em 1897, Eugênio Ferreira Camargo perfurou o primeiro poço objetivando encontrar petróleo, no município de Bofete, no interior de São Paulo. O poço atingiu a profundidade de 488 metros e teve como resultado basicamente água sulfurosa com pouco petróleo.

No início do século XX, ano de 1919, criou-se o Serviço Geológico e Mineralógico do Brasil, chegando a perfurar mais de sessenta poços, sem êxito, nos estados de Alagoas, Bahia, Pará, Paraná, Rio Grande do Sul, São Paulo e Santa Catarina.

O engenheiro agrônomo Manoel Inácio de Bastos, em 1930, obteve a informação de que moradores de um bairro suburbano de Salvador, chamado Lobato, utilizavam uma lama preta como combustível para lamparinas. Realizou, então, testes e pesquisas na região, entregando, em 1932, ao Presidente Getúlio Vargas, um laudo atestando a existência de petróleo na região.

A descoberta impulsionou medidas institucionais do governo brasileiro visando explorar a riqueza, como a criação do Conselho Nacional do Petróleo (CNP), que determinou que as jazidas pertencessem à União. Alex de Souza Ivo, em sua dissertação de mestrado em história social, intitulada “Uma história em verde, amarelo e negro”, descreve esse momento (2008, p. 21):

Um ponto de inflexão nessa celeuma foi a conjuntura política mundial nos anos que antecederam à Segunda Grande Guerra. Setores do governo, já sob o Estado Novo, entenderam que o Departamento Nacional de pesquisas Minerais, em virtude do seu caráter excessivamente burocrático, não dava conta do empreendimento em questão. Círculos militares, que já vinham há algum tempo participando dos debates acerca da existência ou não de petróleo no Brasil, apontaram, através do chefe do Estado-Maior do Exército, General Góis Monteiro, para a possibilidade de suspensão do fornecimento de gasolina e óleo diesel por conta da guerra iminente. Esse problema aconteceria justamente num momento de incremento da malha rodoviária brasileira e da consequente ampliação do consumo de

combustíveis. Com efeito, logo ficou evidente a necessidade da criação de um órgão livre das características burocráticas presentes naquele Departamento, que pudesse garantir o abastecimento nacional de petróleo, mesmo que em caráter emergencial, durante o conflito mundial que se prenunciava. Em 1938, foi criado, portanto o Conselho Nacional do Petróleo (CNP), órgão responsável por regular e decidir as principais questões relacionadas à extração, refino e abastecimento do combustível no território brasileiro. Seu principal trunfo era a autonomia administrativa e financeira, pois estava ligado de forma mais imediata ao próprio presidente da república, tendo financiamento próprio e independente das dotações orçamentárias ministeriais.

A perfuração daquele que veio a ser considerado o primeiro poço produtor de petróleo, nomeado como DNPM-163, sob a jurisdição do Departamento Nacional de Produção Mineral, obteve resultado em 21 de janeiro de 1939, em Lobato, no estado da Bahia, encontrando o valioso fluido a uma profundidade de duzentos e dez metros. Até o final daquele ano, mais de setenta poços foram perfurados. Contudo, o primeiro campo, verdadeiramente comercial, somente foi descoberto em prospecção em Candeias, também na Bahia, no ano de 1941.

A partir do ano de 1947 iniciou-se uma campanha que movimentou a política brasileira. A “Campanha do Petróleo”, com o lema “o petróleo é nosso”, dividiu opiniões entre os grupos liberais, que admitiam a entrada de empresas estrangeiras para explorar o recurso, e os nacionalistas, que defendiam o monopólio.

No dia 21 de abril do ano de 1948 foi criado o Centro de Estudos e Defesa do Petróleo, com o escopo de coordenar a campanha.

Enquanto o debate a respeito do monopólio tomava conta do país, a indústria do petróleo se desenvolvia. O primeiro oleoduto brasileiro entrou em operação em 1949, no Recôncavo Baiano. No ano seguinte ocorreu a instalação da Refinaria de Mataripe, contando com mais de mil e quinhentos trabalhadores, e o lançamento do primeiro navio petroleiro brasileiro.

A campanha em favor do monopólio ganhava mais força, contando com o apoio de figuras importantes como a do escritor Monteiro Lobato.

O escritor havia sido um dos primeiros brasileiros a investir na exploração do petróleo. Em verdade, o autor da famosa obra “O Sítio do Pica-Pau Amarelo”, bem antes dessa campanha, batalhava pelo direito de extrair e produzir os hidrocarbonetos, encontrando muitas dificuldades impostas pelos órgãos governamentais, chegando, inclusive a ser preso em 1941, por ter enviado carta a Vargas criticando duramente a política brasileira de exploração de minérios.

Após calorosos debates pelos parlamentares, e várias emendas, o projeto de lei que visava dispor sobre a Política Nacional de Petróleo e criar a Petrobras (Petróleo Brasileiro S/A) foi aprovado. O Presidente Getúlio Vargas, em 3 de outubro de 1953, sancionou a Lei 2.004, que criava a empresa de economia mista, com o monopólio em todas as etapas da indústria petrolífera brasileira, à exceção da distribuição.

O nome da empresa veio, no ano seguinte, a figurar em um importante documento histórico, que é o texto oficial da carta-testamento divulgada após o suicídio do Presidente Getúlio Vargas, como se observa em trecho disposto abaixo (1954, web):

(...) Quis criar a liberdade nacional na potencialização das nossas riquezas através da Petrobras, mal começa esta a funcionar a onda de agitação se avoluma. A Eletrobrás foi obstaculada até o desespero. Não querem que o povo seja independente. Assumi o governo dentro da espiral inflacionária que destruíra os valores do trabalho. Os lucros das empresas estrangeiras alcançavam até 500% ao ano. Nas declarações de valores do que importávamos existiam fraudes constatadas de mais de 100 milhões de dólares por ano. Veio a crise do café, valorizou-se nosso principal produto. Tentamos defender seu preço e a resposta foi uma violenta pressão sobre a nossa economia a ponto de sermos obrigados a ceder. Tenho lutado mês a mês, dia a dia, hora a hora, resistindo a uma pressão constante, incessante, tudo suportando em silêncio, tudo esquecendo e renunciando a mim mesmo, para defender o povo que agora se queda desamparado. Nada mais vos posso dar a não ser o meu sangue. Se as aves de rapina querem o sangue de alguém, querem continuar sugando o povo brasileiro, eu ofereço em holocausto a minha vida. (...)

Dez anos mais tarde, após o Golpe Militar, um manifesto do presidente deposto e exilado, João Goulart, foi lido na íntegra, no plenário da Câmara dos Deputados, pelo Deputado Doutel de Andrade, o que acabou provocando sua cassação dois anos mais tarde. Nesse outro importante documento histórico constava menção à questão do monopólio do petróleo, conforme trecho transcrito (1964, web):

(...) Promovi o reatamento de relações diplomáticas com as nações do mundo e assumi a responsabilidade de alargar nossos mercados, no interesse único da economia do país e do bem-estar do nosso povo. Executei uma política externa independente. Condenamos o colonialismo, sob qualquer disfarce, defendendo os princípios da não-intervenção e da autodeterminação dos povos. Nunca transigi com a dignidade do meu país e o respeito à sua soberania. Hoje, representantes estrangeiros interferem publicamente nos assuntos internos do país ou conhecidas organizações monetárias internacionais fixam, unilateralmente, condições humilhantes, em cláusulas de negociações, para ajudas ilusórias que, internamente,

agravam o sofrimento do nosso povo e, externamente, aviltam os preços dos nossos principais produtos de exportação. E já se fala na execução de acordos que abrirão o caminho legal para a instalação, em nosso território, de importantes bases militares, sob o controle e o comando de outras nações.

Decretei, brasileiros, a regulamentação da lei de disciplina do capital estrangeiro. Decretei o monopólio da importação do petróleo e a encampação das refinarias particulares. Decretei a desapropriação de terras, objeto de especulação do latifúndio improdutivo. Decretei a implantação da empresa brasileira de telecomunicações. Lutei pela Eletrobrás. Decretei a limitação dos aluguéis, dos preços dos remédios, dos calçados, das matrículas escolares, dos livros didáticos. Hoje, os aumentos incontrolados do custo das utilidades indispensáveis à vida do povo atingem limites insuportáveis. (...)

Conforme é possível inferir, a questão do controle do Estado sobre o petróleo e sobre a Petrobras foi, desde o início do século até os dias atuais, causa de grandes disputas que influenciaram a nossa história.

Ainda na década de 1950, vários campos de petróleo haviam sido descobertos, como os campos de Tabuleiro dos Martins, no estado de Alagoas, e o campo de Taquipe, no estado da Bahia.

Na década seguinte ocorreu a primeira descoberta de um campo de petróleo no mar brasileiro, que foi o campo de Guaricema, em Sergipe, a oitenta metros de profundidade.

O achado revelou o potencial da plataforma continental brasileira e impôs aos técnicos brasileiros a necessidade de trabalhar no mar. Uma situação bastante nova, sem previsão específica no ordenamento jurídico, para tratar da situação desses obreiros.

No início dos anos 1970 o consumo de derivados de petróleo mais que duplicou, o que provocou uma reformulação na estrutura dos investimentos da Petrobras, com a busca pelo crescimento da participação do petróleo nacional no mercado.

As incursões no mar tiveram grande êxito, levando a Petrobras a um novo patamar na produção e exploração de petróleo e gás. Foi encontrado o campo de Garoupa, na Bacia de Campos, no estado do Rio de Janeiro, e, também, o campo de Ubarana, na plataforma continental do Rio Grande do Norte, além de mais de vinte descobertas de pequeno e médio porte.

Na época, foram desenvolvidas novas fontes de energia, capazes de substituir os derivados de petróleo. O uso do álcool carburante como combustível automotivo passou a ser incentivado com a criação do Programa Nacional do Álcool.

Todos os investimentos, aliados aos esforços na comercialização contribuíram para a redução da dependência energética.

Na década de 1980 a produção de petróleo no país passou a bater sucessivos recordes. Um fator primordial de contribuição para esse resultado foi a primeira fase de produção da Bacia de Campos, no Rio de Janeiro, e o desenvolvimento da tecnologia marítima.

Além desse fator, grandes descobertas ocorriam em terra, como a do campo do Rio Urucu, no Amazonas e as ocorrências em Mossoró, no Rio Grande do Norte, estado este que passaria a ter a segunda maior área produtora de petróleo do país.

Na década de 1990 a Petrobras se revelou como líder da tecnologia e desenvolvimento da exploração de hidrocarbonetos em águas profundas, batendo recordes de profundidade. A produção “offshore” superou largamente o que era produzido em terra.

Um novo cenário de competição se apontava para a empresa brasileira. Em agosto de 1997, a Lei 9.478 regulamentou a flexibilização do monopólio estatal do petróleo, após a Emenda Constitucional nº 9/1995. A Petrobras, em 1998, posicionava-se como a décima quarta maior empresa de petróleo do mundo, segundo a pesquisa sobre a atividade da indústria do petróleo divulgada pela publicação Petroleum Intelligence Weekly.

Na década de 2000, Petrobras passou a se destacar como a empresa que mais investe no Brasil em projetos sociais, culturais, artísticos e de educação ambiental, o que demonstra que os ganhos obtidos com a atividade petrolífera são importantes para toda a sociedade brasileira.

Em 2007 divulgou-se a descoberta de grandes reservas de petróleo na camada do “pré-sal”, uma jazida localizada abaixo do leito marítimo, sob uma extensa camada de sal, entre os estados do Espírito Santo e Santa Catarina.

A descoberta trouxe grandes expectativas, em especial no que diz respeito aos “royalties” de toda a produção dessa grande reserva, os quais se espera que sejam utilizados para investimento na infraestrutura do país; nos setores básicos, como a educação, especialmente; e para o desenvolvimento da economia.

Como é possível apreender de toda a história do petróleo, a exploração desse recurso mudou o rumo da humanidade. A indústria petrolífera esteve e está no cerne dos embates de grandes momentos históricos, e isso é facilmente perceptível. O que não se pode olvidar é que por trás de todos esses acontecimentos estavam os

braços e o intelecto dos vários trabalhadores, que sem os quais, nada disso seria possível. Sobre essa importante classe obreira tratar-se-á adiante.

2.3 OS TRABALHADORES DO PETRÓLEO NO BRASIL

O início da exploração de petróleo no Brasil, que se deu no estado da Bahia, contou com a capacidade de trabalho do homem local, que tinha a responsabilidade de, através do seu trabalho, construir a autonomia econômica e energética nacional e ao mesmo tempo contribuir para o reerguimento da economia.

Contudo, como foi possível perceber a partir dos relatos históricos, essa visão simpática e otimista em relação ao trabalhador local não era consensual e nem mesmo majoritária na sociedade brasileira.

Com base na obra de Alex de Souza Ivo (2008, p. 48), intitulada como “Uma História em Verde, Amarelo e Negro: Classe Operária, Trabalho e Sindicalismo na Indústria do Petróleo (1949-1964)”, da qual nos valem nesse tópico, vemos que em meados do século XIX, começou a se afirmar na cultura que o trabalhador brasileiro, na maioria de negros e mestiços, era incapaz de realizar determinados trabalhos, sobretudo os mais elaborados. O projeto de imigração foi tido como uma solução para esse suposto problema, o que possivelmente incentivou a vinda de milhares de estrangeiros italianos, espanhóis, portugueses e até mesmo orientais para o território brasileiro, principalmente para o estado de São Paulo.

Contudo, a presença de estrangeiros na classe operária, não foi tão significativa durante a intensificação da chegada de imigrantes a outras partes do território brasileiro. Apesar dos incentivos, durante a década de 1930, não houve alteração da composição da classe operária, podendo-se dizer que no momento inicial dos trabalhos da indústria petrolífera, a força de trabalho continuava a mesma.

No plano nacional, a década de 1930 é identificada como um marco na reorganização das relações de trabalho na história do Brasil e da própria visão a respeito do trabalhador nacional.

O Estado passou a intervir mais, seja através das normas, ou mesmo através do empreendedorismo, próprio do sistema capitalista, executando um projeto de

modernização, cenário que marcou de forma profunda os novos embates vividos pela classe operária brasileira.

Nessa fase de transformação, investiu-se, de forma inovadora, em cuidados assistenciais e em iniciativas voltadas para formação do trabalhador brasileiro. No Estado Novo, de 1937 a 1945, as empresas estatais influenciaram a formação de uma nova ideologia e de um novo significado para o trabalho.

A época serviu para modificar a concepção predominante acerca da valorização do trabalhador nacional, identificado, de um modo geral, como incapaz para a realização de tarefas elaboradas e importantes.

Para fornecer uma ideia da força das formulações que depreciavam o trabalhador nacional na época, Alex de Souza Ivo (2008, p. 50) traz o exemplo da obra de Monteiro Lobato, que, antes de se tornar um entusiasta da campanha do petróleo, escreveu a história de Jeca Tatu, um típico caipira, que para dar certo necessitava da ajuda e da experiência vinda de fora, representados em sua obra pela mecanização proveniente do fordismo. Segundo o autor, o próprio Lobato, mais tarde, fazendo eco às principais novidades getulistas, dizia que “o brasileiro precisa de condições para prestar”. Tanto para o escritor, assim como para o Estado, cuidar de saúde física e moral desses trabalhadores era um imperativo.

Durante a década de 1930 surgiu o Ministério do Trabalho Indústria e Comércio como um importante fator para a formação do trabalhador brasileiro. Tinha o escopo de desenvolver uma política nacionalizadora de proteção ao trabalho.

Dentre as suas primeiras ações nesse sentido pode-se mencionar a contribuição para a criação da lei que obrigava os estabelecimentos industriais a empregar no mínimo 2/3 de trabalhadores brasileiros, o Decreto nº 19.482 de 1931.

A crise de 1929 e, conseqüentemente, o aumento do desemprego, as taxas de migração interna aumentaram, em especial de trabalhadores nordestinos para o Centro-Sul.

Os nordestinos, naquela época, foram vistos com uma certa simpatia por parte autoridades, pois eram considerados brasileiros autênticos, que deveriam contribuir para tornar a nacionalizar o trabalho no país, como pretendia o Presidente Getúlio Vargas.

Vargas se mostrava como um líder que possuía uma missão educadora de garantir o acesso dos trabalhadores aos instrumentos necessários à realização pessoal e ao progresso da nação. Estabeleceu-se assim uma estratégia de combate

à pobreza e mesmo as medidas mais autoritárias eram encaradas como necessárias à construção dessa democracia social, dita pelo então Presidente.

As intervenções estatais procuravam aliar a concessão de benefícios sociais aos cuidados com a saúde para estimular a capacidade de trabalho através da garantia de melhores condições de vida.

O aumento da intervenção estatal contou com a colaboração do empresariado, como pode ser identificado, por exemplo, com a criação e do Serviço Nacional de Aprendizado Industrial (Senai) do Instituto de Organização Racional do Trabalho (Idort). Essas entidades passaram a elaborar estudos que aperfeiçoassem o trabalho industrial e a treinar os futuros operários.

Juntamente com diretrizes básicas para a educação nacional, o aprendizado prático das atividades industriais passaria a ser desenvolvido na construção de novos valores considerados necessários à ordem e ao desenvolvimento do país.

O desenvolvimento industrial no Brasil acelerou após a Segunda Guerra Mundial. O Estado passou a realizar o papel de criação e acumulação de capital produtivo, evidenciado pelas grandes empresas estatais criadas entre as décadas de 1940 e 1950.

Foi iniciada em 1941 a construção da Companhia Siderúrgica Nacional. Surgiram, também, a Fábrica Nacional de Motores, e a Companhia Mineradora Vale do Rio Doce, em 1942. A indústria do petróleo deu um importante passo também nesse momento graças à atividade do Conselho Nacional do Petróleo.

Muitas dessas atividades eram totalmente novas, o que acabou incumbindo às autoridades a tarefa de formar uma nova mão de obra. A indústria do petróleo, que foi instalada no território nordestino, talvez tenha vivido esse imperativo com mais intensidade.

Para os gestores das primeiras estatais o maior problema do país era a falta de formação do seu povo, elemento que consideravam indispensável para desenvolvimento da nação.

Como vemos as expectativas não eram muito otimistas, mas mesmo assim o esforço para industrializar o petróleo foi feito. Com todos os avanços, vieram as incursões no mar, a operacionalização das plataformas de perfuração, exploração e produção de petróleo. Uma nova situação para o trabalhador, com diversos impactos, conforme veremos em tópico adiante.

Importante mencionar, também, que os trabalhadores do setor passaram a se organizar na luta por seus direitos, fazendo valer-se do instrumento, hodiernamente garantido na Constituição, que é a greve. A Federação Única dos Petroleiros (FUP) divulga, em seu sítio na internet, um pequeno relato das principais greves realizadas pela categoria (2015, web):

Greve - 1960

Primeira greve dos petroleiros no Brasil. Os trabalhadores da Refinaria Landulfo Alves (RLAM), em Mataripe (BA), pararam por 15 dias, reivindicando equiparação salarial com os petroleiros das refinarias Presidente Bernardes (RPBC), em Cubatão (SP), e Duque de Caxias (RJ). Foi a greve do "Equipara ou Aquipara".

Greve - 1977

Movimento pela reposição do índice de inflação referente a 1973, que foi fraudado pelo então Ministro do Planejamento, Delfim Neto, durante a ditadura militar do governo Médici.

Greve - 1980

Durante a Campanha Reivindicatória Salarial deste ano, os petroleiros da Refinaria Planalto (REPLAN), em Paulínia (SP), fazem greve de fome em defesa de suas reivindicações.

Greve - 1983

[...]

O cenário econômico em 1983 era favorável à série de mudanças políticas que estavam por acontecer. A crise econômica do governo Figueiredo fervilhava. Atendendo às determinações do FMI, o governo aumentava os juros para conter a inflação e cortava despesas, chegando ao ponto de baixar em maio o Decreto-Lei 2.025, que extinguiu todos os benefícios dos empregados das empresas estatais. A reação dos trabalhadores foi imediata. No dia 16 de junho, 35 entidades sindicais e associações de funcionários públicos, incluindo os petroleiros da RLAM, aprovam o estado de greve, em protesto contra o decreto.

[...]

O governo recuou, mas no dia 29 de junho, o general João Batista Figueiredo, assinou um novo decreto, o 2.036, atacando diretamente os direitos dos funcionários das estatais, acabando com o abono de férias, as promoções, os auxílios alimentação e transporte, o salário adicional anual e a participação nos lucros, só para citar alguns. Menos de uma semana depois, em 05 de julho, os trabalhadores do turno da noite da REPLAN entram em greve, desafiando a truculência do regime militar. A pauta de reivindicações era essencialmente política contra o arrocho salarial, à manipulação do INPC, o Decreto-Lei 2.036, o entreguismo governamental e o acordo com o FMI. No dia 07 de julho, interventores, acompanhados de agentes da Polícia Federal, invadem o sindicato de Campinas, cassando os seus dirigentes.

[...]

O Exército entra de prontidão no ABC e, no dia 9 de junho, 153 trabalhadores foram demitidos em Paulínia e 205 em Mataripe. Diante de tamanha repressão, a unidade dos trabalhadores começa a ser enfraquecida. No dia 11 de julho, os metalúrgicos e os petroleiros suspendem a greve. Se por um lado os trabalhadores não tiveram naquele momento as suas reivindicações atendidas, por outro deram o passo decisivo para impulsionar a primeira greve geral da ditadura militar, no dia 21 de julho. Em 28 de agosto, os trabalhadores criavam a Central Única dos Trabalhadores. Nascia ali um sindicalismo autêntico e combativo, que mudaria para sempre as relações trabalhistas travadas no Brasil até então.

Greve - 1986

Trabalhadores de várias unidades da Petrobras participam da greve geral convocada pela Central Única dos Trabalhadores (CUT).

Greve - 1988

Os petroleiros participam de protestos em todo o país contra o congelamento das URPs. A categoria chega a fazer uma greve de 11 dias contra a decisão arbitrária do TST de conceder somente 4% de reajuste, obrigando o Tribunal a voltar atrás e a fechar o índice em 19%.

Greve - 1989

Os trabalhadores da Petrobras aderem à greve geral convocada pela CUT e CGT, em 14 e 15 de março.

Greve - 1991

Os petroleiros fazem greve de 24 dias, entre os meses de fevereiro e março, exigindo da Petrobras a reposição das perdas e reajuste salarial. O TST julga a greve abusiva e os trabalhadores desafiam o Tribunal, adotando o slogan "Cartão Vermelho para o TST".

Greve - 1994

A categoria entra em greve duas vezes neste ano, com adesão em todo o país. A primeira começou em 27 de fevereiro e durou nove dias. A Segunda greve teve início em 22 de novembro e terminou dois dias depois, quando a direção da Petrobras assinou um protocolo, garantindo o pagamento de 10% a 12% de reajustes relativos aos internáveis.

Greve - 1995

Maio de 1995, a maior greve dos petroleiros.

[...]

A direção da Petrobrás segue à risca o projeto governamental de ataque aos trabalhadores: redução de direitos e arrocho salarial. As principais vítimas são o funcionalismo público e os trabalhadores de estatais.

Em plenária nacional convocada pela FUP, em janeiro de 1995, os petroleiros decidem unificar a luta com outras categorias do setor público: eletricitários, telefônicos, trabalhadores dos Correios e os servidores federais. Em abril, durante reunião com a direção da Federação, o presidente da Petrobrás admite não ter autonomia para cumprir o acordo dos internáveis. A greve unificada é marcada para 03 de maio.

Os trabalhadores do Sistema Petrobrás aderem em massa à mobilização convocada pela FUP. Além da recuperação das perdas salariais e da preservação dos direitos dos trabalhadores do setor público, a greve tem também um caráter político: a luta contra a quebra dos monopólios do petróleo e das telecomunicações. O movimento unificado, no entanto, vai perdendo força e os petroleiros acabam sustentando a greve sozinhos por 32 dias. Mais de 90% da categoria cruzam os braços nas refinarias, nas plataformas, nos terminais de distribuição e nas unidades administrativas da Petrobrás.

Os trabalhadores se revezavam nas refinarias para garantir o abastecimento básico da população e preservar os equipamentos. Mas a imprensa faz terrorismo, acusando os petroleiros pela falta de derivados de petróleo e, principalmente, do gás de cozinha. A FUP seguia firme na condução da greve, orientando os trabalhadores em seus boletins de que a redução e paralisação gradativa da produção devem ter como diretriz a "não penalização da população".

[...]

Greve - 2001

[...]

Entre os dias 24 e 28 de outubro de 2001, os petroleiros realizaram a greve mais importante da categoria, desde o histórico movimento de maio de 1995. Os trabalhadores reduziram a patamares mínimos a produção de petróleo e gás na Bacia de Campos e pararam refinarias, terminais, unidades administrativas e demais áreas de E&P. Os petroleiros provaram que é possível realizar uma greve estratégica, com controle da produção e sem afetar a população.

[...]

Após cinco dias de greve, a categoria arrancou da Petrobrás uma proposta com avanços importantes, principalmente nas questões de segurança, além do compromisso da empresa de não demitir, punir ou descontar os dias parados. O acordo assinado garantiu o direito de recusa, o fim das discriminações entre novos e antigos no desconto da AMS, a participação de um representante da CIPA nas comissões de investigação de acidentes, cláusulas que asseguraram a discussão com os trabalhadores sobre recomposição do efetivo e revisão da política de terceirização, além de reajuste salarial acima da inflação.

[...]

Greve - 2009

Os trabalhadores do Sistema Petrobrás iniciaram o ano de 2009 enfrentando reduções de direitos e descumprimentos de acordos, sob a justificativa da crise financeira internacional. Tanto a Petrobrás, quanto as suas prestadoras de serviço cortaram e flexibilizaram uma série de direitos, tentando impor aos trabalhadores os ônus da crise criada pelo capitalismo neoliberal. A resposta dos petroleiros foi uma greve unificada de cinco dias, que mobilizou a categoria de norte a sul do país, entre os dias 23 e 27 de março. Apesar das ameaças e pressões das gerências da Petrobrás, os trabalhadores assumiram a produção em várias unidades de produção e distribuição de petróleo e gás.

[...]

Ao final dos cinco dias de greve, os trabalhadores arrancaram uma proposta com avanços em relação à segurança, às horas extras dos feriados trabalhados nos regimes de turno e ao regramento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR). A Petrobrás também assumiu compromisso na mesa de negociação de não perseguir nenhum trabalhador por participação na greve e a desistir dos interditos proibitórios movidos contra as organizações sindicais durante os cinco dias do movimento. A categoria saiu da greve vitoriosa e fortalecida para a campanha reivindicatória, em setembro, com a certeza de que as conquistas só ocorrem com luta e unidade.

Em novembro de 2015 foi deflagrada uma nova greve pela FUP e seus sindicatos filiados. A motivação é explicada pela FUP (2015, web):

Por isso, os petroleiros aprovaram que a luta principal da categoria é a retomada dos investimentos da Petrobrás, a manutenção dos empregos, a defesa das conquistas que o país garantiu nos últimos anos e a garantia de condições seguras de trabalho. Essa é uma Pauta pelo Brasil e o eixo central da greve que se inicia neste domingo.

Os vários movimentos grevistas, embora legítimos e necessários, no mais das vezes, causam impacto negativo na sociedade devido à ineficiência em atender a constante demanda pelos derivados dos hidrocarbonetos, como o gás de cozinha, que é muita alta em nossa época. Por essas e outras razões se revela a necessidade de haver uma boa regulamentação da relação de trabalho dos trabalhadores do setor petrolífero, bem como de uma correta interpretação das normas que regem a atividade.

2.3.1 O trabalhador das plataformas de petróleo e seu cotidiano

O novo ambiente de trabalho, segundo estudos da Psicologia do Trabalho, acarretou nítidos impactos psicológicos na subjetividade do trabalhador. Houve uma tensão dentro dessa conjuntura, pois se por um lado foram dignas de crédito as conquistas tecnológicas, por outro precisavam ser avaliados os seus perversos efeitos marcados por desgaste mental e emocional no trabalho.

Pesquisas realizadas demonstradas por Alexandre de Carvalho Castro (2013, p. 834) evidenciaram que as condições de trabalho embarcado produzem efeitos ligados à falta de realização e satisfação humana, afetando a saúde física e mental do obreiro.

Em 1972, o trabalho no setor de petróleo passou a ser regido pela Lei 5.811. Dentro do setor existem peculiaridades, como o trabalho em plataformas marítimas, que conta com características bem específicas, por exemplo, no que diz respeito à remuneração, aos períodos de trabalho e aos de descanso. A remuneração dos petroleiros embarcados são superiores aos daqueles que trabalham em terra.

Quanto à rotina de atividades, geralmente os trabalhadores atuam em turnos de 12 horas ou no regime referido como de “sobrevivo”, a fim de garantir a normalidade das operações, ou para atender aos imperativos de segurança industrial. Nessas circunstâncias, é exigida a disponibilidade do trabalhador em tempo integral no local de trabalho ou nas suas proximidades, por 24 horas, mesmo durante o período que seria destinado ao repouso e descanso.

Os petroleiros embarcados que não estão de sobrevivo, entretanto, usufruem, nas horas vagas, de espaços de lazer, a depender da disponibilidade na plataforma na qual estão, como piscina, futebol, academia, cinema e churrasqueira. Convém também ressaltar que, por conta da legislação específica, os trabalhadores “offshore” têm direito à folga de um dia para cada dia de trabalho, geralmente ficando catorze dias embarcados e catorze dias de folga.

Para os concursados da Petrobrás, no entanto, o direito é ampliado, e eles podem dispor de um dia e meio de descanso para cada dia embarcado, ficando geralmente catorze dias embarcados e vinte e um de folga. Nas plataformas do Rio Grande do Norte, os trabalhadores próprios da Petrobras cumprem sete dias de

trabalho e sete de folga, para depois cumprirem sete dias de trabalho e catorze de folga.

A título de exemplo, a partir das observações deste autor, que atua como Técnico de Operação da referida empresa, para ilustrar como se dá o início da duração do trabalho, podemos ver a situação do empregado da Petrobras das plataformas da Bacia Potiguar. Esse trabalhador, da Bacia Potiguar, costuma ter dupla lotação, sendo em Natal e Guamaré, cidade esta na qual se localiza o porto e o heliporto da empresa, para transportar os passageiros às plataformas. Um táxi recolhe o empregado na sua residência, em Natal, e leva até a sede da empresa nesta capital. Um ônibus sai às seis horas da manhã, chegando ao porto ou heliporto aproximadamente às oito horas e trinta minutos. A partir do porto ou heliporto não é possível prever uma hora de chegada à plataforma, pois o tempo de transporte dependerá da embarcação ou helicóptero que será fornecido e da plataforma para onde irá o trabalhador.

Nas plataformas os empregados terão de conviver com sistemas complexos de gerenciamento dos riscos, ligadas ao processamento de hidrocarbonetos inflamáveis, ao uso de produtos químicos tóxicos, e à operação de grandes e pequenos equipamentos que podem desencadear acidentes de enormes proporções.

Paralelamente ao desenvolvimento das novas tecnologias a fim de explorar e produzir petróleo no meio do mar, de forma rentável, emergiu também uma nova e variada categoria de profissionais para trabalhar nessas. Profissionais esses que, por sua vez, tanto incorporaram funções advindas da indústria petrolífera em terra, quanto outras, próprias do ambiente específico de trabalho “offshore”, como algumas funções da marinha, por exemplo.

Como aponta Castro, apesar de essa atividade, no mar, ser relativamente recente, a Bacia de Campos, por exemplo, tem acumulado um considerável histórico de graves acidentes além do aparecimento de diversos quadros de adoecimento psíquico, como consequência da exposição dos trabalhadores a essa situação complexa de trabalho. Em sua obra sobre a perspectiva da Psicologia do Trabalho, com o apoio de outros autores, Castro comenta (2013, p. 838):

O trabalhador envolvido na exploração do petróleo na Bacia de Campos tem um trabalho intenso porque a produção deve fluir ininterruptamente, durante as 24 horas de todos os dias ao longo do ano, condição, aliás, que

demanda o revezamento de vários grupos de trabalhadores na execução das tarefas (contingência que, convém mencionar, não é restrita ao labor offshore). Além disso, uma vez que as diversas partes desse sistema tecnológico se encontram interligadas numa estrutura de rede, em que há inúmeras conexões e os componentes estão complexamente acoplados, os casos de falhas podem acarretar acidentes graves devido à imprevisibilidade das múltiplas interações que venham a se estabelecer (ALVAREZ et al., 2007). Daí a classificação das atividades offshore como interdependentes, desgastantes e perigosas. Afinal de contas, estão sempre sujeitas a certo grau de desencadeamento de efeitos do tipo dominó em caso de incidentes e acidentes (FREITAS; SOUZA; MACHADO, 2001).

O ambiente hostil de trabalho e o confinamento exercem influencia sobre a elevada incidência de transtornos mentais nos trabalhadores, conforme os estudos apresentaram. Exemplos desses transtornos são as disfunções fisiológicas originadas em fatores mentais; reação aguda ao estresse; transtornos específicos do sono; problemas de relacionamento; e os estados fóbicos e de ansiedade.

No que diz respeito especificamente à dinâmica do sofrimento psíquico, os estudos demonstraram algumas circunstâncias vinculadas aos transtornos mentais, como o afastamento do convívio sócio-familiar; os sentimentos de não participação nos momentos importantes do grupo familiar; e a exposição prolongada a situações de risco. Um dos sintomas sociais que mais se expressou correlacionado ao isolamento foi o alcoolismo, porque o álcool, a exemplo de outras drogas, permite a sensação de uma elevação ilusória do nível de suporte à frustração. Nesse campo de estudos, muitas outras investigações têm sido realizadas.

Há de se ressaltar que os estudos mostram os trabalhadores terceirizados como sendo os principais atingidos, quando comparados aos trabalhadores diretos das empresas, uma vez que os riscos se agravam e se ampliam pelo fato de receberem menos treinamento e informação, menos garantia de estabilidade no emprego, além de trabalharem em condições mais precárias.

Castro sintetiza bem as condições ligadas aos possíveis transtornos ocorridos tanto com os empregados diretos quanto com os contratados (2013, p. 838):

Entre os fatores que podem influenciar a condição psíquica dos trabalhadores offshore, são frequentemente listados: o confinamento como limitação de espaço e como repressão ao desejo de ir e vir; isolamento social; distância da família em eventos de grande significado simbólico; ausência de privacidade à bordo; e abstinência sexual forçada (RODRIGUES, 2001).

Apesar dos mesmos fatores, há divergência existente entre as categorias de petroleiros diretos e terceirizados, e essa divergência é apontada como problemática, porque a eventual mútua discriminação tende a contribuir para o agravamento dos problemas já enfrentados pelos trabalhadores em plataformas petrolíferas, nas quais o risco constante de acidentes fatais, até mesmo para garantir a própria sobrevivência, deveria exorar a solidariedade e a confiança entre todos.

3 UM ESTUDO SOBRE A JORNADA DE TRABALHO

A análise do tema referente a elemento integrante da jornada nas relações de trabalho regidas pela Lei 5.811/1972 depende de uma primeira análise do que seria a jornada de trabalho de forma geral.

Nesse sentido, é importante que se busque a compreensão sobre a definição da expressão, além de seu contexto histórico. Interessante, também, relacionar o controle da jornada com a saúde do trabalhador, verificar a sua composição, analisar separadamente o critério do tempo de deslocamento, e verificar as jornadas especiais, o que se propõe neste capítulo.

3.1 DEFINIÇÃO E CONTEXTO HISTÓRICO

Jornada, segundo o dicionário Priberam (2015, web), seria o caminho que se anda em um dia, uma expedição militar, uma viagem. Originariamente a expressão refere-se ao lapso temporal de um dia, embora a língua portuguesa confira maiores possibilidades para o uso da expressão, como, por exemplo, jornada pela África, jornada pelo mundo da música, jornada da juventude, jornada pela liberdade, servindo também para tratar de outros lapsos temporais. Nascimento nos traz uma boa definição (2012, p. 788):

O vocábulo *giornata*, que em italiano significa dia, tem diversos sentidos, próximos, mas não coincidentes, em seu núcleo, sempre indicando uma relação de tempo que pode ser examinada sob diversos aspectos, como a *medida da duração desse tempo*, a sua distribuição em módulos de repartição diário, semanal, mensal ou anual, a *contagem desse tempo* para distinguir o que é incluído ou excluído dela, o *horário* de começo e fim desse tempo, a *classificação dos tipos como o período* noturno, diurno, normal, extraordinário, sobreaviso e assim por diante.

Vê-se que no direito trabalhista, aderindo-se a essa amplitude que a língua portuguesa confere à expressão, o legislador abrange os lapsos temporais mais amplos, falando-se, por exemplo, em *jornada semanal* ou *jornada mensal*. Delgado, utilizando-se do pensamento de Sadi Del Rosso, esclarece: “...constitui uma

particularidade da língua portuguesa o uso da expressão para designar tempo de trabalho, qualquer que seja a medida de duração” (2013, p.881).

Contudo, tecnicamente, tem-se que a jornada é a quantidade diária de labor, e, para os períodos mais amplos, seria mais correto falar em *duração do trabalho*, que abrange os demais períodos, o semanal, mensal, anual e assim por diante. Fala-se, ainda, em *horário de trabalho*, que, segundo Martins seria: “...o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do momento em que se inicia até seu término, não se computando porém o tempo de intervalo” (2009, p. 487).

No presente estudo não se pretende limitar o uso da expressão “jornada” apenas para o módulo diário de labor, mas pretende-se abordar de forma clara quando usada a expressão no sentido estrito.

Verificando a história das relações de trabalho vê-se que a definição do início e do término do trabalho impacta diretamente o custo trabalhista. Leciona Delgado: “É que, na verdade, *jornada e salário têm estreita relação com o montante de transferência de força de trabalho que se opera no contexto da relação empregatícia*” (2013, p.876).

A limitação dessa quantidade diária de labor é de extrema relevância para o Direito Trabalhista, e tem sido um tema polêmico desde o início da era industrial. Naquele período, após as revoluções liberais, os direitos dos trabalhadores estavam germinando, visto que não se havia despertado o interesse do legislador para estabelecer limites para a atividade empresarial.

Os trabalhadores cumpriam jornadas extremamente excessivas, danosas para a saúde, o que provocou inúmeros movimentos reivindicatórios visando a suficiente redução para garantir um mínimo de qualidade de vida ao obreiro. Vejamos o que comenta Nascimento (2012, p. 41):

A imposição de condições de trabalho pelo empregador, a exigência de excessivas jornadas de trabalho, a exploração das mulheres e menores, que eram a mão de obra mais barata, os acidentes com os trabalhadores no desempenho das suas atividades e a insegurança quanto ao futuro e aos momentos nos quais fisicamente não tivessem condições de trabalhar foram as constantes da nova era no meio proletário, às quais podem-se acrescentar também os baixos salários.

Na época, era muito comum a remuneração por unidade de obra produzida, o que acabava sujeitando aos trabalhadores, fossem crianças, mulheres, adultos ou

idosos, jornadas não inferiores a quinze, dezesseis ou dezessete horas. O trabalhador acrescia valor às matérias brutas com sua força laboral, recebendo uma parcela muito pequena desse acréscimo de valor, o que era insuficiente para ter uma vida digna. O obreiro se via então na situação de ter que trabalhar mais e mais horas para conseguir obter uma remuneração que servisse ao seu sustento.

Em 1891 a Igreja Católica já evidenciava seu interesse sobre o tema, lembra Martins. A Encíclica “Rerum Novarum”, do Papa Leão XIII, ao tratar da *Protecção do trabalho dos operários, das mulheres e das crianças*, prevê que “o número de horas de trabalho diário não deve exceder a força dos trabalhadores, e a quantidade de repouso deve ser proporcionada à qualidade do trabalho, às circunstâncias do tempo e do lugar, à compleição e saúde dos operários” (2009, p.486).

A Igreja Católica, ao bem da verdade, seguiu uma tendência pela adoção do modelo de Estado de Bem-estar Social, que foi sendo gradualmente adotado pelos países industrializados, e teve a Alemanha no pioneirismo com as medidas de proteção social que foram sendo adotadas por Bismarck, primeiro ministro da Prússia, entre 1815 e 1898.

Nós vemos que não só na Alemanha, mas também na França, Inglaterra, Itália e outros países europeus os legisladores já estavam limitando a jornada de trabalho dos menores e das mulheres. Essa limitação não ocorria por simples benevolência do Estado, mas em resposta às pressões da classe trabalhadora que estava se organizando em movimentos políticos com os sindicatos e com a propagação de ideologias, como o socialismo e o comunismo.

O próprio direito do trabalho nasceu com a atuação dessas forças sociais, que conquistaram força política com a organização do movimento sindical. Essas forças atuaram paralelamente com o Estado na elaboração das normas trabalhistas.

Um marco histórico para o direito trabalhista é trazido por Martins (2009, p.7):

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 de 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 libertados depois de sete anos de prisão. Posteriormente, os governos e os sindicatos resolveram escolher o dia 1º de maio como o dia do trabalho.

Com o fim da Primeira Guerra Mundial nós passamos a observar a penetração do direito trabalhista nas Constituições. Tivemos a Constituição do México, em 1917, que já estabelecia a jornada de oito horas, sendo limitada a sete horas para o turno da noite e seis horas para os menores de dezesseis anos, além de dispor de várias outras normas de proteção do trabalhador.

A Constituição Alemã de Weimar, em 1919, abriu a possibilidade de os trabalhadores participarem, juntamente com os empregadores, na fixação das condições de trabalho, bem como dos salários.

No cenário internacional, também em 1919, nós tivemos a formação da OIT – Organização Internacional do Trabalho, que passou a promulgar convenções com força de lei em diversos países.

Nessa época, como vemos, o direito do trabalho passou a estar institucionalizado nos países, sendo dotado de autonomia, estando o tema da jornada de trabalho no cerne dos debates na construção de suas normas.

No Brasil, ainda na Constituição de 1891, foi reconhecido o direito à liberdade de associação, o que era de suma importância para o desenvolvimento do direito trabalhista no país. Em seguida, veio essa fase realmente de institucionalização do Direito do Trabalho, com a política trabalhista idealizada por Vargas a partir de 1930.

Na Era Vargas editaram-se os decretos de número 21.186/1932 e 21.364/1932 que limitavam em oito horas as jornadas dos comerciantes e industriários. A Constituição Federal Brasileira de 1934 e a de 1937 limitavam a jornada também em oito horas, somente possibilitando-se o aumento nos casos previstos em lei. Redação similar permaneceu até a Constituição Federal de 1988, que modificou a orientação com o seguinte texto:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

[...]

A nova orientação conferiu natureza jurídica mista às normas relativas à jornada: natureza pública, devido ao interesse estatal em limitá-la; e natureza privada em virtude da possibilidade de negociação entre as partes para fixá-la. No

Direito brasileiro elas, de forma geral, gozam de imperatividade, limitando essa possibilidade de negociação. Delgado esclarece (2013, p.894):

Ilustrativamente, redução da duração diária, semanal ou mensal de trabalho, com diminuição de salário, seria alteração contratual lesiva e, assim, ilícita. Excepcionalmente, a validação dessa modificação do contrato poderia ocorrer, caso existisse prova clara de que a mudança se fez por essencial *interesse extracontratual do empregado* (como, por exemplo, em face de pretender dedicar-se, paralelamente, a outra atividade profissional). É óbvio que não haverá invalidação de modificativo de aspectos da jornada ou duração do trabalho que esteja situado dentro do *jus variandi* empresarial (art. 2º, *caput*, CLT). Tais modificações lícitas tendem a ser muito restritas – sob pena de comprometerem o princípio básico vedatório de alterações contratuais lesivas. Por isso é que se limitam, em geral, àquelas modificações que estejam *normativamente autorizadas*, seja por texto expresso de lei, seja por compreensão jurisprudencial da ordem jurídica: exemplo expressivo é dado pela alteração do trabalho noturno para o turno do dia, que a jurisprudência tende a considerar, regra geral, como lícita (Súmula 265, TST).

Todo esse cuidado atual que o Estado brasileiro tem com a questão da jornada de trabalho, em seu sentido amplo, fundamenta-se, sobretudo, no direito fundamental ao descanso, à saúde, ao lazer, que deve ser garantido, tema que será tratado adiante.

3.1.1 Fundamentos da Limitação da Jornada e Relação com a Saúde do Trabalhador

Com a evolução do direito trabalhista a limitação da jornada, a despeito de uma visão negativa, meramente econômica (levando em conta o aumento do custo do trabalho) foi sendo justificada pelos benefícios trazidos, tanto aos empregados quanto aos empregadores, visto que a atenção à saúde daqueles proporciona maior rendimento e produtividade, além de incentivar o investimento em novas tecnologias compensatórias dessas restrições legais, na utilização da mão-de-obra. Delgado, tratando da questão da redução da jornada evidencia (2013, p. 878):

Mesmo sob o estrito ponto de vista empresarial, essa diminuição, hoje, no Brasil, tornou-se necessidade até mesmo econômica: é que a Constituição criou obrigação de pagamento, pelo empregador, havendo dolo ou culpa sua (afora situações de responsabilidade objetiva), de indenização

específica e direta ao empregado vítima de doença profissional ou acidente de trabalho (art. 7º, XXVIII, CF/88). Em consequência, o que fora um reclamo essencialmente *social* tornou-se um imperativo de inquestionável conteúdo econômico-financeiro.

Com esse desenvolvimento tecnológico um bom controle da jornada atua ainda na *redistribuição social*, como diz o próprio Delgado, pois abre espaço para a criação de mais empregos, democratizando esse progresso.

Certamente esse fundamento hodiernamente se faz presente, mas não tanto quanto o que representou a luta dos trabalhadores pelo direito ao tempo livre para cuidar de sua saúde, conviver com sua família, estudar, praticar a sua religião e outras atividades que se tornaram praticamente impossíveis de se realizar na época da revolução industrial. Nascimento deixa em evidência a importância do tempo destinado ao lazer, o que tem relação direta com a saúde do obreiro (2012, p. 786):

O lazer atende à necessidade de libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea, e é uma resposta à violência que se instaurou na sociedade, ao isolamento, à necessidade do ser humano de encontrar-se consigo e com o próximo, sendo essas, entre outras, as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios.

Interessante, também, a síntese que Martins nos traz, sobre o que fundamentaria a limitação da jornada (2009, p. 489):

Os fundamentos para a limitação da jornada de trabalho são pelo menos quatro: (a) biológicos, que dizem respeito aos efeitos psicofisiológicos causados ao empregado, decorrentes da fadiga; (b) sociais: o empregado deve poder conviver e relacionar-se com outras pessoas, dedicar-se à família, dispor de horas de lazer; (c) econômicos; (d) humanos.

A questão da jornada tem ganhado relevância por sua relação com direcionamento do direito trabalhista para uma política de saúde no trabalho. Diversas pesquisas sobre a saúde apontam como elemento de extrema relevância, para configurar os efeitos insalubres do trabalho, o tempo dispendido com a atividade profissional.

Necessário, portanto, identificar o período de descanso mais próximo do ideal para cada atividade laboral, no sentido de minimizar esses efeitos danosos ao obreiro. Tal período é essencial para recuperar as energias, retornar ao convívio comunitário, familiar e político, necessidades básicas para os seres gregários que somos. Sendo, assim, de enorme importância para qualquer classe profissional, que

se defina, o mais adequadamente possível, qual o tempo da duração do trabalho e do período de descanso dos trabalhadores.

Hodiernamente, o tema passou a fazer parte de uma política de saúde no trabalho que valoriza o descanso do trabalhador como sendo um direito fundamental. Como bem formulado por Delgado (2013, p.887):

Essas reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada e da duração semanal do trabalho em certas atividades ou ambientes constitui medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à duração do trabalho já não são mais – necessariamente – normas estritamente econômicas, uma vez que podem alcançar, em certos casos, a função determinante de normas de saúde e segurança laborais, assumindo, portanto, o caráter de normas de saúde pública.

Como mencionado anteriormente, as normas que regem a dinâmica da jornada de trabalho, em seu sentido amplo, são imperativas, entre outras razões, por refletirem diretamente no direito fundamental à saúde.

3.2 COMPOSIÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Quanto à composição da jornada, Martins aponta como critérios, para a medida de sua extensão, o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição e o tempo “in itinere”. Nascimento acrescenta os intervalos para descanso ou alimentação. Godinho ainda fala dos critérios especiais de fixação da jornada, tratando do tempo de prontidão, tempo de sobreaviso e tempo residual à disposição.

O ordenamento jurídico brasileiro elegeu o critério do tempo à disposição como sendo de orientação básica para definir a jornada, sem, contudo, deixar de acolher, em determinadas circunstâncias, outros critérios, que podem ser combinados uns com os outros.

Esse critério, do tempo à disposição, é uma ampliação ao critério do tempo efetivamente trabalhado, no qual somente se remunera pelo período efetivamente laborado. Neste critério não é considerado o período que o obreiro está no local de trabalho sem produzir, mesmo em paralisações causadas pelo próprio empregador.

Nessa situação não vigoraria a alteridade do empregador, da forma existente no ordenamento jurídico brasileiro. Como diz Delgado, tal critério opera uma “necessária assunção, pelo obreiro, de parte significativa do risco empresarial” (2013, p.883). A alteridade, um dos elementos de caracterização da figura do empregador, seria a assunção que este faz aos riscos da atividade econômica, como preconizado pelo art. 2º da CLT, e também ao trabalho prestado. É a ideia, trazida pela ordem justralhista, “de responsabilização do empregador pelos custos e resultados do trabalho prestado, além da responsabilização pela sorte do próprio empreendimento” (DELGADO, 2013, p. 404).

Conforme o art. 4º da CLT, o ordenamento jurídico brasileiro considera como tempo de serviço “o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens”. Não se considera apenas o tempo na real proporção do trabalho prestado, mas, também, aquele tido como à disposição do empregador.

Nascimento traz uma diferença entre tempo à disposição do empregador no sentido restrito e tempo à disposição do empregador no sentido amplo. Aquele diria respeito ao período no qual o empregado está na dependência jurídica do empregador, e este último critério incluiria o tempo gasto no percurso de casa para o trabalho e de volta do serviço (2012, p. 788).

Delgado explica que é considerado “o tempo à disposição no centro de trabalho, independentemente de ocorrer ou não efetiva prestação de serviços”, quando estaria na dependência do empregador. O centro de trabalho difere do local do trabalho, onde o serviço é prestado. É o que ocorre no caso previsto na Súmula 429 do TST, da qual se entende o período de deslocamento interno entre a portaria da empresa e o local de trabalho como inserido no tempo à disposição.

Existem, ainda, as situações nas quais o intervalo intrajornada é computado como tempo à disposição do empregador. O intervalo intrajornada é aquele realizado durante a duração diária de trabalho. Em geral, esses períodos não constituem a jornada e não são remunerados. Contudo, em situações especiais, a própria ordem jurídica integra esse lapso temporal no período à disposição.

Esclarecendo que o critério do tempo efetivamente trabalhado não é o critério eleito como regra geral na legislação brasileira, Martins diz o seguinte (2009, p. 487):

Essa teoria não é aplicada em nossa legislação, pois o mineiro, por exemplo, tem o tempo despendido da boca da mina ao local de trabalho, e vice-versa computado para o pagamento de salário (art. 294 da CLT). Nos serviços de mecanografia, escrituração ou cálculo, o intervalo de 10 minutos a cada 90 minutos de trabalho é computado na duração normal do trabalho (art. 72 da CLT), embora o empregado não trabalhe nesse período. Os empregados que trabalham em câmaras frias têm um intervalo de 20 minutos a cada 1h40min de trabalho, que é computado como tempo de trabalho efetivo (art. 253 da CLT), mas o empregado não presta serviços nesse período. Nossa legislação, portanto, não acolhe a teoria da jornada de trabalho como tempo efetivamente trabalhado.

O terceiro critério básico é aquele, mencionado anteriormente, naquele sentido amplo do tempo à disposição, dito por Nascimento, que considera o tempo de deslocamento de casa para o trabalho e o retorno para casa, sobre o qual se tratará adiante.

3.2.1 Tempo de Deslocamento

A ordem jurídica pátria, de acordo o art. 4º da CLT, para a fixação da jornada, adota o critério do tempo à disposição, aquele que o empregado permanece à disposição do empregador, não entendendo a doutrina e a jurisprudência que o tempo de deslocamento, de forma geral, está inserido naquele, conforme dito anteriormente. O tempo de deslocamento, mencionado aqui, seria aquele gasto no deslocamento da residência do trabalhador para o centro de trabalho, e o tempo gasto no retorno para a residência, também visto como horas “in itinere”.

O tratamento conferido pela lei que dispõe sobre os benefícios da Previdência Social é diferente, mais abrangente. A Lei 8.213/91 considera o acidente ocorrido tempo de deslocamento como acidente de trabalho, independentemente de o meio de locomoção ter sido fornecido pelo empregador ou não.

Acontece que a nossa ordem justralhista adota o tempo de deslocamento apenas em casos excepcionais. A CLT, no seu art. 58, §2º, dispõe que 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.

O TST editou algumas Súmulas sobre o tema, como a Súmula 90, transcrita abaixo:

Súmula 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 público regular, 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”.

III – A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas “in itinere”.

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.

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.

Vemos que, ou se exige que o local de trabalho não esteja servido de transporte público regular, ou que o local seja de difícil acesso, não sendo necessária a cumulação dos dois requisitos. Delgado, sobre esse ponto, presta o seguinte esclarecimento (2013, p. 885):

De um lado, cabe notar-se que a jurisprudência tem considerado, de maneira geral, que *sítios estritamente urbanos* (espaços situados em cidades, portanto) não *tendem* a configurar local de trabalho de difícil acesso. É que a urbanização se caracteriza pela socialização e democratização do acesso geográfico às pessoas integrantes do respectivo grupo populacional. Por tal razão, a primeira alternativa do segundo requisito da ordem jurídica (art. 58, § 2º, CLT, e Súmula 90 I) tende a configurar-se, predominantemente, no meio rural (embora, é claro, boas condições de acesso a locais de trabalho no campo também possam elidir este requisito).

Sobre a questão de o transporte público ser regular, o que consta apenas na súmula, vemos critérios para entender os casos nos quais o tempo de deslocamento se inseriria na jornada conforme a regularidade. É disposto que a mera insuficiência do transporte público não dá ensejo, por si só, as horas “in itinere”, diferentemente da incompatibilidade de horários do transporte com o início e término da jornada, que autoriza o deferimento das horas itinerantes.

Outro requisito é que a condução seja fornecida a cargo do empregador, independentemente de o transporte ser fornecido diretamente pelo empregador ou por empresa contratada por este. É comum que os empregadores contratem empresas da área de transporte de passageiros, terceirizem esse serviço, não por

isso afastando o reconhecimento do tempo de deslocamento, nesses casos, como integrantes da jornada.

Interessante também o disposto quanto às situações nas quais parte do trajeto ao centro do trabalho configura a hora *in itinere*, não dispondo de transporte público regular, e parte do trajeto é servido por transporte público. Nesses casos, o período dispendido na parte do trajeto servido por transporte público não será considerado como à disposição do empregador, mas somente o período no qual se verifica a caracterização das horas *in itinere*, caracterização essa conforme o disposto na própria Súmula 90, nas outras súmulas do TST que tratam do tema e na CLT. Temos também as seguintes súmulas do TST que tratam do assunto em tela:

Súmula 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 das horas “in itinere”.

Súmula 324

A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas “in itinere”.

Súmula 325

Se houver transporte público regular, em parte do trajeto percorrido em condução, as horas “in itinere” remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público

A Súmula 320 deixa claro que as horas *in itinere* não se configuram como salário *in natura*, não sendo relevante a existência de onerosidade ao empregado, pois as horas referidas integram a jornada.

Verifica-se, também, a possibilidade de apenas parte do percurso ser considerado como tempo à disposição, se os requisitos para o reconhecimento das horas “in itinere” forem atendidos apenas parcialmente, como dispõe a Súmula 90, IV.

Vê-se que a jurisprudência traz o uso da razoabilidade, nos casos concretos, o que inspirou a criação de dispositivos legais e súmulas para melhorar o tratamento da questão.

A doutrina usa, em alguns momentos, a característica própria do empregador, que é a alteridade, para interpretar o caso concreto a luz da norma. Embora não falem diretamente, por vezes vê-se menção ao risco que deve ser assumido pelo empregador. Nesse sentido parece estar o raciocínio de Silva (2013, p. 16):

Entende-se, neste raciocínio, que a empresa instalada em tão remoto local deve arcar com os riscos e com as peculiaridades próprias desta atividade econômica, que pode ser uma produção rural ou simplesmente um empreendimento urbano deslocado para áreas mais afastadas por questões de barateamento das instalações físicas ou simplesmente de posturas urbanas ou ambientais.

Ora, ao empregador cabe a assunção dos riscos. Não seria razoável impor ao empregado o risco de eventual dificuldade com o transporte, em percurso que pode fornecer esse risco, em virtude de empregador necessitar que suas atividades sejam realizadas no local de difícil acesso.

3.3 JORNADAS ESPECIAIS

Algumas profissões, devido às suas características, o tipo de atividade, o desgaste, a insalubridade, o local, tiveram o estabelecimento de normas diferenciadas pelo legislador.

São jornadas realmente diferenciadas com relação à previsão geral disposta na Carta Magna (oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais). Essas exceções, em tese, seriam para melhorar as condições do trabalhador em face das peculiaridades de sua atividade.

Contudo, existem exceções que parecem reduzir a qualidade do trabalho em prol de uma adaptação à situação fática da atividade, como a autorização para as jornadas maiores que a jornada comum de oito horas, que ocorre na atividade aeronáutica e na petroquímica. Aliás, o TST ampliou as possibilidades para outras categorias, através de negociação coletiva, conforme Súmula 444, que dispõe que:

...é válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Homero Batista Mateus da Silva faz um comentário interessante ao tratar do texto do inciso XIII, do art. 7º, da Constituição Federal de 1988, que, diferentemente

da CLT, que dispõe “duração normal do trabalho”, se utiliza da disposição “duração do trabalho normal” (2013, p.9):

Houvesse primado pela precisão linguística, o Constituinte deveria ter mantido a expressão da CLT (duração normal do trabalho) ou empregado outro adjetivo (duração do trabalho típico, duração do trabalho cotidiano), tudo para evitar a ambiguidade. Não o fazendo deu ensejo a uma controvérsia sobre a possibilidade de o legislador ordinário fixar jornadas superiores a oito horas, como as doze horas do petroquímico, as onze do aeronauta ou simplesmente a ausência de parâmetros para os exercentes de cargos de confiança e trabalhadores em atividades externas incompatíveis com o controle da jornada.

Como é possível observar, ao se analisar as leis especiais que regem as diversas atividades profissionais, há um número reduzido de categorias que se submetem a jornadas mais amplas, nem sempre correspondendo ao tempo à disposição propriamente.

A situação dos mineiros é interessante para o tema. A CLT dispõe, em seu art. 294, que o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário. Sobre o assunto Silva comenta (2013, p. 19):

Assim já constava do art. 294 da CLT, quando, ao tratar do trabalho em minas de subsolo, estipulou que “o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local de trabalho e vice-versa será computado pra o efetivo pagamento do salário”, podendo ser apontado como precursor do conceito de jornada itinerária, muito embora adstrito a uma profissão peculiar (mineiros) e a um espaço físico em especial (mineradoras normalmente dotadas de grande extensão física, a ponto de haver diferença significativa entre a entrada da mina e o local efetivo da exploração mineral, metros ou quilômetros abaixo).

Quanto à contagem do período à disposição a partir da “boca da mina”, a jurisprudência, com razão, alargou o tempo de contagem para início a partir de quando se adentra à empresa, quando se realizam os preparativos para o início do trabalho.

Verifica-se que o tempo de deslocamento em parte do trecho até a chegada ao local do trabalho é reconhecida por lei como tempo à disposição. Ocorre que o empregado, neste caso, já teria chegado ao *centro de trabalho*, mas não ao local de trabalho, como leciona Delgado (2013, p. 884):

Ressalte-se que a expressão *centro de trabalho* não traduz, necessariamente, a ideia de *local de trabalho*. Embora normalmente coincidam, na prática, os dois conceitos com o lugar em que se presta o serviço, pode haver, entretanto, significativa diferença entre eles. É o que se passa em uma mina de subsolo, em que o centro de trabalho se situa na sede da mina, onde se apresentam os trabalhadores diariamente, ao passo que o local de trabalho situa-se, às vezes, a larga distância, no fundo da própria mina.

O tratamento conferido aos mineiros tem fundamento no art. 4º da CLT, pois, segundo Delgado, o tempo à disposição do empregador, referido na norma, corresponde àquele no *centro de trabalho*, independentemente de ocorrer ou não efetiva prestação de serviços.

A disponibilidade do empregado naqueles momentos anteriores e posteriores à prestação efetiva do serviço, nos quais o trabalhador já se encontra na planta empresarial, é tido por Delgado como “tempo residual à disposição”. Seria o tempo, superior a dez minutos, do qual trata o §1º, do art. 58 da CLT, *in verbis*:

Art. 58 (...)

§1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Há ainda a Súmula 429 do TST, transcrita abaixo, que, no mesmo sentido, pareceu compreender a situação dos obreiros que precisam se deslocar no interior de grandes plantas empresariais para chegarem ao local da efetiva prestação do serviço:

Súmula 429

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

Com o mesmo entendimento figura-se a Orientação Jurisprudencial Transitória número 36 da Seção de Dissídios Individuais 1, a qual dispõe que “configura-se como hora “in itinere” o tempo gasto pelo obreiro para alcançar seu local de trabalho a partir da portaria da Açominas”.

Esse “tempo residual à disposição”, ainda conforme Delgado, corresponde a um critério especial de fixação da jornada, tal qual o “tempo de prontidão” e o “tempo de sobreaviso”.

A doutrina ao tratar do sobreaviso e da prontidão geralmente faz menção ao caso dos ferroviários, conforme o que está disposto no art. 244 da CLT.

O tempo de sobreaviso seria aquele no qual o trabalhador permaneceria em casa, aguardando a qualquer momento o chamado para iniciar o serviço, com o limite máximo de vinte e quatro horas. O peso das horas de sobreaviso é menor do que o das horas tidas como à disposição propriamente, como dita o § 2º do art. 244 da CLT. As horas de sobreaviso são contadas à razão de 1/3 (um terço) do salário normal.

Distingue-se do tempo de prontidão, no qual o trabalhador fica nas dependências da estrada, ou no estabelecimento da empresa, aguardando ordens. Nesse caso percebe-se uma maior restrição à liberdade, o que pode ter motivado o legislador a ter conferido maior peso a esse período. O § 3º, do art. 244 da CLT, limita a escala de prontidão em no máximo 12 (doze) horas, e dispõe que as horas serão contadas à razão de 2/3 (dois terços) do salário normal.

O entendimento trazido pela Lei 5.811/1972 sobre o que seria o tempo de sobreaviso diverge do que dispõe a CLT. Não está disposto que os trabalhadores permanecem na própria residência, o que seria inviável, por exemplo, no trabalho em plataformas petrolíferas. Não se assemelha ao tempo de prontidão, pois o limite máximo de sobreaviso é de 24 (vinte e quatro) horas, enquanto que na prontidão é de 12 (doze) horas. Além disso, as horas de serviço efetivamente prestado serão pagas com os adicionais. Vejamos o texto da referida lei:

Art. 5º Sempre que for imprescindível à continuidade operacional durante as 24 (vinte e quatro) horas do dia, o empregado com responsabilidade de supervisão das operações previstas no art. 1º, ou engajado em trabalhos de geologia de poço, ou, ainda, em trabalhos de apoio operacional às atividades enumeradas nas alíneas "a" e "b" do § 1º do art. 2º, poderá ser mantido no regime de sobreaviso.

§ 1º Entende-se por regime de sobreaviso aquele que o empregado permanece à disposição do empregador por um período de 24 (vinte e quatro) horas para prestar assistência aos trabalhos normais ou atender as necessidades ocasionais de operação.

§ 2º Em cada jornada de sobreaviso, o trabalho efetivo não excederá de 12 (doze) horas.

Os trabalhadores “offshore” regidos por essa lei se deslocam, geralmente, para uma instalação da empresa, de onde seguem para a plataforma via embarcação ou helicóptero.

Quando chegam à instalação da empresa é comum que o empregado já passe a aguardar ou receber ordens, e se percebe que há alguma restrição a sua liberdade. A liberdade dos obreiros fica ainda mais restrita após já se encontrarem na plataforma, pois se torna impossível a saída do local por meios próprios. Eles dependem totalmente do empregador para deixarem o local do trabalho, pois somente os meios de transporte fornecidos pela empresa podem se aproximar da plataforma. Situação que será abordada de forma mais aprofundada no próximo capítulo.

Outras situações, como dito, são tratadas de forma diversa, mais de acordo com os princípios de proteção ao trabalhador, equilibrando a relação empregatícia.

Lembra Martins (2009) que a duração normal do trabalho dos empregados de minas de subsolo é de seis horas diárias ou 36 semanais, conforme o art. 293 da CLT; a dos professores não pode ultrapassar quatro horas consecutivas num mesmo estabelecimento, nem seis intercaladas, como determina o art. 318 da CLT; jornalistas profissionais e radialistas de autoria e locução, com jornada de cinco horas; entre outros.

Existe ainda a situação dos trabalhadores submetidos aos “turnos ininterruptos de revezamento”. A Constituição Federal de 1988 traz uma vantagem para estes obreiros, estabelecendo em seu art. 7º, inciso XIV, o limite de seis horas diárias. O TST entende, que, mesmo que os horários alternados do trabalhador não cumpram integralmente todos os momentos do dia e da noite, ou seja, o façam parcialmente, está configurado o turno ininterrupto de revezamento. O intervalo intrajornada e o repouso semanal também não impedem a tipificação do turno, conforme Súmula 360, do TST, transcrita abaixo:

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. INTERVALOS INTRAJORNADA E SEMANAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

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.

A Lei 5.811/1972 parece trazer exceção à limitação disposta na nossa Carta Maior. Ocorre que o art. 4º, da referida lei, trata do turno de 12 (doze) horas, entretanto, sem estabelecer se o turno é ou não ininterrupto. O art. 10 ainda traz a possibilidade de mudança do regime de revezamento para horário fixo. O TST entendeu que estas normas foram recepcionadas pela Constituição de 1988, conforme Súmula 391:

PETROLEIROS. LEI Nº 5.811/72. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 240 e 333 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005
I - A Lei nº 5.811/1972 foi recepcionada pela CF/1988 no que se refere à duração da jornada de trabalho em regime de revezamento dos petroleiros. (ex-OJ nº 240 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)
II - A previsão contida no art. 10 da Lei nº 5.811/1972, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF/1988. (ex-OJ nº 333 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

O fundamento da acolhida da recepção da jornada superior se deu com o entendimento do tribunal de que a Lei 5.811/1972 é mais benéfica aos petroleiros, de forma global, que as normas gerais de proteção dos trabalhadores.

Com o dinamismo da sociedade é comum que surjam novas atividades que precisarão de adaptação com as normas legais e vice-versa. O avanço tecnológico promove o aparecimento de novas formas de trabalho que acabam gerando dúvidas quanto à aplicação do Direito do Trabalho, como ocorreu com relação ao trabalhador que faz uso de BIP, notebook, pagers, com os trabalhadores em atividade contínua de digitação, entre outras situações.

Nesse contexto, por vezes é necessário recorrer a normas de saúde pública, ou medicina do trabalho, para evitar a sujeição dos trabalhadores aos ambientes danosos à sua saúde, utilizando os mecanismos de interpretação, integração e aplicação das normas. Tais mecanismos serão abordados adiante.

4 UM ESTUDO SOBRE A INTERPRETAÇÃO, INTEGRAÇÃO E APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho impõe diversas normas, sejam na forma de princípios ou de regras, dispostas em diversas fontes. Estas normas atuam na vida social, moldando a conduta.

Contudo, a norma positivada, para que ganhe concreção, necessita de um trabalho de cognição de análise da compreensão e do seu sentido e da forma de suprimir suas lacunas, enfim, sendo possível realizar o processo de adaptação e incidência no caso concreto.

Ocorre que a Lei 5.811/1972, relacionada ao tema em estudo, é relativamente curta, com poucos dispositivos, tendo também certas lacunas e peculiaridades que forcem um trabalho mais apurado do intérprete, para que se encontre a melhor aplicação de suas normas nas relações trabalhistas dos “petroleiros”.

Releva-se, então, a importância de um estudo sobre os processos analíticos que envolvem a interpretação no direito trabalhista, bem como, o procedimento de integração e aplicação, para que se chegue a melhores conclusões sobre o tema proposto neste trabalho.

4.1 INTERPRETAR A NORMA

Interpretar, de forma geral, é extrair a compreensão, o sentido, buscar a significação de algo. Delgado faz uma definição e tece um comentário bastante interessante sobre esse processo lógico (2013, p.212):

Interpretação consiste no processo intelectual mediante o qual se busca compreender e desvelar um determinado fenômeno ou realidade de natureza ideal ou fática. É, portanto, uma dinâmica de caráter intelectual voltada a assegurar a seu agente uma aproximação e conhecimento da realidade circundante.

Toda cultura humana – todo conhecimento – resulta de um processo de interpretação. Os diversos tipos de saber – ou, se se preferir, os diversos graus de saber – resultam, coerentemente, de processos próprios de interpretação.

A depender do tipo de saber, a interpretação deverá obedecer a certas regras, que poderão ser mais flexíveis ou mais rígidas. O conhecimento científico, por exemplo, utiliza-se de regras mais rígidas e objetivas de interpretação.

No Direito, ressalta Delgado (2013), ainda na fase de construção da norma, o momento político, já se vê a necessidade do trabalho intelectual de crítica. O legislador analisa o ordenamento jurídico verificando suas possíveis falhas e se há o afastamento dos valores relevantes para a sociedade de sua época, para saber se é necessário que se modifique ou se insira uma norma.

Esse momento é relevante, pois uma das formas de interpretação leva em conta justamente o fim colimado pelo legislador.

Para o operador do direito, no entanto, o estudo da interpretação costuma se centrar na fase jurídica, com a norma já elaborada e inserida no ordenamento. O jurista busca a coerência no preceito e o modo de torna-lo eficaz.

Nascimento, tratando da interpretação e aplicação, afirma que a concretização da norma é um ato de escolha, mas não uma escolha feita inconsequentemente. Ele comenta (2012, p. 494):

E, para esse fim, é necessário de início interpretar. A interpretação é a primeira etapa nesse difícil caminho a percorrer no mundo das normas e exige do intérprete todos os seus conhecimentos jurídicos para evitar que a sua escolha venha a comprometer desde logo a atuação da norma, que só terá sucesso na medida em que o intérprete souber com sensibilidade jurídica comparar os fatos com a espécie típica descrita pela norma, o que não é fácil principalmente quando o ato de escolha eivar-se do defeito da inobservância da máxima de identificação para a subsunção.

Para que se assegure o melhor resultado, o mais objetivo, universal, mais passível de controle possível o jurista se vale da Hermenêutica Jurídica, que fornece os instrumentos, as regras, os métodos capazes de fornecer cientificidade ao processo de interpretação.

A Hermenêutica Jurídica traz o que a doutrina costuma chamar de métodos, formas, técnicas ou objetos de interpretação, que em um agrupamento de elementos permitem uma visão comparativa e sistemática para se chegar a um significado.

Uma modalidade que a doutrina costuma trazer como tradicional é a “literal” ou “gramatical”. Essa forma de interpretação se funda na verificação do sentido literal do texto normativo. No entanto, a verificação isolada do sentido gramatical não

se demonstra suficiente para superar as possíveis contradições encontradas entre as normas jurídicas. A esse respeito Delgado comenta (2013, p. 223):

Contudo, a sensata crítica à utilização *isolada* do método gramatical *não pode conduzir ao insensato procedimento de se dispensar integralmente os instrumentos interpretativos ofertados por esse método*. Na verdade, nenhum processo de interpretação de textos normativos pode prescindir dos instrumentos da gramática, linguística e filologia como patamares mínimos para leitura e compreensão de tais textos. Nessa linha, *o método gramatical ou linguístico afirma-se como primeiro mecanismo de aproximação do intérprete perante o texto legal enfocado*.

Extraído o sentido literal na norma, o intérprete deverá se valer dos outros métodos. Um deles é o “sistemático”, que, como dito anteriormente, surge na necessidade de relacionar a norma a ser interpretada com outras normas que compõem o sistema jurídico na qual estão veiculadas. Nascimento comenta sobre essa forma de interpretação (2012, p. 495):

O ato interpretativo pressupõe uma relação entre normas integrantes do ordenamento jurídico e nesse sentido é possível falar em *interpretação sistemática*, que é o enlace entre a norma tomada para a aplicação e outras normas do sistema visando a estabelecer uma conexão entre todas para do conjunto resultar uma conclusão mais próxima da vontade da lei. Nesse ponto procura-se não apenas o que a norma escolhida declara, mas o que ela representa no quadro normativo com as demais normas, sempre sob o comando da Constituição.

Para que essa relação possa ser estabelecida em padrões jurídicos, impõe-se, nessa fase da operação lógico-interpretativa, comparar as normas do sistema com a que se pretende aplicar, etapa interpretativa em que se avalia o verdadeiro valor da norma que se pretende concretizar, e para tal fim há recursos indicados pelo direito, pertinentes ao tipo e à natureza de norma, entre outros, saber se a norma é de ordem pública, caso em que não admitirá dispositividade, ou se a norma é dispositiva, caso em que o poder dispositivo das partes deve ser aceito, o que é raro no direito do trabalho tendo em vista a sua primordial natureza de normas de ordem pública social.

Apreende-se que uso da lógica se faz necessário em qualquer método, mas há uma forma de interpretação que a doutrina chama de “lógica” ou “racional”, pela qual se estabelece a conexão entre os textos legais, buscando coerência e harmonia com o fim de entender a *mens legis*, vontade da lei, qual o pensamento contido na própria lei.

A interpretação “histórica” é aquela pela qual se busca a compreensão das intenções existentes na época de elaboração da norma, como dito por Martins (2009, p. 46):

...o Direito decorre de um processo evolutivo. Há necessidade de se analisar, na evolução histórica dos fatos, o pensamento do legislador não só à época da edição da lei, mas também de acordo com a sua exposição de motivos, mensagens, emendas, as discussões parlamentares etc. O Direito, portanto, é uma forma de adaptação do meio em que vivemos em razão da evolução natural das coisas.

Além desses, a doutrina geralmente menciona o método “teleológico” ou “finalístico”, corrente na qual se busca a interpretação que melhor concretize os objetivos colimados pela norma.

A própria lei chega a indicar o uso da forma teleológica de interpretação, como preconizado no art. 8º, *caput*, da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, **mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.** (grifo nosso)

Relevante comentar o que a doutrina ressalta sobre o uso dos métodos ao afirmar que estes não se excluem, que devem se harmonizar no processo interpretativo. Delgado, tratando do método teleológico, após tratar dos métodos lógico e sistemático, deixa o seguinte comentário (2013, p. 224):

Fica claro, nesse contexto, que essa última tipologia da interpretação jurídica não se compõe de classificações contrapostas, à diferença das duas tipologias inicialmente analisadas. *Aqui os métodos de interpretação componentes da tipologia não se excluem: ao contrário, eles não apenas se comunicam permanentemente, como devem ser tidos como necessariamente convergentes.* Na verdade, a conclusão interpretativa deve resultar da convergência do método gramatical – utilizado como primeiro instrumento de aproximação da norma – com o critério combinado lógico-sistemático e teleológico.

Quanto à extensão da interpretação o resultado pode ser restritivo, extensivo ou declarativo, dando um sentido mais restrito, amplo ou, apenas, aquele expresso na norma, sem necessidade de ampliação ou restrição pelo intérprete.

Conforme a origem da interpretação jurídica sua forma pode ser classificada em autêntica, realizada pelo mesmo órgão que editou a norma, por meio de outra norma de mesma hierarquia; pode ser jurisprudencial, a partir das decisões

reiteradas dos tribunais; e pode ser doutrinária, originada pelos estudiosos do Direito.

4.1.1 Interpretando no Direito do Trabalho

No Direito do Trabalho existem observações específicas a serem levadas em consideração pelo jurista no processo interpretativo. No ramo existem princípios, diretrizes e características próprias além daquelas básicas da Hermenêutica Jurídica.

Nos conflitos normativos recorre-se à hierarquia das fontes, que, no direito trabalhista, não é rígida como, de forma geral, se observa em casos semelhantes. Recorre-se ao que Feliciano (2013) chama de “hierarquia dinâmica do Direito do Trabalho”, conforme leciona:

...A isso se denomina *hierarquia dinâmica do Direito do Trabalho*: a prevalência não se apura abstratamente, a partir de uma estrutura normativa estática de tipo kelseniano; apura-se, ao revés, *dinamicamente e para o caso concreto*, a partir da análise comparativa das condições sociais resultantes de cada contexto.

Em cada contexto deve ocorrer a aplicação do princípio, ou subprincípio, da norma mais favorável. Parte da doutrina entende que este é decorrente do princípio da proteção, ou princípio tutelar. A respeito do princípio da proteção e seus desdobramentos Feliciano (2013) também discorre:

...O princípio da proteção atende, portanto, a uma função geral de cariz constitucional (derivada, no Brasil, do art. 7º da CRFB), que é a de reequilibrar materialmente as posições jurídicas das partes geralmente antagônicas nos conflitos laborais (empregado e empregador). Pelo especial amparo jurídico, minimiza-se a vulnerabilidade dos trabalhadores, decorrente da chamada “hipossuficiência econômica”, que no continente jurídico manifesta-se como subordinação...
Discorrendo sobre o “princípio *pro operario*” (princípio da proteção), Hernainz Marquez ressalta o seu sentido histórico de proteção dos economicamente débeis que prestam serviço por conta alheia (hipossuficiência econômica), vislumbrando três manifestações mais evidentes: ora como princípio de interpretação favorável de uma fonte jurídica-laboral, ora como princípio de resolução de conflitos aparentes de normas trabalhistas, ora ainda como princípio de aquisição das condições mais benéficas (Hernainz Marquez, 1969: 88-91).

Das palavras de Feliciano (2013) apreende-se que Hernaiz Marquez tratava de três subprincípios: o subprincípio do “in dubio pro operário”, o subprincípio da norma mais favorável e o subprincípio da condição mais benéfica.

Na interpretação das normas então temos o subprincípio da norma mais favorável, como a solução em caso de conflito aparente, orientando a “hierarquia dinâmica” do Direito do Trabalho.

Duas teorias são lembradas pela doutrina ao se falar da aplicação do princípio da norma mais favorável, a “teoria da acumulação” e a “teoria do conglobamento”. A primeira permitiria uma separação das normas dos conjuntos normativos, somando-se as mais benéficas, o que é criticado, pois criaria exceções conforme cada caso concreto.

A “teoria do conglobamento” é a teoria acolhida no direito trabalhista pátrio. Segundo esta teoria o operador do direito deve tomar o conjunto normativo de forma global, analisando os dispositivos relacionados a cada matéria dentro daquele grupo no qual estão inseridos, mantendo o caráter sistemático do ordenamento.

A respeito desses critérios para determinação da norma favorável, Nascimento transmite os seguintes ensinamentos (2012, p.538):

O conglobamento, que quer dizer consideração global ou de conjunto – critério que Deveali chama de orgânico, porque respeita cada regime em sua unidade integral, não o decompõe, com o que fica excluída a possibilidade de aplicação simultânea de regimes diferentes – foi valorizado pela doutrina italiana, afirmando Barassi que a regulamentação convencional constitui um todo inseparável que não pode ser tomado isoladamente.

A acumulação, que é uma postura atomista, como observa Deveali, consistente em se somarem às vantagens resultantes de diferentes normas, suas partes, seus “artigos”, suas “cláusulas”, separadamente, poderia trazer dificuldades, porque há leis especiais e gerais, aquelas com vantagens maiores que não são estendidas a essas situações. Tomar como critério o que é melhor para o trabalhador individualmente considerado pode esbarrar na casuística que acabaria por invalidar a autoridade de determinadas regras legais. O trabalhador como um todo, objetivamente conceituado, é o parâmetro, embora caibam exceções. Não só aspectos econômicos precisam ser valorizados, mas os jurídicos também, de modo que a dignidade da pessoa humana seja preservada.

Para Feliciano (2013) a teoria do conglobamento pode ser subdividida em: conglobamento por unidade formal; e conglobamento por instituto ou matéria. Segundo aquela o intérprete deve aplicar a unidade de fonte que for mais favorável,

no conjunto, excluindo as normas da fonte concorrente, respeitando, entretanto, as normas imperativas.

Sobre a teoria do conglobamento por instituto ou matéria, a qual o autor entende como a alternativa mais apropriada, Feliciano (2013) leciona:

– *conglobamento por instituto ou matéria* (o intérprete ou aplicador escolherá, entre as normas concorrentes, aquelas mais favoráveis por *instituto* – férias, despedimento, aviso prévio etc. – e/ou por *matéria* – proteção do trabalho da mulher, desconexão laboral, regime de alteração do local de trabalho etc. –, escolhendo a melhor unidade de fonte *para cada instituto ou matéria*, e não uma única unidade para toda a relação de emprego; isso significará, na prática, a possibilidade de se aplicar duas ou mais unidades de fonte ao mesmo empregado, em seu benefício, desde que em contextos normativos diversos e bem separados).

Entender a interpretação da norma mais favorável com a aplicação correta da teoria do conglobamento é, inclusive, consideravelmente relevante para este trabalho, pois, como dito, a relação de trabalho dos petroleiros é regida por lei especial, com poucos dispositivos, mas com situações peculiares que divergem de outros conjuntos normativos, dificultando, por vezes, o trabalho dos juízes que precisam julgar com base no princípio da norma mais favorável.

Essas teorias se inserem nas especificidades da hermenêutica justrabalhista juntamente com a diretriz axiológica, a jurisprudência de valores, que leva o operador do direito a interpretar proferindo decisões de valor. Sobre a jurisprudência axiológica, Delgado explica (2013, p. 227):

Não obstante esse leito comum em que se insere o processo interpretativo justrabalhista, cabe se aduzir uma especificidade relevante que se agrega – harmonicamente – na dinâmica de interpretação sob um enfoque de certo modo *valorativo* (a chamada *jurisprudência axiológica*), inspirado pela prevalência dos *valores e princípios* essenciais ao Direito do Trabalho no processo de interpretação. Assim, os valores *sociais* preponderam sobre os valores particulares, os valores *coletivos* sobre os valores individuais. A essa valoração específica devem se agregar, ainda – e harmonicamente –, os princípios justrabalhistas, especialmente um dos nucleares do ramo jurídico, o princípio da norma mais favorável.

Delgado enfatiza que essa jurisprudência dos valores prevalece somente no que diz respeito à compreensão da norma, não abrangendo o terreno dos fatos, sob pena de se comprometer a noção de justiça, em virtude de já haver um desequilíbrio inerente às normas trabalhistas, em benefício do obreiro, sendo que, em caso de dúvida, o juiz deverá decidir em desfavor da parte que tenha o ônus da prova.

Outra observação a ser feita diz respeito às convenções coletivas. Estas devem ser interpretadas sob os mesmos critérios que a lei, pois, no ordenamento jurídico brasileiro elas possuem a mesma natureza normativa.

Um princípio, ou subprincípio advindo do princípio da norma mais favorável, utilizado na interpretação da norma trabalhista é o “in dubio pro operario”, que indica que em caso de dúvida o intérprete deve acolher o sentido mais favorável ao trabalhador.

A doutrina ressalta que esse princípio não deve servir para que o juiz crie normas alterando o seu significado, mas, dentre os sentidos possíveis opte por aquele mais favorável ao trabalhador.

4.2 SUPRIMIR AS LACUNAS

As técnicas utilizadas para o preenchimento das lacunas é chamada pela doutrina de “integração jurídica”. São mecanismos que visam a garantir a integralidade, a plenitude da ordem jurídica, permitindo que em qualquer caso concreto que demande uma resposta do ordenamento jurídico se encontre uma solução.

A observância da plenitude da ordem jurídica se configura em um princípio a ser observado, existindo dispositivos com vistas a preservá-lo em diversos textos legais. A Consolidação das Leis Trabalhistas trata do tema em seu art. 8º, *in verbis*:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único – O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

A integração pode ser realizada, como é possível observar, com a utilização de normas pertencentes às principais fontes do direito, aquelas que não incidiriam

originariamente no caso concreto, mas que passam a incidir devido à existência da lacuna da fonte principal. Dessa forma, utiliza-se da analogia.

Pode ser realizada, também, através de normas que não estão inseridas nas principais fontes do Direito, utilizando-se dos costumes, princípios gerais, equidade, usos.

A analogia pode ser definida como um mecanismo de integração a ser utilizado quando, por não encontrar-se no ordenamento jurídico norma aplicável a determinado fato, utiliza-se uma norma elaborada para um fato semelhante, a fim de suprimir a lacuna. A doutrina costuma trazer como pressupostos, ou requisitos, que o fato tratado não tenha sido previsto em lei; que haja semelhança entre os fatos; que essa semelhança seja central, fundamental, para autorizar a analogia.

Delgado traz uma distinção entre dois tipos de procedimento para o uso da analogia, que são a analogia *legis* e a analogia *juris*, como bem explicado abaixo (2013, p.232):

A primeira modalidade (analogia *legis*) concerne à integração concretizada a partir de uma norma supletiva específica, um claro preceito legal regulador de situação similar: "...falta uma só disposição, um artigo de lei, e então se recorre ao que regula um caso semelhante".

A segunda modalidade (analogia *juris*) traduz um procedimento mais complexo. À falta de um preceito legal específico para ser integrado ao caso concreto em exame, o operador jurídico infere a norma "...do conjunto de normas disciplinadoras de um instituto que tenha pontos fundamentais de contato com aquele que os textos positivos deixaram de contemplar". Noutras palavras, "...vale-se o aplicador de um processo mais complexo, e extrai o pensamento dominante em um conjunto de normas, ou em um instituto, ou em um acervo de diplomas legislativos, transpondo-o ao caso controvertido, sob a inspiração do mesmo pressuposto".

Outro mecanismo de integração é a equidade, que nos remete a ideia de justiça. Por uma das acepções ela é utilizada para que o operador do direito interprete a norma com o sentido que seja mais apto a realizar essa justiça. Nesse sentido, Martins comenta (2009, p. 47):

A decisão por equidade só poderá, porém, ser feita nas hipóteses autorizadas em lei (art. 127 do CPC). A equidade é a possibilidade de suprir a imperfeição da lei ou torná-la mais branda de modo a moldá-la à realidade. Daí por que os romanos já advertiam que a estrita aplicação do Direito poderia trazer consequências danosas à Justiça (*summum jus, summa injuria*). Assim, o juiz pode até praticar injustiça num caso concreto quando segue rigorosamente o mandamento legal, razão pela qual haveria, também, a necessidade de se temperar a lei, para aplicá-la ao caso concreto e fazer justiça. O juiz, no procedimento sumaríssimo, adotará em

cada caso a decisão que reputar mais justa e equânime (§ 1º do art. 852-I da CLT).

A equidade também tem a acepção de técnica para a produção de normas pelos juízes naquelas situações concretas nas quais o ordenamento não forneça a norma adequada ao caso. O juiz estará produzindo o direito no caso concreto por meio da equidade.

4.3 APLICAR A NORMA TRABALHISTA

Aplicar a norma, que é abstrata, é executá-la no caso concreto, conferindo-lhe eficácia. Findo o processo de interpretação e a verificação das circunstâncias trazidas ao jurista, ele realiza a incidência da norma adequada àquela situação.

Delgado explica esse processo como sendo um silogismo com a norma jurídica, o fato, e a sentença, atuando respectivamente como premissa maior, premissa menor e conclusão. Ele ainda explica (2013, p.223):

Essa conhecida operação silogística não esgota, contudo, integralmente, o processo de aplicação da norma jurídica. Na verdade, esse processo, do ponto de vista de sua dinâmica interna, enuncia-se como a *combinação equilibrada* do mencionado *silogismo abstrato com uma vontade concreta permeada por uma necessária sensibilidade jurídico-social*. Na precisa fusão dessas equações é que se encontra a chave da função primordial desempenhada pelo juiz.

De fato, a redução do processo de adequação racional da norma ao caso concreto ao mero silogismo formal desfigura o Direito e empobrece a função judicial. Por essa razão é que já se chegou a afirmar que mais importante do que o próprio silogismo concatenado pelo operador jurídico será sua sensível e equilibrada escolha de premissas para o raciocínio a se construir.

Interessante ressaltar que para o juiz aplicar a norma, ele deverá fundamentar aquela decisão, e essa fundamentação deverá ter suporte nas premissas do sistema jurídico.

Os doutrinadores costumam tratar da aplicação das normas expondo sobre sua eficácia no tempo e no espaço.

O Direito, como se sabe, se sujeita a várias transformações ao longo do tempo, sendo necessário que se estabeleçam meios para se compreender quando uma norma nasce e quando se extingue.

O princípio da irretroatividade se elenca como um princípio consagrado no nosso ordenamento, com suas exceções. É possível extrair o princípio do art. 5º, da Constituição Federal, em seu § 1º, que dispõe que as normas que definem os direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata, bem como extrair do inciso XXXVI, do mesmo artigo, que diz que a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. A Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro traz o princípio em seu artigo 6º, *caput*, como é possível aduzir do dispositivo, “in verbis”: “Art. 6º - A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”.

No ordenamento brasileiro, a lei, de forma geral, só é aplicável em fatos em curso, ou até mesmo em situações futuras com relação à vigência, somente regendo situações passadas em casos permitidos expressamente pela Carta Maior.

Com relação à aplicação da lei no espaço as normas do Direito do Trabalho no Brasil são aplicadas tanto aos trabalhadores brasileiros quanto os estrangeiros que tenham a relação de emprego ocorrendo dentro do território do país.

No tocante às relações de emprego nas quais as atividades ocorram em território estrangeiro, aplica-se a legislação brasileira, quando mais favorável que a legislação estrangeira – utilizando-se a teoria do conglobamento – , naquilo que não se demonstrar incompatível com a Lei 7.064/82, que dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior.

5 INTERPRETANDO A JORNADA DE TRABALHO NA LEI 5.811/1972

Munidos do entendimento sobre a importância da indústria petrolífera para a sociedade atual, o que releva em importância a atividade dos trabalhadores da área, é possível enxergar com mais clareza o que teria influenciado o legislador na elaboração da Lei 5.811/1972.

A lei em comento rege as relações 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”.

Associando esse entendimento com o que foi possível apreender do estudo sobre a jornada de trabalho, bem como a respeito das técnicas de interpretação, integração e aplicação das normas, este capítulo se propõe a uma análise sobre a Lei dos petroleiros, em especial a respeito da jornada de trabalho, e sobre a correta aplicação no mundo dos fatos.

5.1 DIREITOS ESPECIAIS PREVISTOS NA LEI 5.811/1972

Como é possível observar, em capítulo supra, a atividade dos trabalhadores do setor petrolífero, da área industrial, conta com uma série de peculiaridades. Em uma primeira análise, percebe-se que tal atividade seria inviabilizada caso fossem aplicadas apenas as normas gerais do direito trabalhista, evidenciando-se a necessidade de normas específicas para reger o trabalho dessa classe obreira.

A Lei 5.811/1972, um diploma relativamente curto, contando apenas com treze artigos, surgiu então para reger essa atividade, com direitos especiais, além daqueles concedidos pelas normas gerais do direito do trabalho, como se passará a analisar.

Conforme o art. 2º da Lei, o empregado desse setor poderá ser mantido em seu posto de trabalho sob o regime de revezamento sempre que for imprescindível à continuidade operacional.

Para atendimento dessa necessidade o diploma legal dispôs de duas modalidades de turno de revezamento, quais sejam: o turno de oito horas, comumente utilizado em atividades petrolíferas e petroquímicas, desenvolvidas em áreas de acesso regular (na prática também se faz uso do turno de seis horas nessas situações); e o turno de doze horas, geralmente utilizado em atividades cuja exploração, perfuração e produção e transferência de petróleo ocorram no mar ou em áreas terrestres distantes ou de difícil acesso.

O regime de turno de oito horas é aplicado normalmente em atividades desenvolvidas em locais que permitem regresso do trabalhador para a sua casa depois de cada turno de trabalho.

Silva, a quem nos valem neste tópico do trabalho, sintetizando um pouco a particularidade, lembra que além dos direitos previstos na legislação trabalhista comum, como, por exemplo, férias, 13º salário, etc., os empregados têm direito aos seguintes benefícios (2010, p. 11):

- (i) adicional noturno na forma da lei, ou seja, o adicional de 20% sobre as horas trabalhadas no horário noturno é devido a tais trabalhadores, com a observância da Súmula 112 do C. TST1. A esses trabalhadores não é concedida a jornada reduzida de 52 minutos e 30 segundos, prevista no art. 73º, § 2º, da CLT, uma vez que, para a Lei 5.811/72, à hora será sempre a cronometricamente considerada (60 minutos), tanto para trabalho no período do dia como para o período da noite. Caso o contrário, haveria incompatibilidade do que positiva o texto da lei e a sua aplicação, já que a lei faz menção específica a turnos de 8 e 12 horas. É de notar que o sistema de rodízio de equipes, onde os empregados trabalham em todos os turnos alternadamente, de modo a evitar que um grupo fique condenado ao trabalho noturno e o sistema de folgas compensatórias (um dia para cada três de trabalho) são atenuantes para a não aplicação da hora noturna reduzida.
- (ii) adicional de periculosidade;
- (iii) dobro da hora de repouso e alimentação suprimida em virtude de o empregado permanecer em disponibilidade no local de trabalho ou nas suas proximidades, a fim de garantir a normalidade das operações ou para atender a imperativos de segurança industrial;
- (iv) alimentação e transporte gratuitos, durante o turno em que estiver em serviço;
- (v) parcelas asseguradas em convenção ou acordos coletivos de trabalho;
- (vi) repouso de 24 horas consecutivas para cada 3 turnos trabalhados (ou 24 horas de trabalho).

É interessante frisar que, embora a lei específica seja mais benéfica, tomando-se o conjunto de suas normas, não se afasta a aplicação dos direitos concedidos pela legislação mais genérica, no que não houver antinomia. Um importante pensamento, aliás, para o objeto de pesquisa deste trabalho.

Com o estabelecimento de um regime de revezamento em dois turnos diários de doze horas, o legislador pareceu ter por objetivo a limitação do número de trabalhadores com necessidade de serem deslocados e confinados por longos períodos em local de difícil acesso, sem retornar para a sua residência após cada turno de trabalho. O regime atende até mesmo a questões de logística relacionadas à acomodação de vários grupos em sondas e plataformas.

Cabe observar que os trabalhadores das plataformas contam também com o que positiva a Norma Regulamentadora 30 (trinta), que dispõe sobre a segurança e saúde.

Vemos que parece ocorrer uma divergência com texto constitucional. A nossa Carta Magna positivou a jornada específica para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento limitados a seis horas, de acordo com o artigo 7º, inciso XIV, mas a própria Constituição previu que, mediante negociação coletiva, essa limitação pode ser modificada.

No caso da Lei 5.811/72 que prevê turnos ininterruptos de revezamento de oito horas e de doze horas, observa-se que esta é uma norma específica, com o propósito de regular atividade que não poderia ser adaptada aos limites da Constituição e, por essa razão, não se pode dizer que há a necessidade de negociação coletiva para o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento acima da jornada de seis horas quando for possível a aplicação da Lei 5.811/72.

Assim sendo, mesmo apresentando turnos ininterruptos de revezamento excedendo o limite das seis horas, a Lei 5.811/72 foi recepcionada pela Carta Maior, dispensando-se a negociação coletiva em vista do conjunto normativo, ali previsto especificamente, que prevê compensações para os trabalhadores na forma de regimes especiais de repouso e pagamento de adicionais.

Percebe-se, realmente, que esse fato, de as jornadas estipuladas pela lei em comento extrapolarem o limite estabelecido pela Carta Magna, gerou controvérsias sobre a constitucionalidade da norma. Resolvendo a questão o TST editou a súmula 391, conforme transcrito abaixo:

PETROLEIROS. LEI Nº 5.811/72. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. HORAS EXTRAS E ALTERAÇÃO DA JORNADA PARA HORÁRIO FIXO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 240 e 333 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - A Lei nº 5.811/1972 foi recepcionada pela CF/1988 no que se refere à duração da jornada de trabalho em regime de revezamento dos petroleiros. (ex-OJ nº 240 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

II - A previsão contida no art. 10 da Lei nº 5.811/1972, possibilitando a mudança do regime de revezamento para horário fixo, constitui alteração lícita, não violando os arts. 468 da CLT e 7º, VI, da CF/1988. (ex-OJ nº 333 da SBDI-1 - DJ 09.12.2003)

Na modalidade de revezamento em turnos de doze horas, o trabalhador faz jus a todos os benefícios aplicáveis ao turno de oito horas, além de alojamento gratuito, das vinte e quatro horas de repouso para cada turno trabalhado; e da vedação ao trabalho em período superior a quinze dias consecutivos.

Com relação ao regime de sobreaviso, a Lei 5.811/1972 dispõe que o empregado em posição de supervisão ou dedicado a atividade que o sujeita a ser acionado a qualquer momento para solucionar problemas pode ser mantido no regime de sobreaviso durante as vinte e quatro horas do dia, quando imprescindível à continuidade das operações, desde que não ultrapasse o limite de doze horas de trabalho efetivo. Nesta senda, esse regime é utilizado para as atividades, que, por sua natureza, exigem do empregado disponibilidade permanente, devido à possibilidade da necessidade de intervenção a qualquer momento.

Caso o limite de doze horas de trabalho efetivo seja ultrapassado, o Tribunal Superior do Trabalho tem entendido que o empregador deverá pagar integralmente as horas extraordinárias com todos os benefícios da Lei 5.811/72, como exemplificado na ementa abaixo:

JCJPC/eapRECURSO DE REVISTA - REGIME DE SOBREVISO - PETROLEIRO - SOBREJORNADA DEVIDA - LIMITE DA LEI 5811/72. Se o petroleiro, estando em regime de sobreaviso, vem a trabalhar, efetivamente, e ultrapassa o limite previsto no art. 5º, § 2º, da Lei 5811/72, ou seja, doze horas, fará jus a horas extras com pagamento integral, na forma da lei e do contrato. Recurso conhecido e provido. (TST - RR: 3700996619975205555 370099-66.1997.5.20.5555, Relator: José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, Data de Julgamento: 07/03/2001, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 06/04/2001.)

Assim, é definido o regime de sobreaviso dos petroleiros como o período de vinte e quatro horas em que o empregado fica à disposição do empregador para prestar assistência aos trabalhos normais e o atendimento das necessidades

ocasionais de operação. A adoção deste regime decorre das exigências de continuidade operacional.

O regime de sobreaviso de vinte e quatro horas conta com os seguintes benefícios: adicional de periculosidade; jornada máxima de doze horas a cada doze horas de sobreaviso; alimentação, transporte e alojamento gratuitos; vinte e quatro horas de repouso a cada vinte e quatro horas de sobreaviso; adicional de sobreaviso de 20% (vinte por cento) sobre o salário-base para compensação pelo adicional noturno e pela supressão da hora de repouso; e vedação ao trabalho por período superior a quinze dias consecutivos.

A alimentação, o transporte e o alojamento do empregado que trabalha em plataforma não constituem salário-utilidade ou “in natura”, para nenhum fim de direito, visto que a empresa tem a obrigação legal de fornecê-los como condição básica para que a prestação de serviço se torne possível. Afinal, o empregado está normalmente em local de difícil acesso e impossibilitado de retornar à sua residência se não após quinze dias consecutivos de trabalho.

A leitura dos incisos I e III dos § 2º e § 3º, do artigo 458 da CLT, que deverão ser interpretados em harmonia com as demais disposições legais, nos conduz a esse entendimento:

Art. 458 – [...]

Parágrafo 2º – Para os efeitos previstos neste artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador:

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; [...]

III – transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; (...)

Parágrafo 3º – A habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

Outro benefício que há de se destacar é o fato de que todos os empregados nos regimes de revezamento de turno ou sobreaviso têm direito ao adicional de periculosidade, pela própria natureza das atividades. Quanto ao adicional noturno, este não é cabível aos empregados que estejam no regime de sobreaviso.

Interessante mencionar, a respeito desses benefícios, que, se por iniciativa do empregador o regime de trabalho for alterado, ocasionando redução ou supressão

de vantagens, o empregado deverá ser indenizado em valor correspondente ao pagamento único da média das vantagens recebidas nos últimos doze meses anteriores à mudança, para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de permanência no regime de revezamento ou sobreaviso.

Não caberá indenização caso a alteração do regime não acarrete prejuízo ao empregado, conforme o caput do artigo 468 da CLT, que traduz a hipótese de alteração lícita do contrato de trabalho:

Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Saliente-se que a variação dos horários estará a cargo do empregador.

O empregado ainda poderia, em tese, contar com o: adicional de hora extra, na hipótese da jornada de trabalho superar os limites legais, ou aquele fixado no contrato, o empregado devendo receber no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre a remuneração da hora normal.

Ao observarmos a norma, percebemos que, “prima facie”, existe para os trabalhadores das plataformas petrolíferas o direito a percepção das horas “in itinere”, conforme o artigo 58, § 2º, da CLT, que estabelece que o tempo despendido pelo empregado da residência até o local de trabalho e vice-versa, por qualquer meio de transporte, não poderá ser computado na jornada de trabalho, exceto quando o empregador fornecer a condução ou se tratar de local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, esta exceção adequando-se ao caso das plataformas marítimas.

Esse último ponto é rodeado de controvérsias, merecendo ser avaliado de maneira mais aprofundada.

5.2 INÍCIO E TÉRMINO DA JORNADA DOS PETROLEIROS

Como foi visto, os empregados submetidos à Lei 5.811/1972 desenvolvem suas atividades, geralmente, em local de acesso difícil ou, até mesmo, de acesso

não possível por meios próprios, além de se impor a continuidade do labor, o trabalho ininterrupto. Tal condição específica acaba inviabilizando, tanto a adoção da jornada geral, disposta na Constituição Federal de 1988, quanto o deslocamento diário para repouso, em grande parte das atividades.

Dispõe a referida lei que o transporte do empregado para o local de trabalho deverá ser fornecido pelo empregador, conforme seu art. 3º, inciso IV. Porém, não define se o tempo de deslocamento integra a jornada. Tal situação gerou insatisfação por parte de colaboradores, que acabaram recorrendo à Justiça do Trabalho para resolver a questão. Algumas ações pleitearam a cobrança das horas itinerantes, para, assim ter como início da jornada o momento que o empregado passa a fazer uso do transporte fornecido pela empresa, que, no caso, fornece por imposição legal. Contudo, o pleito não tem sido acolhido pelo egrégio Tribunal Superior do Trabalho, conforme podemos observar na ementa abaixo, trazida como exemplo:

HORAS IN ITINERE. PETROBRÁS. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. LEI Nº 5.811 /72. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 90 DO TST. A Lei nº 5.811 /72 regulamenta as condições específicas de trabalho dos petroleiros e dos trabalhadores de plataforma marítima, atribuindo-lhes vantagens próprias, decorrentes das atividades por eles executadas. A jurisprudência dominante firma-se no sentido de não reconhecer o direito a horas itinerantes para tais trabalhadores, pois, se o fornecimento gratuito do transporte para o local de trabalho decorre de imposição legal, cessa a importância que se dá ao fato de o trabalhador, regido pela referida lei, se ativar ou não em plataforma de petróleo, supostamente de difícil acesso. Nesse contexto, é impertinente a Súmula 90 do TST. (TRT-1 - RO: 16656520105010481 RJ , Relator: Monica Batista Vieira Puglia, Data de Julgamento: 18/04/2012, Sétima Turma, Data de Publicação: 2012-05-07)

A ementa dessa decisão não fornece todos os elementos para compreender, com mais profundidade, seus fundamentos. Vê-se que não há menção a norma expressa rejeitando o direito pleiteado.

O único fundamento trazido na ementa evidencia um raciocínio aparentemente lógico. Tal fundamento está encontrado na proposição: "...pois, se o fornecimento gratuito do transporte para o local de trabalho decorre de imposição legal, cessa a importância que se dá ao fato de o trabalhador, regido pela referida lei, se ativar ou não em plataforma de petróleo, supostamente de difícil acesso".

No inteiro teor do acórdão apenas se argumenta que a Lei 5.811/1972 é especial, e, por isso as horas não devem ser concedidas. Esse argumento tem sido

utilizado por outros tribunais, encaminhando a jurisprudência para esse sentido, como no exemplo trazido abaixo:

HORAS IN ITINERE. LEI Nº 5.811/72. REGRAS ESPECÍFICAS QUE SE SOBREPÕEM ÀQUELAS PREVISTAS NA CLT. Os empregados submetidos a regras insertas em legislação especial, como ocorre com a Lei nº 5.811/72, não podem se valer de direitos previstos em dispositivos celetistas, como são as horas in itinere, excluídas que foram pelo artigo 3º da referida lei.

(TRT-1, Relator: Celio Juacaba Cavalcante, Data de Julgamento: 02/10/2013, Décima Turma)

No caso da ementa, do TRT da 1ª região, nos trouxe muita estranheza o argumento trazido. Afirmou-se que “os empregados submetidos a regras insertas em legislação especial, como ocorre com a Lei nº 5.811/72, não podem se valer de direitos previstos em dispositivos celetistas”.

Nesse ponto, com a máxima vênia possível, percebe-se que o texto não foi redigido da melhor forma.

Sabe-se que os empregados regidos pela lei especial são celetistas, e, sendo assim, fazem jus a uma diversa gama de direitos previstos na CLT, como o direito às férias, ao décimo terceiro, e muitos outros. Afinal, são empregados celetistas, ainda protegidos por diversos princípios inerentes aos trabalhadores regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

Outrossim, a lei especial em tela, assim como outras normas especiais que regem outras atividades, não é exaustiva para reger todos os fatores da relação de trabalho a qual se dispõe, o que leva o operador do direito a se socorrer na norma mais genérica.

Então, como poderia um tribunal tomar uma decisão com um argumento de tal forma equivocado? Fomos então ao inteiro teor dessa decisão e encontramos o argumento de que os empregados estão sujeitos a regras distintas da CLT, estabelecidas no rol do art. 3º da Lei 5.811/1972, que trazemos “in verbis”:

Art. 3º Durante o período em que o empregado permanecer no regime de revezamento em turno de 8 (oito) horas, ser-lhe-ão assegurados os seguintes direitos:

I - Pagamento do adicional de trabalho noturno na forma do art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho;

II - Pagamento em dobro da hora de repouso e alimentação suprimida nos termos do § 2º do art. 2º;

III - Alimentação gratuita, no posto de trabalho, durante o turno em que estiver em serviço;

IV - Transporte gratuito para o local de trabalho;

V - Direito a um repouso de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas para cada 3 (três) turnos trabalhados.

Parágrafo único. Para os empregados que já venham percebendo habitualmente da empresa pagamento à conta de horas de repouso e alimentação ou de trabalho noturno, os respectivos valores serão compensados nos direitos a que se referem os itens I e II deste artigo.

Entretanto, o texto expresso da norma “sub examine” não remete ao entendimento de que é fornecido um rol taxativo. A norma trata de “direitos assegurados”, o que, por óbvio, não poderia fazer excluir outro direito a uma classe.

Resta ver se não foi utilizada uma técnica, seja de interpretação, integração ou aplicação da norma.

Para a verificação da aplicação seria necessário analisar o caso concreto, e não é o que se pretende no momento. Então pode se iniciar analisando se foi utilizada uma técnica de interpretação.

Partindo diretamente para as técnicas e teorias próprias da interpretação no direito trabalhista, é possível fazer uma ligação das decisões expostas com o princípio da norma mais favorável, que como visto em capítulo anterior, impõe que na interpretação das normas que surgem como alternativas para aplicação em determinado caso, se deve fazer uso daquela que seja mais benéfica ao obreiro.

O uso do princípio em questão, em uma vista superficial, já faria julgar as decisões expostas como equivocadas. Obviamente esta primeira análise é superficial, pois o primeiro passo a ser enfrentado é saber se há conflito normativo. O conflito é aparente, então aplica-se a norma que rege a situação ou relação jurídica. É o que o TST está fazendo nas situações. Para aplicar a norma mais favorável é necessário que se tenha mais de uma norma aplicável ao caso.

Contudo, existe uma teoria importante para a utilização correta do princípio da norma mais favorável, que é a teoria do conglobamento. Segundo esta teoria o operador do direito deve tomar um conjunto normativo de forma global, analisando os dispositivos relacionados a cada matéria dentro daquele grupo no qual estão inseridos, contribuindo para a manutenção da sistematicidade do ordenamento jurídico.

Dessa forma, com relação a uma mesma matéria que estivesse disposta em lei especial e em norma mais genérica, não se escolheria cada norma mais benéfica de forma isolada, mais, sim o grupo de normas que fossem mais benéficas, embora uma ou outra pudesse oferecer menos vantagem se considerada isoladamente.

Uma decisão que parece ter sido lastreada com base nessa teoria foi a que resultou na Súmula 391, do Tribunal Superior do Trabalho, que dispôs que Lei 5.811 de 1972 foi recepcionada pela Constituição Federal no que se refere à duração de trabalho dos petroleiros. A própria Carta Magna, conforme o art. 7º, inciso XIV, estabelece jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. No entanto, a Lei 5.811/1972, trouxe uma jornada superior àquela estabelecida pela Lei Maior. Não custa lembrar que a exceção prevista diz respeito apenas à negociação coletiva.

Como poderia ter sido acolhida a tese da recepção da norma que estabeleceu uma jornada superior àquela estabelecida pela própria Constituição Federal?

Como nós vimos em capítulo anterior, o princípio da norma mais favorável estabelece uma hierarquia diferenciada dos demais ramos do direito. Porém, a norma não deverá ser tomada isoladamente, mas dentro do grupo que dispõe uma determinada matéria.

Embora existam duas normas dispendo sobre a mesma matéria, denotando uma aparente antinomia, a lei especial é mais vantajosa com relação à duração de trabalho, pois fornece um maior período de repouso, além de outras vantagens, que compensam o trabalhador.

Neste último caso, verificou-se a correta utilização do princípio da norma mais favorável para o direito do trabalho brasileiro, pois, dentre duas alternativas possíveis para reger a situação, optou-se pela mais benéfica, inserida em conjunto normativo que tratava da matéria.

Diversamente parece haver ocorrido com as decisões a respeito das horas itinerantes. Não encontramos na Lei 5.811/1972 qualquer dispositivo contrário à norma estabelecida no art. 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho. Realmente, tal fundamento para afastar a percepção às horas “in itinere”, baseando-se na teoria do conglobamento, revelaria-se inadequado.

Então, o que poderia ter influenciado a subjetividade do juiz para levar a interpretação para esse sentido?

Uma razão aparentemente provável, é que o direito às horas extraordinárias relativas ao tempo de deslocamento, aceitando-se a tese das horas “in itinere”, seriam devidos a todos os petroleiros que laboram nas plataformas e em todos os embarques, o que não parece razoável acreditar que teria sido a intenção do legislador.

Entretanto, o petroleiro que labora nas plataformas marítimas vive em uma constante insegurança jurídica com relação ao início da sua jornada no dia do seu embarque, e o término, no dia de seu desembarque.

Ao empregado somente é possível ter conhecimento do horário no qual entrará nas instalações da empresa para aguardar a aeronave ou a embarcação que o levará para a plataforma, não havendo controle sobre o horário no qual chegará à plataforma para iniciar o trabalho.

Sendo assim, é interessante avaliar se existe norma cabível de aplicação para o caso, seja diretamente ou, caso necessário, através dos mecanismos de integração. Uma solução nos parece apropriada, para sanar a insegurança, com a utilização de dispositivo da própria Consolidação das Leis de Trabalho. Vejamos o que dispõe o art. 58, da CLT, em seu § 1º:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Vê-se que o dispositivo, no § 1º, estabelece uma pequena tolerância para a definição do início e término da jornada de trabalho, não se contabilizando os cinco minutos que antecedem ou sucedem a jornada do trabalho, anotados no registro, não se configurando hora extraordinária, nem gerando efeitos de desconto salarial, observado o limite máximo de dez minutos diários de variação, ao todo.

Com relação ao registro de ponto, a CLT, nos termos do art. 74, § 2º, estabelece que os estabelecimentos com mais de dez trabalhadores devem adotar obrigatoriamente mecanismos de registro e controle da jornada de trabalho, manual, mecânico ou eletrônico, o que, factualmente, não ocorre no dia a dia das plataformas marítimas de petróleo.

Aliás, com relação ao dia a dia dos trabalhadores das plataformas há uma peculiaridade a observar: a partir do início do embarque o trabalhador não deixa de estar plenamente à disposição do empregador, pois, como visto, o obreiro permanece no centro de trabalho até o fim do período de embarque.

Este trabalhador não deixa de estar confinado, quando em seus momentos de descanso, o que se agrava, ainda mais, quando está submetido ao regime de sobreaviso. A própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 244, atribui valor a situação similar, ao tratar dos regimes de sobreaviso e prontidão dos ferroviários, como visto em capítulo supra.

Sendo assim, não há, com exceção do dia de embarque e do dia de desembarque, meio de estabelecer um término e início da jornada, considerando todos os fatores desta. Apenas podemos estabelecer um início e término de trabalho efetivo, pois um período em confinamento liga-se diretamente ao outro sem a plenitude de um intervalo interjornada.

Por essa razão, entendemos que, para facilitar o raciocínio a respeito do início e término do período de trabalho dos obreiros das plataformas, deve-se raciocinar levando-se em conta o período de “duração de trabalho”, seja semanal ou quinzenal (em verdade, este se trata de um período de catorze dias), como ocorre costumeiramente.

Com base nesse raciocínio tem-se que o horário de início de embarque deve coincidir com o horário de término. Por exemplo: se o obreiro, que cumpre duração semanal, inicia o embarque às oito horas de uma segunda-feira, o término de seu embarque ocorrerá às oito horas da próxima segunda-feira, cumprindo-se, assim, a duração semanal de trabalho.

A questão é estabelecer o momento a partir do qual o trabalhador inicia a duração do trabalho, que pode ser entendido em conformidade com o art. 58, § 1º, mencionado acima, e, ainda, as Súmulas 366 e 429 do TST:

Súmula nº 366 do TST
CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015
Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não

importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

Súmula nº 429 do TST

TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

Contudo, em que local seria essa portaria da empresa, no caso dos petroleiros? Leva-se a entender que seria a portaria da instalação da empresa, onde se encontra o porto ou heliporto. A partir dessa portaria o empregado realiza os primeiros preparativos para o trabalho, recebe instruções para o transporte, aguarda a ordem de seus superiores para saberem para qual plataforma deverão se deslocar, e, ainda, poderão ser submetidos às atividades impostas pelo empregador, para serem realizadas no próprio local, o que caracteriza o tempo residual à disposição, ou, simplesmente, tempo à disposição.

Tratamento similar é visto com relação aos mineiros, no qual o art. 294 da CLT estabelece que o tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local de trabalho e vice-versa será computado pra o efetivo pagamento do salário. Verificamos que ocorre o mesmo fundamento, extraído do art. 4º da CLT, do tempo à disposição no “centro de trabalho”. Enquanto no caso dos mineiros a boca da mina faz parte do centro de trabalho, para os “petroleiros” o porto ou heliporto representa esse local, a partir de onde o empregado passa a aguardar ou executar ordens.

Sendo assim, no caso das horas itinerantes, somente haveria cabimento se a portaria da empresa, na qual se encontra o heliporto ou o porto, se localizasse em local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular.

Interessante refletir, para exercitarmos nosso senso de justiça, que nesse deslocamento entre a portaria e a plataforma, tempo que consideramos como à disposição, o empregado é “obrigado”, de certa forma, a ser transportado pelo meio fornecido pela empresa, e, no caso de atraso, sofre prejuízo por não gozar integralmente da folga que faz jus, que é diferenciada, pelo que entendemos, em virtude do prejuízo psíquico-social causado pelo confinamento imposto pela atividade.

Ocorreria, então, um dano ao empregado, pelo qual este não poderia ser responsabilizado. Afinal, leva-se em conta o fator jurídico da alteridade na relação

empregatícia para se firmar que o empregador assume o risco do empreendimento e da atividade. Nesse sentido, caso se utilizasse a doutrina da responsabilidade civil, não seria aplicável a excludente de responsabilidade, no transporte de pessoas, por motivo de força maior.

Com o entendimento do início da jornada na portaria da empresa, não se perceberia essa injustiça, pois, no dia do desembarque, o tempo que ultrapassasse o horário no qual o empregado teria adentrado a portaria, quando do seu embarque, seria contabilizado para pagamento das horas extraordinárias, o que traria alguma compensação ao obreiro.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização desse trabalho foi possível analisar de melhor forma as particularidades da Lei 5.811/1972, que trata especificamente do regime de trabalho dos empregados da indústria petrolífera, bem como dos motivos que possivelmente fundamentaram a sua elaboração, para, enfim compreendermos a melhor aplicação das normas relativas à jornada para esses profissionais.

Primeiramente buscou-se a compreensão da importância que o petróleo representa para a humanidade, traçando-se um histórico da origem da utilização do recurso, nos tempos mais antigos, até os momentos atuais, nos quais a relevância do “ouro negro” para a história mundial ganhou tanta representação que historiadores passaram a chamar esse período de “era do petróleo”.

Para o Brasil, como foi possível observar, não poderia ser diferente. Acontecimentos históricos dos mais importantes foram influenciados, em algum grau, pela questão do petróleo.

Foi realmente interessante saber que figuras conhecidas, como Monteiro Lobato, estavam envolvidas na questão da exploração desse precioso recurso no país. Além disso, observar que documentos históricos de grande importância, como a carta de suicídio de Getúlio Vargas e a mensagem do então recente presidente deposto, João Goulart, faziam menção às divergências sobre a exploração do petróleo, denotaram a importância e a influência que o recurso exerceu e continua exercendo para nossa história.

Com a compreensão da imensa importância que a exploração, produção, processamento e demais atividades para fazer uso dos hidrocarbonetos, demonstrasse, por óbvio, a importância dos trabalhadores do setor, sem os quais nenhum progresso trazido com a exploração do recurso teria sido possível.

Assim, foi traçado um histórico da indústria petrolífera com foco nos trabalhadores do setor. Demonstrou-se a dificuldade inicial de se formar profissionais com a capacidade técnica necessária para a atividade. Dificuldade também de regulamentar essa relação de trabalho com todas as dificuldades de logística, segurança, riscos à saúde, entre outras que se apresentavam.

Vimos que com o aumento da produção em campos marítimos o efetivo de trabalhadores para laborar nas plataformas aumentou consideravelmente. Esses

trabalhadores tiveram que se adequar a um ambiente de confinamento, trabalhando numa atividade arriscada, o que acabava os levando a adquirir abalos psíquicos, como se demonstrou nos estudos apresentados.

Ficou mais lógico compreender que o legislador buscaria uma forma de compensar esses trabalhadores, além de estabelecer uma jornada mais adequada àquela condição específica de trabalho.

Então, passou-se a analisar o tema da jornada de trabalho, para, com esse conhecimento, ser possível entender mais facilmente as convergências e divergências da lei específica dos petroleiros para as normas gerais de trabalho, com relação a esse instituto. Com essa pretensão, analisou-se a definição e composição da jornada, além de seu contexto histórico. Realizou-se, ademais, um estudo sobre jornadas especiais e o tempo de deslocamento, assuntos com relação direta com o propósito do presente trabalho.

A base de conhecimento obtida com o estudo realizado ainda parecia necessitar da complementação de um estudo a respeito das técnicas interpretação, integração e aplicação da norma trabalhista. Com esse intuito, dedicou-se um capítulo sobre a hermenêutica justralhista a fim de subsidiar o entendimento da melhor aplicação das normas relativas à jornada dos petroleiros.

Enfim, chegou-se ao capítulo no qual passou-se a examinar a jornada dos obreiros, objeto deste trabalho.

Percebeu-se que a legislação especial, tema deste trabalho, é bastante curta, contando apenas com treze artigos, o que nos evidenciaria, antes mesmo de analisar suas peculiaridades, que na elaboração da lei não se pretendeu regular a relação dos petroleiros de forma exaustiva através deste diploma.

Seguidamente, foi realizado um estudo dos direitos especiais previstos na norma. Vimos que, realmente, é um diploma com peculiaridades interessantes, como, por exemplo, a possibilidade de uma jornada de doze horas, tempo superior ao permitido pela Constituição, mas com súmula do TST afirmando sua recepção pela Carta Magna; ou o novo conceito de sobreaviso, pelo qual o empregado fica aguardando ordens não em sua residência, mas no local de trabalho.

Enfim, chegou-se à questão obscura a respeito do início e término da jornada dos petroleiros. Percebemos que não há menção na lei específica, e também, não é possível de “prima facie”, sem o exercício da interpretação, encontrar a resposta para o questionamento.

Passamos então a analisar decisões que envolviam esses questionamentos, como o caso das horas itinerantes.

Vimos que a fundamentação da decisão na qual a jurisprudência ganhava sentido, realmente, não estava de acordo com a teoria do conglobamento, utilizada para a aplicação do princípio da norma mais favorável, além de não fornecer solução para a questão do início da jornada de trabalho.

Algumas decisões não apresentavam fundamentação conforme a boa hermenêutica jurídica e o ordenamento vigente, no sentido da aplicação da norma mais favorável. Percebeu-se que não há a necessidade de aplicação da teoria do conglobamento, pois não se percebe um conflito aparente de normas, e o trabalhador da indústria do petróleo, celetista que é, tem sua relação de trabalho regida pela CLT, naquilo que a lei especial for omissa.

O trabalho demonstrou-se satisfatório, pois foi possível avaliar os melhores fundamentos, além de se obter um ponto de partida para o estabelecimento do instituto proposto neste trabalho.

Como analisado, o entendimento do período, a partir do qual o empregado adentra a portaria da empresa, onde se encontram o heliporto ou o porto, como sendo o tempo residual à disposição, ou, simplesmente, tempo à disposição, mostrou-se adequado para reger a situação, proporcionando maior segurança para o estabelecimento do início e término da duração do trabalho embarcado nas plataformas marítimas.

Nesse sentido, seria interessante que, tal como o art. 294 da CLT dispõe que na boca da mina se dá o início e o término da jornada dos mineiros, houvesse disposição na lei especial estabelecendo que o deslocamento da portaria, onde se encontra o porto ou heliporto, para a plataforma e vice-versa será computado como de serviço efetivo, evitando, assim, interpretações equivocadas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. rev e ampl. – São Paulo: LTr, 2009.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 20 dez. 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da Republica Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 20 dez. 2014.

BRASIL. **Decreto nº 2.266, de 2 de Outubro de 1858**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-2266-2-outubro-1858-557330-publicacao-original-77686-pe.html>> Acesso em 05 mai. 2015

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Região 1. **Recurso Ordinário**. Relator: Monica Batista Vieira Puglia, Data de Julgamento: 18/04/2012, Sétima Turma, Data de Publicação: 2012-05-07. Disponível em: <<http://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24558053/recurso-ordinario-ro-16656520105010481-rj-trt-1>> Acesso em 19 ago. 2015

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista**. 3700996619975205555 370099-66.1997.5.20.5555, Relator: José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, Data de Julgamento: 07/03/2001, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 06/04/2001. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1483539/recurso-de-revista-rr-370099661-9975205555-370099-6619975205-555>> Acesso em: 19 ago. 2015

CASTRO, Alexandre de Carvalho. Produção Offshore na Bacia de Campos (RJ): a perspectiva da Psicologia do Trabalho. Gest. Prod. vol.20 no.4 São Carlos 2013 Epub Nov 26, 2013. In. **Revista Scielo**. Disponível em:<<http://dx.doi.org/10.1590/S0104-530X2013005000012>> Acesso em 05 mar. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho**. - São Paulo: Saraiva, 2013.

FONTES, Grazielly Anjos; FONTES, Karolina Anjos. **A história do petróleo no Brasil: aspectos históricos e jurídicos acerca da flexibilização do seu monopólio**. Disponível em: <<https://repositorio.unp.br/index.php/juris/article/view/406/300>> Acesso em 18 mai. 2015

FUP, Federação Única dos Petroleiros. **Nossas lutas: Greves**. Disponível em: <<http://www.fup.org.br/nossas-lutas/item/12322-greves>> Acesso em 02 nov 2015.

História Viva. **As duas cartas de Getúlio Vargas**. Disponível em: <http://www2.uol.com.br/historiaviva/artigos/as_duas_cartas_de_getulio_vargas.html> Acesso em 15 mai. 2015

IVO, Alex de Souza. **Uma história em verde, amarelo e negro: classe operária, trabalho e sindicalismo na indústria do petróleo (1949-1964)**. 2008. 183 f. il. Dissertação (Mestrado em História Social) – Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFBA, Salvador, 2008.

Lei nº 5.811 de 11 de outubro de 1972. **Dispõe sobre o 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**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l5811.htm> Acesso em 20 dez. 2014

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25 ed. – 2. reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009

MBP Coppe/UFRJ. **História do Petróleo**. Disponível em: <<http://www.petroleo.coppe.ufrj.br/historia-do-petroleo/>> Acesso 28 abr.2015

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria Geraldo direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27 ed. – São Paulo: Saraiva, 2012

PETROBRAS, Petróleo Brasileiro S/A. **Almanaque memória dos trabalhadores da Petrobrás**. Rio de Janeiro: Petrobrás, 2003

PETROBRAS, Petróleo Brasileiro S/A. **Exposição Petrobras em 60 Momentos**. Disponível em: < <http://exposicao60anos.agenciapetrobras.com.br/> >

PETROBRAS, Petróleo Brasileiro S/A. **Pré-sal aumenta importância da indústria do petróleo na economia**. Disponível em: <<http://www.petrobras.com.br/fatos-e-dados/pre-sal-aumenta-importancia-da-industria-do-petroleo-na-economia.htm>> Acesso em 09 mai. 2015

PRIBERAM. **Dicionário de Língua Portuguesa**. Disponível em: <<http://www.priberam.pt/DLPO/jornada>> Acesso em 20 dez. 2014

Salete F. Casadei; Cláudia C. Góis. Políticas sociais comparadas (1). In. **Revista Espaço Acadêmico** – Nº 70 – Março/2007 – Ano VI. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/070/70casadei_gois.htm> Acesso em 20 dez. 2014.

SEVÁ FILHO, Oswaldo. **Estudo desnuda a exploração ocultada dos trabalhadores do petróleo em alto-mar**. Disponível em: <http://www.correiodadania.com.br/index.php?option=com_content&view=article&id=8049:manchete310113&catid=34:manchete> Acesso em 10 mai. 2015

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado, vol. 2: jornadas e pausas**. 2 ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2013

THOMAS, José Eduardo. **Fundamentos de Engenharia de Petróleo**. Rio de Janeiro: Interciência: PETROBRAS, 2001

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 366**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-366>. Acesso em 25 maio. 2015

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 391**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-391> Acesso em 21 abr. 2015

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 429**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-429>. Acesso em 25 maio. 2015

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 90**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em 21 abr. 2015