

# REFLEXÕES SOCIAIS SOBRE O TEMA 300 DO TST E O SENTIDO DO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Erazê Sutti<sup>1</sup>

O TST irá apreciar, em breve, o teor de seu TEMA 300, que almeja estabelecer os limites dos acordos e das convenções coletivos para regular o controle ou o descontrole de jornada de trabalho de empregados externos.

Nesse sentido, a presente análise técnica e comparativa utiliza por base indissociável a legislação ordinária representada pela CLT, a Constituição Federal de 1988, os tratados e convenções internacionais e os princípios fundamentais do direito do trabalho, especialmente aqueles representantes dos direitos humanos laborais.

Ao apreciar o teor do processo nº TST IncJulgRREmbRep - 0011672-65.2022.5.15.0042, em 28/08/2025, a Ministra Relatora Dora Maria da Costa, no pleno do TST, afetou sob TEMA 300<sup>2</sup>:

“Diante da tese de repercussão geral (Tema 1046) fixada pelo STF de que “São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas independentemente da explicitação especificada desvantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”; da decisão proferida pelo Tribunal Pleno do STF, nos autos do RE-1476596 de que “o eventual descumprimento de cláusula de norma coletiva não é, de todo modo, fundamento para sua invalidade”; e do disposto no inciso XXVI do art. 7º da CF de que é direito dos trabalhadores o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”; a) é válida norma coletiva que exclui a obrigação do empregador descontrolar a jornada dos trabalhadores que laboraram externamente para os fins do disposto no art. 62, I, da CLT? b) a possibilidade de controle indireto da jornada laborada afasta a incidência da norma coletiva e do art. 62, I, da CLT?

O ponto central reside na análise da compatibilidade da validade da negociação coletiva para restringir direitos basilares da relação de emprego, especificamente, de trabalhadores tipificados no inciso I do art. 62 da CLT, atinente ao controle da jornada de trabalho, a flexibilização de seus limites e, conseqüentemente, a

---

<sup>1</sup> ERAZÊ SUTTI – Advogado Trabalhista e Sindical. Docente e Vice-Diretor da Escola Superior da Advocacia da ABRAT (Associação Brasileira da Advocacia Trabalhista). Pesquisador integrante do GPTC-USP e do NTADT-USP. Conselheiro Seccional e Presidente da Comissão de Direito Sindical da OAB/SP (2025/2027). Presidente da AATJ (Associação da Advocacia Trabalhista de Jundiaí/SP). E-mail: [eraze@usp.br](mailto:eraze@usp.br)

<sup>2</sup> <https://www.tst.jus.br/documents/d/guest/irr300-2-pdf>

respectiva remuneração, diante dos princípios e garantias fundamentais sociais dos trabalhadores constantes na Constituição Federal de 1988 e nos direitos humanos laborais decorrentes de normas internacionais vigentes no país.

Ressalta-se, portanto, que, no presente TEMA 300, a análise da interpretação restringe-se sobre validade de norma coletiva para flexibilizar o registro da jornada de trabalho para trabalhadores externos, excepcionalmente, tipificados no inciso I do art. 62 da CLT.

Na formulação das questões, é necessária uma crítica: há insustentável inserção de dilemas não autorizados pela legislação para interpretação extensiva do intérprete.

Ao questionar (“a”) se “*é válida norma coletiva que exclui a obrigação*”, não se está respeitando os parâmetros objetivos da legislação ordinária vigente, tendo em vista que há pretensa intenção de expandir a forma de cumprir a legislação para, contrariamente, afastá-la (“exclui”).

Da mesma forma, ao questionar (“b”) se a “*possibilidade de controle indireto de jornada afasta a incidência da norma coletiva e do art. 62, I, da CLT*”, também se está desvirtuando o contexto dado objetivamente pelo legislador ordinário para a excepcionalidade, haja vista que o termo “possibilidade” da questão conflita com o requisito “incompatível” do inciso I do art. 62 da CLT.

Senão vejamos.

### **Texto legal ordinário**

Primeiramente, é importante recorrer à redação *ipsis litteris* da CLT para parametrizar a disciplina objetiva da lei e o contexto de eventual excepcionalidade regulada pelo empregador, já que, nos termos da afetação do TEMA 300, o dispositivo da CLT indicado é o artigo 62, inciso I, localizado no texto normativo dentro do seguinte contexto:

**CLT**  
**TÍTULO II**  
**DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DE TRABALHO**  
**CAPÍTULO II**  
**DA DURAÇÃO DO TRABALHO**  
**SEÇÃO II**  
**DA JORNADA DE TRABALHO**

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.

Art. 59. A duração diária do trabalho **poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.**

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Art. 62 - **Não são abrangidos** pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem **atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho**, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

Assim, a regra fixada pelo legislador ordinário determina que a jornada ordinária de trabalho, limitada pelos artigos 58, *caput*, e 59, *caput*, deve ser devidamente controlada como regra fundamental que repercute no tempo à disposição, no descanso e na renda do trabalhador.

Convém também se atentar que a expressão “*não são abrangidos*” do *caput* do art. 62 somente pode ser interpretada acerca do controle da jornada em si, ou seja, seu registro, e não de eventual exclusão de horas extras, direito fundamental social constitucional (art. 7º, inc. XIII c.c. inc. XVI, da CF/88) que será abordado em tópico próprio.

Nesse contexto, certo é que o legislador ordinário fixou um pressuposto objetivo para a excepcionalidade de controle de jornada: “*atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho*”.

Consequentemente, tem-se as seguintes premissas expressas e objetivas inerentes à redação do inciso I do art. 62 da CLT:

1. atividade externa;
2. incompatibilidade com a fixação de horário de trabalho.

Acerca da primeira premissa (atividade externa), deve se tratar de trabalho prestado fora do estabelecimento e sem possibilidade de supervisão direta. Ou seja, não basta ser meramente externo, exige-se a ausência de supervisão direta.

Atinente à segunda premissa (incompatibilidade com a fixação de horário de trabalho), o requisito objetivo é a impossibilidade de controle de jornada pelo empregador dentro de seu ônus pelo risco do negócio. Diante da impossibilidade, o legislador regulou alternativa

Assim, a palavra “incompatibilidade” não pode ser interpretada diferentemente de seu teor gramatical, visto que representa inconciliabilidade, contraposição, impossibilidade, em suma, uma impossibilidade de coexistir com um controle de jornada pelo empregador.

Consequentemente, devem ser afastadas todas e quaisquer atividades em que a tecnologia atual permita o controle de jornada pelo empregador, ressaltando-se, inclusive, a acessibilidade dessas novas tecnologias como a geolocalização pelo celular ou por equipamento equivalente, permitindo o georreferenciamento em tempo real, além de outros controles presentes nas atividades cotidianas como “logins”, “logouts”, registros em relatórios e qualquer outro meio que permita ao empregador aferir o tempo de trabalho em conformidade com a realidade praticada.

Em suma, o TEMA 300 somente pode ser analisado, sob os parâmetros da legislação ordinária, especificamente do inciso I do art. 62 da CLT, no seguinte sentido:

- a) não há dúvida objetiva sobre se a legislação ordinária permite ou não excluir a obrigação do empregador de controlar a jornada dos trabalhadores que laboraram externamente para os fins do disposto no art. 62, I, da CLT;
- b) não há dúvida objetiva sobre se a legislação ordinária permite a exclusão dos limites (art. 58 da CLT) de jornada ordinária aos trabalhadores que laboraram externamente para os fins do disposto no art. 62, I, da CLT;
- c) não há dúvida objetiva sobre se a legislação permite a exclusão de horas extras (art. 59 da CLT) aos trabalhadores que laboraram externamente para os fins do disposto no art. 62, I, da CLT;
- d) não há dúvida objetiva sobre se é possível a afastabilidade, por norma coletiva, de controle direto ou indireto da jornada laborada aos trabalhadores que laboraram externamente para os fins do disposto no art. 62, I, da CLT;
- e) ***porém, há dúvida objetiva sobre os limites em que a norma coletiva pode regular a aplicabilidade do art. 62, inc. I, da CLT, ao adotar meios alternativos de registro de jornada com a finalidade de preservar os direitos laborais de um lado, e, de outro, equacionar a impossibilidade técnica e objetiva de controle de jornada pelo empregador.***

A partir dessa primeira análise embasada na legislação ordinária, passa-se a abordar as premissas explicitadas no TEMA 300 e sua extensão em modificar

os parâmetros da legislação ordinária acima abordados. Recapitulando as três premissas publicadas de forma individualizada e com destaques:

1. *“Diante da tese de repercussão geral (Tema 1046) fixada pelo STF de que **“São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”**”*;
2. Diante da *“decisão proferida pelo Tribunal Pleno do STF, nos autos do RE-1476596 de que **“o eventual descumprimento de cláusula de norma coletiva não é, de todo modo, fundamento para sua invalidade”**”*; e
3. Diante *“do disposto no inciso XXVI do art. 7º da CF de que é direito dos trabalhadores o **“reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”**”*;

### **Norma coletiva enquanto direito fundamental social**

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, inciso III, confere aos sindicatos a legitimidade para defender os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Essa prerrogativa é reafirmada pelo artigo 5º, inciso XXI, que reconhece às entidades associativas a representação de seus filiados.

A autonomia privada coletiva, enquanto expressão da capacidade normativa dos sindicatos, é um princípio fundamental do Direito do Trabalho, permitindo, inclusive, que os sindicatos estabeleçam normas e melhores condições de trabalho por meio da negociação coletiva, sendo uma manifestação da liberdade sindical e da democracia nas relações laborais como, inclusive, consta nas bases constitucionais da república (art. 1º, inc. III e inc. IV, e art. 6º da CF/88).

Cumpra-se atentar a localização dessas disposições na CF/88 para que as interpretações não contrariem as diretrizes do poder constituinte originário:

**CONSTITUIÇÃO FEDERAL**  
**TÍTULO II**  
**DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**  
**CAPÍTULO II**  
**DOS DIREITOS SOCIAIS**

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

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Nesse contexto muito bem delimitado pelo constituinte originário, de um lado (art. 8º, III), as entidades sindicais possuem o poder de **defender** os **direitos e interesses** coletivos e individuais da categoria, significando se tratar de uma procuração constitucional especificamente para cumprir com a diretriz constante dentro do Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, constante no Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”; e, de outro lado, referida procuração constitucional do art. 8º, III, da CF/88 deve estar adstrita ao disposto no artigo imediatamente anterior, exatamente para cumprir com o que consta na parte final *caput* desse artigo 7º, ou seja, no trecho em que há expressa diretriz expansão de seu rol (“*além de outros que visem à melhoria de sua condição social*”), convergindo harmonicamente com o disposto no seu inciso XXVI, justamente para dar o contexto necessário às normas coletivas enquanto meio constitucional para expandir os direitos fundamentais sociais.

Portanto, o poder constituinte originário não permite à norma coletiva a restrição de direitos fundamentais sociais, ressalvadas a exceções expressas no texto constitucional:

- I. A compensação de horários e a redução de jornada facultadas pelo inciso XIII do art. 7º (“*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*”), que não se referem à redução salarial ou precarização da jornada de trabalho, mas à possibilidade de “compensar horários”, ou seja, no mesmo dia, diferentemente de compensar jornadas entre dias, semanas e meses, bem como redução de jornada, exceção ao contrato de trabalho e à lei e que, por consequência, pode representar redução de renda ao final do mês, mesmo respeitando a redução salarial de forma proporcional ao salário/hora, exatamente porque o trabalho é fonte de subsistência alimentar aos empregados;
- II. Restrições ao direito à (inciso XIV) “*jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento*”, porque expressamente consta “*salvo negociação coletiva*”;

Expressamente, portanto, o poder constituinte originário limitou o rol do artigo 7º apenas nessas três hipóteses acima: 1º. “*compensação de horários*”; 2º. “*redução de jornada*”; e 3º. “*turnos ininterruptos de revezamento*”, não cabendo ao legislador infraconstitucional ou ao intérprete jurisdicional mitigar todos os demais direitos e garantias fundamentais sociais.

### **Decisão do STF e “direitos absolutamente indisponíveis”**

Na conjuntura das decisões do STF, não há qualquer disposição decisório capaz de mitigar os direitos constantes no rol do artigo 7º da CF/88, muito pelo contrário.

O STF ressalta, no julgamento do TEMA 1046<sup>3</sup>, a extensão da constitucionalidade dos “*acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis*”, ou seja, em todos os casos em que os direitos forem disponíveis ou, especificamente, indisponíveis parcialmente em virtude de ressalva expressa como consta nos incisos XVIII e XIV do art. 7º da CF/88, abordados acima, a norma coletiva é constitucional.

Em outras palavras, com exceção do permissivo expresso do poder constituinte originário nos incisos XVIII e XIV do art. 7º da CF/88, todo o rol do artigo contém direitos absolutamente indisponíveis e, portanto, não sujeitos à mitigação mesmo por negociação coletiva e com compensações benéficas à classe trabalhadora representada. Ao contrário, as normas coletivas, em cumprimento à parte final do *caput* do art. 7º, podem majorar os “*direitos dos trabalhadores urbanos e rurais*” visando “*à melhoria de sua condição social*”.

O que torna a menção às decisões do STF no TEMA 300 como mais um elemento a ratificar a plenitude da legislação ordinária enquanto correlação com o texto constitucional.

Mais uma vez, recorre-se ao texto constitucional expresso e de sua localização destacada na magna carta:

**CONSTITUIÇÃO FEDERAL**  
**TÍTULO II**  
**DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS**  
**CAPÍTULO II**  
**DOS DIREITOS SOCIAIS**

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;

<sup>3</sup>

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciarepercussao/tema.asp?num=1046>

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

Nesse sentido, afora a possibilidade da norma coletiva regular a “*compensação de horários*” – frisa-se: horários – e a “*redução de jornada*” – sem redução salarial proporcional – não é permitida norma coletiva para mitigar o direito ao limite máximo “*duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais*” enquanto jornada ordinária.

Veja-se que os limites da jornada ordinária (afora a “*compensação de horários*”) e o direito às horas extras pertencem ao rol de direitos absolutamente indisponíveis, portanto, não passíveis de mitigação por norma coletiva.

Consequentemente, há convergência com as análises já realizadas e atinentes à legislação ordinária, o que, mais uma vez, tornam as bases do TEMA 300 restritas aos parâmetros da legislação ordinária, especificamente do inciso I do art. 62 da CLT, agora também em consonância com os direitos fundamentais sociais constantes nos artigos 7º e 8º da CF/88, no seguinte sentido:

- a) não há dúvida objetiva sobre se a legislação (CF/88 e CLT) permite ou não excluir a obrigação do empregador de controlar a jornada dos trabalhadores que laboraram externamente para os fins do disposto no art. 62, I, da CLT;
- b) não há dúvida objetiva sobre se a legislação permite a exclusão dos limites (art. 7º, inc. XIII, CF/88 e art. 58 da CLT) de jornada ordinária aos trabalhadores que laboraram externamente para os fins do disposto no art. 62, I, da CLT;
- c) não há dúvida objetiva sobre se a legislação permite a exclusão de horas extras (art. 7º, inc. XIV, CF/88 e art. 59 da CLT) aos trabalhadores que laboraram externamente para os fins do disposto no art. 62, I, da CLT;
- d) não há dúvida objetiva sobre se é possível ou não a afastabilidade, por norma coletiva, de controle direto ou indireto da jornada exercida aos trabalhadores (CF/88 e CLT) que laboraram externamente para os fins do disposto no art. 62, I, da CLT;
- e) ***porém, ainda resta dúvida objetiva sobre os limites em que a norma coletiva pode regular a aplicabilidade do art. 62, inc. I, da CLT, ao adotar meios alternativos de registro de jornada com a finalidade de preservar os direitos laborais de um lado, e, de outro, equacionar a impossibilidade técnica e objetiva de controle de jornada pelo empregador.***

Avançando nos limites de regulamentação que as normas coletivas poderiam suprir, convém se ressaltar, como base fundamental de qualquer abordagem técnica, o que está em disputa ao se analisar a jornada de trabalho na concepção do lucro dentro do modo capitalista de produção, razão de existir histórica do direito social do trabalho como fruto das lutas operárias.

## **Mercantilização do trabalho e a jornada de trabalho<sup>4</sup>**

É indissociável do surgimento do direito social do trabalho as lutas operárias pela limitação da jornada de trabalho. Foram lutas que duraram mais de 150 anos até que as primeiras leis foram conquistadas entre final do século XIX e início do século XX.

Tanto que a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, fruto desse vital marco civilizatório capitalista, e surge com suas bases fundamentais estabelecendo a possibilidade de um direito social internacional, cuja concepção penetrou as constituições federais dos países que estabeleceram o chamado “constitucionalismo social”, ápice do Direito Social e de um Estado Social.

Veja-se que, por um direito social do trabalho limitando o Estado Liberal, então permissivo à descomunal exploração do trabalho pelo lucro, fonte de conflitos e disputas capitalistas, o “Tratado de Versalhes”<sup>5</sup>, que deu fim à 1ª Guerra Mundial e originou a OIT (Organização Internacional do Trabalho), estabeleceu, em seu artigo 427, métodos e princípios importantes para pacificar as Nações através de um direito social do trabalho civilizatório, dentre os quais:

*1- o princípio diretivo de que o trabalho não há de ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio;*

*...*

*4- a adoção da jornada de oito horas;*

*5- a adoção de um descanso semanal de vinte e quatro horas, sempre que possível nos domingos;*

*6- a supressão do trabalho das crianças e a obrigação de impor aos trabalhos dos menores de ambos os sexos, as limitações necessárias para permitir-lhes continuar sua formação e assegurar seu desenvolvimento físico.*

Somente por esses quatro preceitos acima referidos, extrai-se um direito fundamental mínimo dos trabalhadores, seja nos limites à jornada de trabalho e nos parâmetros de idade e para dignidade ao trabalho infantil, seja por enfrentar e vedar a abordagem mercantil sobre a mão de obra.

Portanto, as diretrizes para não mercantilizar o trabalho, de limitação da jornada em 8 horas diárias, além do descanso semanal, fazem parte da OIT desde sua origem, faz mais de 100 anos.

---

<sup>4</sup> SUTTI, ERAZÊ - Artigo “OIT, Direitos Humanos Internacionais e Reforma Trabalhista” (p. 11/88), publicado no livro “Direito do Trabalho por Especialistas – Vol. II”; Ed. Lacier. 2021; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz, Coordenador

<sup>5</sup> <https://idi.mne.gov.pt/images/pdf/primeira-guerra/TVersailles.pdf>

Convém se destacar que o Brasil é fundador da OIT porque foi um dos primeiros países a assinar o Tratado de Versalhes.

Para não mercantilizar o trabalho, é fundamental se compreender que o tempo de trabalho está diretamente ligado ao lucro do capital e que o trabalho humano é a substância do valor das mercadorias, como bem demonstrou Karl Marx em sua obra mais conhecida, *O Capital*<sup>6</sup>, publicada em 1867, mais de 150 atrás.

No capitalismo, demonstra Marx, o trabalhador não vende sua força produtiva em si, mas, sim, sua força de trabalho — isto é, a capacidade de produzir valor durante um *período de tempo determinado*.

*“O valor da força de trabalho é determinado, como o de qualquer outra mercadoria, pelo tempo de trabalho necessário à sua reprodução” (O Capital, Livro I, cap. 6)*

A partir dessa concepção, o empregador (capitalista) busca **ampliar o tempo de trabalho não pago**, o que Marx denomina **mais-trabalho**, origem da **mais-valia**, que é a **fonte do lucro**.

Principalmente nos tempos atuais, em que a tecnologia avançada permite um melhor controle do tempo de trabalho e da produtividade pelo empregador, não faz sentido afastar o controle de jornada nas situações em que é possível o controle de forma direta ou indireta, cujo risco se concretiza, diretamente, na majoração da fonte de lucro do empregador em detrimento da respectiva parcela da renda não remunerada ao empregado, mercantilizando o trabalho.

### **Tratados e Convenções internacionais<sup>7</sup>**

A Convenção nº 1 da OIT (1919) e a Convenção nº 30 (1930) estabelecem a limitação da jornada como regra geral. A Convenção nº 1, da qual o Brasil é signatário, foi pioneira ao estabelecer a jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais, sendo considerada um marco na proteção do tempo de trabalho.

Nesse exato contexto, a compreensão de que a exclusão de certas categorias só poderia ser admitida quando a natureza do trabalho tornasse o controle de jornada impossível, e jamais por mera conveniência do empregador.

Tanto que a Recomendação nº 116 da OIT (1962), sobre a redução do tempo de trabalho, reitera que toda exceção deve ser acompanhada de medidas

---

<sup>6</sup> MARX, Karl. “O Capital”. Editora Boitempo, 2014;

<sup>7</sup> [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm)

compensatórias, o que raramente ocorre no Brasil para os empregados efetivamente enquadrados no art. 62, I, da CLT.

Sob essa ótica, o dispositivo também deve ser compatibilizado com outros tratados internacionais assumidos pelo Brasil, com destaque para:

1. Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) – em seu art. 23, estabelece que “*toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.*”
2. PIDESC – Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), em seu art. 7º, reconhece o direito a “*condições de trabalho justas e favoráveis*”, incluindo “*limitação razoável das horas de trabalho*”;
3. Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica de 1969) – Reconhece o trabalho como direito humano e exige proteção contra abusos; em seu art. 7º, “g”, assegura a limitação razoável das horas de trabalho;

Digno de menção e de reflexão é a Convenção nº 47 da OIT, que propôs, em 1935, a redução da jornada semanal para 40 horas, como resposta à crise econômica e ao desemprego decorrente da crise de 1929. Veja-se que o direito social trabalho atual no Brasil, apesar dos avanços tecnológicos produtivos inimagináveis há 90 anos atrás, e, da mesma forma, das crises internas e globais recorrentes, ao invés de avançar, sofre com retrocessos violentos e que contrariam o processo histórico de sua concepção como patamar civilizatório.

Por fim, é essencial a correlação entre jornada e saúde, tanto que a Convenção nº 155 da OIT (1981) vincula diretamente o tempo de trabalho à proteção da saúde e segurança ocupacional. Da mesma forma, tratam da prevenção de riscos à saúde, tanto a Convenção nº 187 da OIT, quanto a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), consagrando o trabalho decente como parâmetro global — o que inclui uma jornada razoável e equilibrada.

### **Conclusões**

Afora o arcabouço normativo demonstrado acima, alinhado com o progresso histórico do direito social de trabalho e sua razão civilizatória de existir, em consonância com o exposto acima, a própria jurisprudência do TST restringe a aplicação do art. 62, I, CLT para a efetiva impossibilidade de controle de jornada:

1. Súmula 338, II, TST: “A presunção de veracidade da jornada declinada na petição inicial pode ser elidida por prova em contrário, mas a mera alegação

de atividade externa não afasta o direito às horas extras, se houver meios de controle, ainda que indiretos.”

2. OJ nº 332 da SDI-I: “O uso de instrumentos de controle (telefone celular, GPS, relatórios, sistemas eletrônicos de vendas etc.) afasta a caracterização da atividade externa incompatível com a fixação de horário.”

Em suma, em resposta às questões submetidas a julgamento pelo TST no TEMA 300, tem-se:

- a) é válida norma coletiva que exclui a obrigação do empregador de controlar a jornada dos trabalhadores que laboraram externamente para os fins do disposto no art. 62, I, da CLT?
  - Não é válida norma coletiva que exclui a obrigação do empregador de controlar a jornada dos trabalhadores que laboraram externamente para os fins do disposto no art. 62, I, da CLT, porque tanto a CF/88, as normas internacionais e a CLT dependem do controle possível de jornada para efetivar os direitos fundamentais laborais e de saúde;
- b) a possibilidade de controle indireto da jornada laborada afasta a incidência da norma coletiva e do art. 62, I, da CLT?
  - Não é possível a aplicação do art. 62, I, da CLT para os casos em que há viabilidade de controle indireto de jornada de trabalho, por direta interpretação de sua redação ao utilizar do termo “incompatível” como requisito de aplicabilidade excepcional.

Contudo, o TEMA 300 pode contribuir com o avanço social ao disciplinar os parâmetros para normas coletivas condizentes com novas formas seguras de registro de jornada de trabalho para os restritos casos em que a impossibilidade de controle pelo empregador seja comprovada objetivamente.

É inegável a enorme relevância civilizatória existente na possibilidade do avanço da negociação coletiva enquanto uma ferramenta jurídica e social para solução e regulação dos conflitos, mas não há sentido, seja do ponto de vista da estrutura normativa vigente e em consonância com os princípios basilares do direito social do trabalho, seja da razão de existir da própria negociação coletiva, originada das mobilizações operárias e de suas greves, exatamente para avançar nos direitos e não em seus retrocessos ou como parte da barganha do capital.

O freio civilizatório ao capitalismo naturalmente avassalador é a espinha dorsal do direito coletivo do trabalho e jamais pode ser desprezado ou mitigado para que o seu papel de avançar, na relação capital-trabalho, no progresso social não seja

perdido ou, pior, seja utilizado como ferramenta de chantagem do capital na preservação do emprego, âmagô da hipossuficiência do trabalho frente ao capital.

Não é difícil imaginar, por fim, como seriam os últimos 125 anos, desde o primeiro dia do século passado, sem esse freio civilizatório sendo criado e utilizado pela classe operária nas mais diversas regiões do capitalismo global? Que direitos laborais existiriam? Que sociedade estaríamos vivendo agora? Algum patamar civilizatório seria conhecido?

E nesse imaginário, também não faz sentido não entender o direito de greve como único oxigênio de avanço social dos direitos sociais frente ao sistema capitalista geneticamente insensível.