

A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO INCISO II DO ARTIGO 62 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO FACE AOS POSTULADOS DA PROTEÇÃO NO DIREITO TRABALHISTA

The (In)Constitutionality of the item II of the Article 62 from consolidation of labor laws face to postulates protection in the labor right

SERAFINI, L.

Recebimento: 12/05/2011 – Aceite: 14/04/2011

RESUMO: Este estudo tem como tema “A (In)Constitucionalidade do Inciso II do Artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho Face aos Postulados da Proteção no Direito Trabalhista”. Tem como objetivo principal analisar se a regra contida no artigo 62, inciso II da CLT, a qual exclui dos empregados gerentes, diretores e chefes de departamento o direito a realizar uma jornada normal de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, bem como o de receber hora extra e seu respectivo adicional, é inconstitucional perante a previsão contida no artigo 7º, incisos XIII e XVI da Constituição Federal. Desde o nascimento da nova ordem constitucional de 1988, todos os empregados adquiriram direito a uma jornada de trabalho limitada, com a respectiva indenização pela hora trabalhada em caráter de sobrejornada. Entretanto, dito dispositivo celetista exclui alguns empregados da regra protetionista constitucional. Para demonstrar a incompatibilidade do artigo 62, inc. II da CLT em relação ao art. 7º, incs. XIII e XVI da CRFB/88 buscou-se identificar os principais postulados em relação à proteção da jornada de trabalho do empregado no ordenamento jurídico nacional, demonstrando o papel fundamental do descanso para a saúde do mesmo e da necessidade de pagamento de uma indenização pela hora extra trabalhada. Baseado em preceitos constitucionais como o da dignidade da pessoa humana voltado ao empregado, alguns doutrinadores começam a desenvolver trabalhos acerca da inconstitucionalidade do art. 62 da CLT, contrariando a jurisprudência até então colacionada nos Tribunais trabalhistas. Posiciona-se em favor da tese de inconstitucionalidade do art. 62, inciso II e parágrafo único da CLT, por

violar o texto constitucional que disciplina a todos os empregados, regidos pela CLT, uma jornada de trabalho limitada.

Palavras-chave: Artigo 62, inciso II da CLT. Exclusão jornada trabalho. Inconstitucionalidade.

ABSTRACT: This study has as a theme “The (Un)Constitutionality of the Section II of the Article 62 of the Consolidation of Labor Laws Against the Postulates of Protection in the Labor Law. Its aim is to analyze whether the rule which is in the article 62, section II of the Consolidation of Labor Laws (CLT), which excludes the right for managers, directors and heads of departments to work a normal eight-hour shift and forty-four hours per week, as well as to be paid for overtime and its bonus, which according to what is provisioned in the article 7, sections XII and XVI of the Federal Constitution, is unconstitutional. Since the creation of the new Constitution of 1988, all the employees have acquired the right to limited hours of work, and also indemnizations to be paid for overtime. However, this Consolidation of Labor Laws (CLT) device excludes some employees from the protective constitutional rule. To demonstrate the incompatibility of the article 62, section II of the Consolidation of Labor Laws (CLT) compared to art. 7, sections XII and XVI of the Federal Constitution, this study tried to identify the main postulates regarding the protection of the employee’s working hours in the national legal system, showing the importance of the resting period for the employee’s health and the necessity of indemnization for the extra hour worked. Based on Constitutional principles as the employee’s human dignity, some jurists have started developing studies about the unconstitutionality of the art.62, going against the jurisprudence so far collated in the Labor Courts. They are for the thesis of the unconstitutionality of the art. 62, section II and the sole paragraph of the Consolidation of Labor Laws (CLT), for violating the constitutional text which rules all employees governed by the Consolidation of Labor Laws (CLT), limited working hours.

Keywords: Article 62. Section II of the CLT. Exclusion workday. Unconstitutionality.

1 Introdução

O nascimento de uma nova ordem constitucional em 1988 trouxe profundas alterações no campo do Direito Trabalhista, ditando as garantias mínimas de controle das relações de trabalho, bem como, de proteção aos empregados, elencando ditas regras sob a égide dos Direitos e Garantias Fundamentais.

Tal reestruturação do Direito Trabalhista, em nível constitucional, acarretou várias incompatibilidades dos dispositivos laborais contidos na vetusta Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (CLT) com o novo regime jurídico brasileiro. Porém ditas incompatibilidades são ignoradas pelos julgadores que continuam aplicando regras trabalhistas em descompasso com os preceitos da Constituição de República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88).

Tal fato ocorre com o artigo 62, inc. II e parágrafo único da CLT, que exclui dos empregados gerentes, diretores e chefes de departamento ou filial o direito a uma jornada de trabalho limitada, bem como o recebimento de adicional de horas extras, eventualmente trabalhadas em caráter de sobrejornada.

Ocorre que a Constituição Federal de 1988, no título Dos Direitos e Garantias Fundamentais, estabeleceu em seu artigo 7º, incisos XIII e XVI, que a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais e que eventual hora laborada de forma extraordinária deverá ser paga acrescida de um adicional mínimo de cinquenta por cento.

Realizando um simples confronto entre a regra celetista em análise e os preceitos constitucionais, percebe-se uma possível inconstitucionalidade daquele dispositivo, fato que fundamenta a realização do presente estudo, eis que o referido artigo 62 da CLT continua sendo aplicado aos casos concretos levados à análise do poder judiciário.

O objetivo geral a ser alcançado neste trabalho é analisar se a regra contida no artigo 62, inciso II da CLT, a qual exclui de alguns empregados o direito a uma jornada de trabalho limitada, é inconstitucional perante a previsão contida no artigo 7º, incisos XIII e XVI da Constituição Federal.

Identificar-se-á os principais postulados em relação à proteção da jornada de trabalho do empregado no ordenamento jurídico nacional, demonstrando o papel fundamental do descanso para a saúde do mesmo e, por fim, será analisando os principais posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais acerca da constitucionalidade ou não do artigo 62, inciso II e parágrafo único da CLT, interpretando dito dispositivo à luz dos preceitos constitucionais.

Utilizou-se o método de pesquisa indutivo descritivo, através de pesquisa documental de

leis, sentenças, acórdãos, bem como através de pesquisa bibliográfica que podem ser encontrados em arquivos públicos e particulares, tais como bibliotecas, sites da internet e outros, tudo com o intuito de formar os conceitos necessários para atingir o objetivo geral do presente trabalho, qual seja, concluir pela constitucionalidade ou não do art. 62, inc. II e parágrafo único da CLT.

2 Principais postulados em relação à proteção dos direitos trabalhistas e da jornada de trabalho do empregado

Durante séculos a classe trabalhista vem lutando contra os abusos sofridos em relação as maçantes jornadas de trabalho que lhes eram exigidas pelos seus empregadores.

Gradualmente foram sendo conquistados direitos que visavam proteger a integridade física e psíquica do trabalhador, dentre os quais se encontra a limitação da jornada diária e semanal de trabalho.

2.1 A Limitação da Jornada de Trabalho

A limitação do tempo de trabalho se dá através de um tríptico aspecto, qual seja: a duração do trabalho (que se analisa a jornada diária), o repouso semanal e as férias anuais. (SÜSSEKIND, 2005b).

Porém, para o presente trabalho, importa o primeiro aspecto da limitação do tempo de trabalho, ou seja, a duração diária da jornada de trabalho do empregado.

A doutrina nacional define jornada de trabalho como sendo o

[...] lapso temporal diário em que o empregado coloca-se à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. Deste modo, é a medida princi-

pal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que se vincula. (DELGADO, 2003, p. 17).

Pela jornada de trabalho “mensura-se [...] a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia”. (DELGADO, 2003, p. 17). Porém essa transferência deve ser regradada por normas que visem a proteção do empregado.

Assim o Direito Laboral, dentre outros objetivos, visa estabelecer limites de jornadas diárias e semanais, determinando um máximo permissível, no interesse de proteção da saúde do trabalhador. (CESARINO JÚNIOR, 1993).

O estudo e o regramento da jornada de trabalho possuem relevante importância, pois há estreito vínculo entre duração de trabalho e saúde do trabalhador e conseqüentemente saúde pública (DELGADO, 2003), pelo fato de a jornada de trabalho passar a ser associada à análise e realização de uma efetiva política de saúde no trabalho.

O labor realizado dentro de um lapso temporal diário justo visa preservar a saúde do trabalhador, principal instrumento de produtividade das empresas e comércio, assim, um empregado descansado é um trabalhador que desenvolve melhor suas atividades e produz mais, gerando melhores ganhos ao empregador.

2.2 O Papel Fundamental do Descanso Para o Trabalhador

O trabalhador necessita, para desempenhar suas funções de forma satisfatória, estar em bom estado de saúde, que engloba o bem estar psíquico, físico e social.

A própria legislação trabalhista busca, com a limitação da jornada de trabalho,

proteger a saúde do empregado, que através do descanso diário pode restabelecer suas energias para suportar o labor do dia seguinte.

Da mesma forma, o tempo diário de descanso do trabalhador lhe permite conviver com sua família e desenvolver atividades de integração no meio social, estreitando relações com amigos, familiares, vizinhos.

Esse período de descanso e convívio com outras pessoas é salutar e fundamental para que o trabalhador retorne ao seu trabalho com mais motivação e vontade, criando uma atmosfera agradável no ambiente de labor e produzindo mais, aumentando, assim, a produtividade do estabelecimento em que realiza sua função.

A limitação da jornada de trabalho tem como principal objetivo propiciar ao trabalhador um período de descanso, no qual o mesmo poderá desenvolver atividades de lazer, no intuito de mantê-lo integrado socialmente.

O descanso auxilia a reintegração do trabalhador a sociedade, já que o trabalho de certa forma o afasta do convívio social, tendo em vista que o excesso de trabalho segrega o ser humano da sociedade, forçando-o a uma vida dedicada exclusivamente a sua profissão.

Este afastamento do convívio familiar e social agregado com o excesso de trabalho entedia o empregado, causando-lhe fadiga e estresse.

O estresse causado pelo excesso de trabalho deve ser combatido pelo descanso do trabalhador e este alívio necessita ser concedido diariamente ao empregado, através da fixação de jornada de trabalho e/ou indenização pela extrapolação de dito limite diário de trabalho por meio do pagamento de adicional de horas extras.

Hodiernamente o estresse pelo excesso de trabalho tem sido encarado como doença profissional e “a modulação da duração do

trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas nas empresas”. (DELGADO, 2003, p. 20).

O Direito do Trabalho objetiva proteger o trabalhador de certos abusos que podem lhe ser impostos, garantindo-lhe o descanso, já que o “lazer atende à necessidade de libertação, de compensação às tensões da vida contemporânea, [...] sendo as causas que levam a legislação a disciplinar a duração do trabalho e os descansos obrigatórios”. (NASCIMENTO, 2010, p. 757).

Conforme visto, o descanso é parte integrante do conceito de lazer, consagrado constitucionalmente como direito social, conforme preceitua o artigo 6º da Carta Política.

Por todos esses motivos percebe-se a importância da concessão do descanso ao trabalhador, que acaba sendo conquistado através da limitação da jornada de trabalho, possibilitando ao mesmo um ganho de tempo para ser utilizado em seu próprio benefício.

2.3 Preceitos Constitucionais de Proteção ao Trabalhador (art. 7º da CRFB/88)

A promulgação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) significou um grande avanço na legislação trabalhista do país, tendo em vista que o artigo 7º da Carta Política traz em seu bojo vários direitos relativos às relações laborais.

Então pode-se dizer que as normas de Direito do Trabalho brasileiras encontram-se inicialmente previstas na Constituição do país, mais precisamente em seu artigo 7º, logo em seguida as regras gerais das relações de emprego encontram-se agrupadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), documento originário de 1943.

Embora as Constituições brasileiras anteriores já possuíssem regras de direito trabalhista em seu texto, a inserção desses direitos na CRFB/88 “modificou os direitos sociais, incluídos não mais como parte da ordem econômica e social, mas entre os *direitos e garantias fundamentais*”. (NASCIMENTO, 2010, p. 399).

Ditos Direitos Fundamentais são prerrogativas e instituições que se concretizam em garantias de uma convivência digna, livre e igual de todas as pessoas. (SILVA, 1993).

Assim, pode-se dizer

[...] que os *direitos sociais*, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas estatais, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se conexionam com o direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais mais propícias ao auferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade. (SILVA, 1993, p. 258).

A Constituição brasileira de 1988 estabeleceu em seu texto as condições e valores mínimos de proteção ao trabalhador, inclusive buscando garantir o equilíbrio entre trabalho e descanso, quando estabelece duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanal. (SILVA, 1993).

O atual texto constitucional trouxe no art. 7º, incisos XIII, XIV e XVI a regulamentação da jornada de trabalho e do adicional de hora extra, os quais se referem da seguinte forma:

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;

[...]

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (BRASIL, 1988).

Como percebe-se o inciso XIII do referido dispositivo constitucional limitou a jornada de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, possibilitando a compensação e/ou a redução de dito limite através de acordo ou convenção coletiva, assim, a CRFB/88, buscando a proteção física e mental do trabalhador, trouxe a limitação da duração do trabalho, demonstrando a enorme preocupação do constituinte originário com as questões sociais, mais especificamente as referentes às relações de emprego.

Com as especificações constitucionais a duração de trabalho normal se estende a todos os trabalhadores urbanos e rurais e conforme os incisos em análise não há possibilidade de existência de uma jornada de labor superior à ditada nestes preceitos referentes às relações de emprego, sem o pagamento de adicional de hora extra ou compensação de jornada, destaca-se, ainda, que não há expressão alguma que possibilite a legislação infraconstitucional regulamentar ou alterar o ali prescrito em prejuízo ao empregado.

Logo, em uma análise superficial poderia-se afirmar que a relação de emprego dos gerentes, diretores e chefes de departamento seria regrada por uma jornada de trabalho normal não superior a oito horas diária e quarenta e quatro semanais, com direito a recebimento de horas extras caso extrapolado dito limite, porém na prática a garantia deste

direito não é tão óbvio e simples assim, conforme irá ser abordado mais adiante.

2.4 A Necessidade da Indenização Pela Hora Extra Trabalhada (Adicional)

Como visto anteriormente a Constituição Federal de 1988 estipulou, no artigo 7º, incisos XIII e XIV, o tempo de duração da jornada normal dos empregados, qual seja, oito horas diária e quarenta e quatro semanais ou seis horas diária se o labor for realizado em turnos ininterruptos.

Entretanto, ao mesmo tempo, a CRFB/88 permitiu, através do artigo 7º, inciso XVI, ao empregador a possibilidade de exigir do empregado o trabalho com duração acima de oito horas diárias e/ou quarenta e quatro semanais ou, ainda, acima de seis horas diárias, em caráter de jornada extraordinária, porém devendo indenizá-lo com adicional de horas extras (de no mínimo 50% da hora normal) ou permitir a compensação por meio de banco de horas.

Através do permissivo constitucional do artigo 7º, inciso XVI consentiu o labor em jornada extraordinária, ou seja, aquela “*cumprida em extrapolação à jornada-padrão aplicável a relação empregatícia concreta*”. (DELGADO, 2003, p. 86).

Todo esse esforço do constituinte originário em limitar a jornada de trabalho do empregado, estipulando uma forma de compensação pela hora trabalhada em caráter extraordinário, ou seja, acima do tempo legalmente permitido, tem como único escopo a proteção do trabalhador contra abusos da classe patronal, objetivando a conservação da dignidade da pessoa do empregado.

2.5 Princípio da Dignidade da Pessoa Humana Com Foco ao Empregado

Como já visto anteriormente, a limitação da jornada de trabalho ou a indenização

pecuniária da hora trabalhada de forma extraordinária foram introduzidas na ordem constitucional brasileira com a finalidade de proteger o empregado, parte mais fraca da relação de trabalho.

Dita proteção do trabalhador não se refere única e exclusivamente a proteção física, contra o cansaço que a longa jornada ocasiona, mas também visa defender a dignidade do empregado, que não pode ser subjogado pelo patrão a laborar incessantemente, apenas gerando mais lucro ao empregador em detrimento de sua exploração ilimitada pela inexistência de parâmetros mínimos de controle de duração de trabalho.

A Constituição brasileira de 1988 consagra os direitos trabalhistas como espécie do gênero direitos sociais, os quais se enquadram sob a tutela do título “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, desta forma, é clara a prevalência dos direitos sociais sobre os direitos individuais, já que aquele é tido como um dos fundamentos da República como Estado Democrático de Direito (CAMINO, 2004), senão vejamos o que prescreve a CRFB/88:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em **Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:**

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...]. (BRASIL, 1988, grifou-se).

Porém, como pode-se perceber em citado dispositivo constitucional, os valores sociais do trabalho são considerados fundamentos do Estado Democrático de Direito juntamente com a dignidade da pessoa humana, princípio este balizador de toda a Constituição brasilei-

ra, chamada por este motivo de Constituição Cidadã.

Desta forma, ditos princípios devem ser levados em conta no momento de interpretação da legislação, principalmente a trabalhista, onde encontram-se normas previstas constitucionalmente e outras na CLT de aparente conflito.

Todos os direitos assegurados na Carta Política nacional devem obrigatoriamente gravitar em torno do princípio da dignidade da pessoa humana, valor este que informa toda a elaboração normativa do Estado e baliza a conduta dos cidadãos. (CAMINO, 2004).

Sendo a limitação da jornada de trabalho um direito do empregado consagrando na Constituição Federal, o mesmo possui suas raízes fixadas sobre o valor ápice da Lei Maior, qual seja, a dignidade da pessoa humana, neste caso o trabalhador.

Qualquer ofensa ao preceito constitucional que limita a jornada de trabalho acaba por agredir, juntamente, a dignidade do pessoa do trabalhador, assim “a proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la”. (NASCIMENTO, 2010, p. 454).

A interpretação e aplicação do direito do trabalho baseado na dignidade da pessoa humana permitem, ainda, a consagração de mais dois princípios constitucionais, quais sejam, a liberdade e a igualdade do ser humano.

Baseado nos fundamentos da República brasileira, como um Estado Democrático, o direito do trabalho visa proteger os empregados, com o intuito de poder galgá-los a condições de igualdade com a parte mais forte da relação empregatícia, o patrão.

Tem-se, desta maneira, o princípio da dignidade da pessoa humana como um balizador das relações de emprego, com o qual podem ser evitados abusos dos detentores do capital

em detrimento da mão-de-obra operária, os trabalhadores.

2.6 Artigo 62 da CLT

O artigo 62 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê a existência de certos tipos de empregados que “são excluídos da proteção normal da jornada de trabalho” (MARTINS, 2008, p. 486), isto que dizer, que os trabalhadores ali elencados “não têm direito a horas extras e a adicional de horas extras”. (MARTINS, 2008, p. 486).

Dentre os empregados excluídos do preceito constitucional protetivo da limitação da duração do trabalho encontram-se os gerentes, diretores e chefes de departamento, por estarem investidos em poderes de gestão e pelo padrão mais alto de remuneração em relação aos seus subordinados. (MARTINS, 2008).

O artigo 62 da CLT remonta do ano de 1943, e encontra-se sob o Capítulo II da consolidação intitulado “Da Duração do Trabalho”.

No decorrer dos anos algumas mudanças foram realizadas no referido dispositivo, porém, a última alteração legislativa que o mesmo sofreu se deu em 1994, por meio da Lei 8.966, deixando-o com a seguinte redação:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994).

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; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais

se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994). (BRASIL, 1943).

Frisa-se que esta última reforma do artigo 62 da CLT ocorreu em 1994, já na vigência da atual ordem constitucional, que prevê a limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, dirigida de forma indiscriminada a todos os empregados, pelo fato de ser um direito social fundamental.

No presente trabalho irá ser abordado somente o inciso II e parágrafo único do artigo 62 da CLT, pelo fato, de ser o foco principal desse estudo.

Assim, conforme visto anteriormente, não são abrangidos pelo regime previsto no Capítulo II da CLT, denominado “Da Duração do Trabalho”, os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto no artigo 62, desta consolidação, os diretores e chefes de departamento ou filial. Porém dita exclusão não se aplica a estes empregados, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (artigo 62, inciso II e parágrafo único da CLT).

Percebe-se que dito artigo celetista resume esses três grupos profissionais na expressão cargo de confiança, porém “não há uma definição legal de cargo de confiança, mas

sim uma enumeração não taxativa, desses cargos” (NASCIMENTO, 2010, p. 657) que para o presente estudo são os elencados no inciso II do art. 62 da CLT, ou seja, gerentes, diretores e chefes de departamento.

Logo, tem-se a seguinte definição desses empregados:

Os gerentes e diretores-empregados, de que cogita o art. 62 da CLT, tal como definido no seu parágrafo único, são os investidos em cargos de gestão pertinentes à administração superior da empresa, enquanto os chefes de departamento e filiais são os que, no exercício desses cargos de alta confiança, têm delegação do comando superior da empresa para dirigir os respectivos setores. (SÜSSEKIND, 2005b, p. 811).

Porém, sempre é necessário lembrar que mesmo que o gerente possua o chamado encargo de gestão, ele, sendo empregado, continua possuindo subordinação perante o seu empregador, embora muitas vezes esse elemento seja quase imperceptível, pela tamanha influência na administração do empreendimento, mesmo assim dito profissional continua sob o mando de um chefe, seu patrão, que a qualquer momento poderá modificar e/ou extinguir a relação empregatícia existente entre eles.

O mesmo acontece com a figura do diretor, que controla administrativamente a empresa, porém sempre subordinado ao patrão.

Em relação aos chefes de departamento ou filial, seu poder de mando fica ainda mais restrito a ordens de outros superiores, que poderão, também, serem empregados de um patrão em comum, ou seja, a subordinação a um superior nestes casos é ainda mais perceptível em relação aos cargos de gerência e direção.

Tal fato caracteriza os gerentes, diretores e chefes de departamento como empregados especiais, mas

O empregado exercente de cargo de confiança só pode ser considerado um tipo especial de empregado num ponto, a restrição de direitos trabalhistas que sofre, no mais em nada diferindo do empregado comum, a não ser, também, pelas vantagens econômicas inerentes ao cargo. (NASCIMENTO, 2010, p. 658).

Assim “o art. 62 da CLT exclui da aplicação do Capítulo II da mesma norma (“Da Duração do Trabalho”) os trabalhadores que especifica”. (MARTINS, 2008, p. 491).

Com a afirmação doutrinária acima, passa-se à análise da in(constitucionalidade) do art. 62, inciso II e parágrafo único da CLT.

3. Principais posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais acerca da (In)Constitucionalidade do Artigo 62 da CLT

Conforme abordado anteriormente, o artigo 62, inciso II da CLT exclui dos gerentes, diretores e chefes de departamento ou filial o direito a uma jornada normal prevista na Constituição, bem como não permite aos mesmos a percepção da remuneração pela hora trabalhada a mais, nem o recebimento do seu respectivo adicional de hora extra.

Pelo que se depreende, os empregados que exerçam as atividades acima citadas não são contemplados pelo ditame constitucional do artigo 7º, incisos XIII e XVI, ou seja, não estão protegidos pelas regras da jornada máxima de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais e tão pouco tem o direito de receber o pagamento cumulado com o adicional de hora extra pelas horas trabalhadas além do estabelecido na Constituição.

Logo, evidencia-se uma possível violação das regras constitucionais por uma norma infraconstitucional contida na CLT, acarretando uma provável inconstitucionalidade do artigo

62 do diploma trabalhista, tendo em vista que a regra protetiva do artigo 7º, incisos XIII e XVI não excetua nenhum empregado, sendo uma regra de abrangência geral, e, da mesma forma, não deixa margens para a legislação infraconstitucional determinar qual grupo de trabalhador (em sentido estrito) será ou não contemplado por seu preceito, resta criada a polêmica sobre a consonância do artigo 62 da CLT com o mandamento constitucional.

Contudo pelo que se percebe pelas jurisprudências coletadas o referido artigo 62 da CLT, apesar de sua aparente contradição com a Constituição, continua sendo aplicado aos casos concretos levados à análise do poder judiciário.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em Recurso de Revista já consolidou em sua jurisprudência o entendimento de que o artigo 62 é constitucional e fora recepcionado pela CRFB/88, logo, deve ser aplicado nos casos concretos, conforme decisão proferida:

INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62, II, DA CLT. VIA DE EXCEÇÃO OU DEFESA. INOCORRÊNCIA. O art. 62, II, da CLT não obriga os gerentes a extrapolar a jornada diária declinada pelo inciso XIII do art. 7º constitucional, mas apenas lhes retira o direito de receber horas extras, já que, acometidos de encargos de gestão, podem determinar seu próprio horário, não se submetendo ao poder diretivo do Empregador. De outra parte, a Lei Fundamental trata apenas genericamente da jornada de trabalho, não impedindo a legislação infraconstitucional federal de regulamentar especificamente o tema (CF, 22, I). **Não há que se cogitar, portanto, da inconstitucionalidade do citado preceito consolidado, recepcionado em forma e conteúdo pela atual Constituição.**- (Processo TST-RR nº 400267/ 1997 (Ac. 2ª Turma), 9ª Região. Rel. Juiz Convocado Marcio Ribeiro do Vale, in DJ de 07/12/2000). (grifou-se).

Assim também se posicionou o Supremo Tribunal Federal determinando a validade do artigo 62 da CLT na nova ordem constitucional:

Cargo de gestão. Ausência de controle da jornada de trabalho. Possibilidade. **Art. 62, II, da CLT. Decisão mantida. Não afronta o art. 7º, XIII, da Constituição da República**, a decisão que excepciona os ocupantes de cargos de gestão do controle de jornada de trabalho. (RE 563.851-AgR, Rel. Min. Cezar Peluso, julgamento em 26-2-08, DJE de 28-3-08) (grifou-se).

Mesmo entendimento encontra-se respaldado em algumas obras doutrinárias, tais como a de Sérgio Pinto Martins que afirma:

Poder-se-ia dizer que o art. 62 da CLT seria inconstitucional, pois o inciso XIII do art. 7º da Constituição estabelece que o empregado deve trabalhar oito horas diárias e 44 semanais. Entretanto, o art. 62 da CLT não está mencionando que o empregado deva trabalhar mais do que a jornada especificada na Constituição, apenas que aquelas pessoas que não tem controle de horário ou os gerentes, de modo geral, deixam de ter direito a horas extras, pois [...] o empregado faz o horário que quer, [...] a seu critério. Neste último caso, verifica-se que o poder de direção do empregador é muito menor, e em muitos casos é o empregado que determina muitas coisas, justamente por ter encargo de gestão. Assim, não têm tais pessoas direito a horas extras e não é inconstitucional o art. 62 da CLT. (MARTINS, 2008, p. 487).

Porém, novos estudos estão surgindo no sentido de afirmar a inconstitucionalidade do atual artigo 62 da CLT com base em diversas violações ao texto constitucional.

Dentre elas se destaca o estudo de Álvaro dos Santos Maciel que afirma que o artigo 62 da CLT ofende o direito ao lazer do tra-

balhador e viola o princípio da dignidade da pessoa humana e resume seu trabalho da seguinte forma:

Os Direitos Sociais [...] detêm o escopo de permitir aos indivíduos a possibilidade de inserção plena na vida em sociedade e gozar de modo efetivo da dignidade humana ao ter a possibilidade de dedicarem-se a si mesmos. O Direito do Trabalho deve posicionar-se de modo que respeite os primados insculpidos pela Constituição Federal Brasileira quando estes forem mais favoráveis ao trabalhador. Neste diapasão, revela-se que a dignidade da pessoa humana que norteia os princípios constitucionais deve ser respeitada em plenitude. Logo, o artigo 62 previsto na CLT apresenta-se com clarividente violação aos ditames Magnos, na medida em que promove ações que tolhem o trabalhador do gozo do direito ao lazer. (MACIEL, 2010)

Da mesma forma, Guilherme Cendron pugna pela inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT alegando a violação do direito de proteção ao trabalhador e diz ainda:

O artigo 62 da CLT, ainda em vigor, à medida que faz exclusão, é odioso, repugnante e maldoso, pois fere o espírito protetor dado ao trabalhador brasileiro, cujos direitos foram conquistados graças ao seu suor e sangue ao longo da história. É, pois, um dispositivo digno de ser exonerado do ordenamento jurídico brasileiro, cujas regras enobrecem o trabalhador, a verificar-se pela atual Constituição. (CENDRON, 2010).

Ainda na mesma esteira de pensamento a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), aprovou alguns enunciados durante 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizado em 23/11/2007, dentre os quais se encontra o enunciado de nº 17 que estabelece a inconstitucionalidade do artigo

62 da CLT, proposta de autoria de Jorge Luiz Souto Maior.

Dito enunciado preceitua que

17. LIMITAÇÃO DA JORNADA. REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. DIREITO CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADO A TODOS OS TRABALHADORES. INCONSTITUCIONALIDADE DO ART. 62 DA CLT. A proteção jurídica ao limite da jornada de trabalho, consagrada nos incisos XIII e XV do art. 7º da Constituição da República, confere, respectivamente, a todos os trabalhadores, indistintamente, os direitos ao repouso semanal remunerado e à limitação da jornada de trabalho, **tendo-se por inconstitucional o art. 62 da CLT.** (ENUNCIADO nº 17, 2010, grifou-se).

Embora o referido Enunciado não possua força obrigatória e vinculante nas decisões dos julgadores, mostra as novas tendências de julgamento que estão por vir com os estudos realizados entre os magistrados do trabalho.

O que se apura com o estudo doutrinário é que os autores mais tradicionais e, da mesma forma, mais antigos, não admitem a inconstitucionalidade do art. 62, inciso II da CLT, porém, ao mesmo tempo, pouco conseguem fundamentar seus posicionamentos na validade do referido dispositivo celetista, em contrapartida, os doutrinadores mais novos debatem abertamente o tema posicionando-se, na maioria das vezes, a favor da invalidade deste dispositivo infraconstitucional, pelo descompasso deste em relação aos novos preceitos protetores das relações de trabalho trazidos pela Carta Cidadã.

É nesse novel sentido que Carmen Camino disserta:

O que impressiona é não ter, o legislador ordinário, ao editar a Lei nº 8.966/94, atendido à disposição expressa do inciso XIII do art. 7º da CF, que somente

admite exceções à jornada de oito horas, mediante negociação coletiva, nos casos de redução e compensação. Se já se sustentava, à luz do antigo texto do art. 62 da CLT, a tese de não ter sido recepcionado pela Constituição de 1988, é de se proclamar a inconstitucionalidade do novo texto, editado em constância da Carta de 1988. (CAMINO, 2004, p. 403/404).

Conforme afirmado anteriormente deve-se analisar a invalidade do artigo celetista, por afronta ao texto constitucional, sob o aspecto da não recepção do art. 62 da CLT antes de sua alteração de 1994, para, logo em seguida, passar ao estudo da inconstitucionalidade do mesmo dispositivo, porém já alterado pela Lei 8.966/94.

Defende-se a tese da não recepção do artigo 62, alínea b da CLT (já renumerado pela Lei 7.313/85) na nova ordem constitucional trazida em 1988 com a promulgação da Constituição Federal, eis que aquela norma excetuando os gerentes ao direito de uma jornada de trabalho mínima e recebimento de horas extras tornava-se incompatível com as regras do art. 7º, inciso XIII e XVI da CRFB/88, que limitou duração do trabalho para todos os empregados celetistas em oito horas diárias e quarenta e quatro semanal e da mesma forma estipulou a necessidade de indenização pela hora trabalhada em caráter extraordinário.

Na constância da ordem constitucional anterior a de 1988 não havia inconstitucionalidade do art. 62 da CLT, pelo fato, de aquela Carta Política permitir a exclusão do direito a jornada de trabalho, conforme lei específica, já que

[...] dispunha a Constituição de 1967, com a redação da emenda de 1969, em seu art. 165, inciso VI, sobre “duração diária do trabalho não excedente a oito horas com intervalo para descanso, **salvo casos especialmente previstos**”. (CAMINO, 2004, p. 404, grifou-se).

Porém a atual Constituição trouxe avanços significativos em relação ao regramento da jornada de trabalho, por começar no que tange a transformação de dita norma em direito fundamental e por fim suprimiu a expressão “salvo casos especialmente previstos”, trazidos no artigo 165 da velha Carta Constitucional.

O posicionamento do constituinte originário e, por consequência, o texto constitucional de 1988 mudaram significativamente tornando incompatível o disposto no antigo artigo 62, alínea b da CLT com os novos preceitos contidos no art. 7º, incs. XIII e XVI da Carta Cidadã.

Assim, tem-se como não recepcionado pelo novo ordenamento constitucional o artigo 62, alínea b da CLT, desta forma, dito dispositivo deveria ser tido como nulo, ante sua incompatibilidade com a Constituição Federal de 1988,

[...] em assim sendo, o texto da CLT, que se compatibilizava perfeitamente com a ordem constitucional até 4 de outubro de 1988, disciplinando casos especiais de exceção à limitação máxima da jornada em oito horas, tornou-se com ela incompatível a partir de 5 de outubro de 1988. A Constituição ali promulgada não recepcionou, face ao novo tratamento dado à jornada de trabalho, em seu art. 7º, inc. XIII, as normas excludentes da tutela geral contidas [...] no art. 62 da CLT [...]. (CAMINO, 2004, p. 404/405).

Da mesma forma, sustenta-se a inconstitucionalidade da Lei nº 8.966/94, e por consequência do artigo 62, inc. II da CLT, eis que aquela norma infraconstitucional modificou este dispositivo legal consolidado, excluindo do direito a uma jornada de trabalho controlada e recebimento de horas extras, pelo labor extraordinário, dos gerentes, equiparando aos mesmos os diretores e chefes de departamento ou filial.

Dita alteração legal fere frontalmente os preceitos insculpidos na Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XIII e XVI), eis que “sob o manto da tutela constitucional, todos os trabalhadores, sem exceção, estão sujeitos a jornada máxima de oito horas”. (CAMINO, 2004, p. 405).

Logo, “se não recepcionado o art. 62 consolidado, na sua antiga redação, pelas razões antes dispostas, e com o mesmo fundamento, é de se proclamar a inconstitucionalidade do mesmo dispositivo, na sua atual redação”. (CAMINO, 2004, p. 405).

E fundamenta-se dita declaração de inconstitucionalidade do artigo 62, inciso II e parágrafo único da CLT o fato de o mesmo tolher o direito ao repouso (descanso) dos profissionais gerentes, diretores e chefes de departamento, infringindo preceito superior de nível constitucional como o da dignidade da pessoa humana, e assim a doutrina se posiciona: “o direito ao repouso, direito fundamental que é e, repito, questão de respeito à dignidade do trabalhador, deve ser encarado com a mesma proteção que se dá à vida, à liberdade, à propriedade, ao trabalho e ao salário”. (CENDRON, 2010)

A própria Constituição Federal, ao estabelecer uma jornada de trabalho limite indiscriminada para todos os empregados, assim o fez com olhos voltados ao supra-princípio constitucional da dignidade da pessoa humana

Assim, o artigo celetista em estudo encontra-se isolado no ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que se atrita incontestavelmente com o espírito constitucional em vigor no país, que constitui um Estado Democrático de Direito e “estabelece topograficamente em sua Constituição, através de seu artigo 1º, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos do sistema constitucional”. (MACIEL, 2010).

O empregado, seja ele gerente, diretor ou chefe de departamento, não pode ficar ligado a seu trabalho por prazo indeterminado, sem direito a descanso, pelo simples fato de dita exploração se caracterizar indigna, passando o trabalhador a ser uma espécie de serviçal de seu patrão que poderá exigir deste uma jornada de trabalho maçante sem ao menos remunerá-lo pelo trabalho excessivo.

A limitação da jornada de trabalho, garantia constitucional, surge para contemplar o trabalhador com o repouso, com intuito de manter-lhe com disposição e saúde suficiente para continuar a produzir em benefício do empregador, além do mais, dito descanso, serve para integrar socialmente o trabalhador, para que possa interagir com seus amigos e familiares, construindo uma sociedade justa e feliz.

E, ainda,

É importante mencionar que o direito ao lazer, previsto no art. 6º, CF, goza do status de direito fundamental social [...]. De tal arte, a efetivação do direito fundamental ao lazer do trabalhador deságua no próprio respeito à dignidade humana, valor supremo no ordenamento pátrio vigente. [...] Percebe-se assim uma contrariedade, pois o trabalho não pode dignificar o homem e a ferir a sua dignidade ao mesmo tempo. O direito ao lazer deve, pois, ser respeitado, haja vista o fato de que tem eficácia horizontal imediata nas relações de trabalho, como forma de se garantir a própria dignidade humana. (CAVALCANTI, 2010).

Por esses motivos

O art. 7º, inciso XIII da Constituição Federal, determina que para todo e qualquer trabalhador brasileiro a jornada de trabalho será de oito horas, com exceção dos casos de redução e compensação. Com fulcro nos princípios da isonomia de jornada dos trabalhadores e da dignidade da pessoa humana que norteiam a

Lei Máxima, resta evidente que compete uma (re)análise do artigo 62 insculpido no texto Celetista, uma vez que está elevado de inconstitucionalidade na medida em que priva uma classe de trabalhador de gozar do direito ao lazer que está elevado como um direito fundamental da pessoa humana. (MACIEL, 2010).

Como se não bastasse o atrito do art. 62, inc. II da CLT com o princípio da dignidade da pessoa humana e com o direito ao lazer (art. 6º da CRFB/88), ainda ocorre o choque direto daquele dispositivo celetista com o art. 7º, incs. XIII e XVI, que determinam os direitos mínimos a serem observados em relação a duração do trabalho e a remuneração da hora extra.

Cabe salientar que dito artigo constitucional estipula a jornada de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, “ressalvando-se tão-somente os casos de redução e compensação, ambos mediante negociação coletiva. E nada mais”. (CENDRON, 2010).

Em suma,

De qualquer forma, se o mandamento contido na Carta de 1988 determina, como regra geral e imperativa, sem qualquer exceção que não a que elenca, a jornada de trabalho brasileira, não cabe ao ordenamento legal ordinário, tampouco ao operador e ao julgador, fazer distinções. É, assim, inconstitucional a lei 8.966/94, bem como o dispositivo celetista citado, estando este revogado desde a entrada em vigor da nova ordem constitucional superior, face ao fenômeno da não-recepção. (CENDRON, 2010).

Não há qualquer explicação lógica que afaste desses empregados o direito de ter uma jornada de trabalho limitada e o recebimento de horas extras trabalhadas, eis que a nova ordem constitucional criou um sistema de proteção ao trabalhador baseado na dignidade da pessoa humana e no direito ao lazer.

Infelizmente os Tribunais trabalhistas continuam aplicando o disposto no art. 62, inc. II da CLT, mesmo em flagrante contração aos ditames constitucionais.

Porém a doutrina trabalhista pátria gradativamente vem defendendo a tese da inconstitucionalidade do art. 62, inc. II e parágrafo único da CLT.

Pelo exposto, pode-se perceber a flagrante inconstitucionalidade do art. 62, inc. II e parágrafo único da CLT, em decorrência do disposto no art. 7º, inc. XIII e XVI da CRFB/88, bem como pela afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana voltada ao empregado.

Desta forma, pugna-se pela exclusão do artigo 62, inciso II e parágrafo único da CLT por ferir os preceitos da Carta Política e tolher direitos legítimos dos trabalhadores ali elencados. Quer seja essa exclusão realizada pelo Poder Judiciário, através da declaração de inconstitucionalidade deste dispositivo celetista, que seja por vontade do Poder Legislativo, através de uma nova lei revogando dita norma consolidada.

4 Considerações finais

Ao final do presente trabalho chega-se a conclusão de que durante séculos a classe dos trabalhadores vem lutando para conquistar direitos de cunho protecionista, com o intuito de garantir a liberdade, a igualdade e a dignidade da massa operária.

Com o passar do tempo foi possível estabelecer uma jornada de trabalho de oito horas diárias, indenizada, caso extrapolada, por pagamento de hora trabalhada em caráter extraordinário, ou seja, trabalhada além da oitava hora diária.

O Direito do Trabalho traz consigo uma forte carga protecionista em favor dos trabalhadores, que necessitam alienar sua força de

trabalho para os empregadores, com intuito de desenvolver a economia de uma nação.

Porém, dita alienação da mão-de-obra trabalhista nem sempre se dá em consonância com as regras trabalhistas de proteção mínima, e, algumas vezes, a própria lei, que deveria proteger o empregado nas relações trabalhistas, acaba gerando situações que os deixam desprotegidos, como é o caso do artigo 62, inc. II da CLT.

No Brasil, mais recentemente, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88) previu, no título Dos Direitos e Garantias Fundamentais, em seu artigo 7º, incisos XIII e XVI, que a duração do trabalho normal não será superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais e que eventual hora laborada de forma extraordinária deverá ser paga acrescida de um adicional no mínimo de cinquenta por cento.

Ocorre que a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 já disciplinava sobre a limitação da jornada de trabalho, porém dito documento celetista, em seu artigo 62, inciso II, exclui de alguns empregados (gerentes, diretores e chefes de departamento) o direito a duração de trabalho prevista na Constituição, bem como não permite aos mesmos a percepção da remuneração pela hora trabalhada a mais, nem o recebimento do seu respectivo adicional de hora extra.

Entretanto, dita regra consolidada ignora por completo a necessidade de descanso e lazer do empregado, que, por questão de saúde física e mental, deveria ter sua jornada de trabalho limitada para usufruir o tempo restante em atividades de integração social e familiar. Dito artigo 62, inciso II da CLT, por suas próprias disposições, contrárias as

regras previstas no art.7º, inc. XIII e XVI da CRFB/88, é incompatível com o atual ordenamento jurídico brasileiro, por ser inconstitucional.

Embora, os Tribunais trabalhistas continuem aplicando aos casos concretos a regra excludente de direitos dos cargos de confiança, aos poucos a doutrina vem percebendo a importância do assunto e gradativamente começa a se posicionar favorável a declaração de inconstitucionalidade do art. 62, inc. II, da CLT, por afrontar o princípio da dignidade da pessoa humana, não permitindo àqueles trabalhadores a fruição de seu tempo para o descanso e lazer.

Pelo abordado no presente estudo pode-se concluir que o artigo 62, inc. II da CLT é inconstitucional por ofensa ao art. 7º, inc. XIII e XVI, da CRFB/88, bem como pelo atrito com o princípio da dignidade da pessoa humana e com o direito ao lazer, todos previstos na Constituição Federal de 1988.

Desta forma, resta imperiosa a declaração de inconstitucionalidade do referido artigo da CLT, pelo fato de tolher direitos legítimos dos empregados gerentes, diretores e chefes de departamento, previstos constitucionalmente.

Logo, espera-se que o Poder Legislativo exclua do ordenamento jurídico nacional a regra contida no referido dispositivo celetista, por ser retrograda e conflitante com o espírito constitucional do país, criando uma lei revogando os efeitos do inaceitável artigo 62, inc. II da CLT, somente assim estará atingindo-se os fundamentos da República Democrática do Brasil, baseados na dignidade da pessoa humana voltada ao empregado, bem como, protegendo os valores sociais do trabalho.

AUTOR

Lucas Serafini - Especialista (Pós-Graduado) em Direito Processual do Trabalho e Direito Previdenciário pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI –Campus de Erechim/RS. E-mail: serafinilucas@yahoo.com.br

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 06 jan. 2011.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452 de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>. Acesso em 06 jan. 2011.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CAVALCANTI, Aline Lopes da Nóbrega. **Da inconstitucionalidade do art. 62, CLT por afronta ao direito fundamental ao lazer**. Disponível em: <<http://www.oabpb.org.br/espacos.jsp?id=391>>. Acesso em: 03 maio 2010.

CENDRON, Guilherme. **Inconstitucionalidade do artigo 62 da CLT**. Disponível em <<http://www.iuspedia.com.br>> 08 fev. 2008. Acesso em: 03 maio 2010.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social**: teoria geral do direito social, direito contratual do trabalho, direito protecionista do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Jornada de Trabalho e Descansos Trabalhistas**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003.

Enunciado nº 17. Extraído do site <http://www.anamatra.org.br/jornada/enunciados/enunciados_aprovados.cfm>. Acesso em: 02 maio 2010.

MACIEL, Álvaro dos Santos. **O art. 62 da CLT e a ofensa ao direito ao lazer do trabalhador**: uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6221>. Acesso em: 02 maio 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

SILVA. José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 1993.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho**. vol. I. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Instituições de Direito do Trabalho**. vol. II. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.