

A SEGURANÇA E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO NA INDÚSTRIA DO PETRÓLEO: JORNADA DE TRABALHO DOS TERCEIRIZADOS EMBARCADOS

Adriana Barcellos Serrão (UERJ)¹
Clarissa Maria Beatriz Brandão de Carvalho Cardoso Alves (UERJ)

¹ Rua São Francisco Xavier 524, Pavilhão João Lyra Filho, 7º. Andar, Sala 7025A, adrianabserrao@gmail.com

O desenvolvimento de novas técnicas de produção levou a uma preocupação com a regulamentação do trabalho humano. Dentre as normas que exercem esse papel, ganham destaque as limitadoras do tempo de trabalho. Elas existem não só para proteger a saúde do operário, mas também por fundamentos imperativos de ordem biológica, eis que há imposição de limites e combate à fadiga; de ordem social, inserindo o trabalhador em atividades recreativas, culturais e físicas, possibilitando maior convívio familiar; e de ordem econômica, pois a imposição de limites à jornada viabiliza maior número de empregos, além de aumentar a produtividade do trabalhador. No Brasil, o aperfeiçoamento da regulamentação da jornada de trabalho propiciou a definição não só de normas genéricas, como também a edição de leis especiais. As leis especiais preenchem o vazio legal provocado pela inadequação de algumas atividades ao regramento genérico, como é o caso de certas atividades ligadas à indústria do Petróleo. A lei específica do petroquímico, Lei 5.811/1972, é um exemplo de lei especial. Ocorre que essa normativa não tem sido eficaz, na atualidade, na regulamentação de outras realidades empresariais ou laborais relacionadas ao setor como, por exemplo, para ordenar a jornada dos empregados que realizam atividades petroquímicas através de empresas terceirizadas. Conflitos e dúvidas têm surgido em razão da inadequação da atual legislação geral e especial sobre jornada de trabalho para tratar essa nova realidade. Soluções têm sido definidas no plano das negociações diretas entre empregados e empregadores, através da negociação coletiva. Porém, a falta de um estudo mais detido e aprofundado dessa nova realidade, bem como a influências de interesses mais imediatos e específicos, têm propiciado a ocorrência de regulamentações inadequadas e muitas vezes conflitantes para a questão. Por outro lado é cada vez mais freqüente a reflexão do mundo do trabalho à luz dos direitos humanos. Uma vez que não há legislação especial que regule a questão da jornada de trabalho dos empregados terceirizados atuantes na indústria do petróleo brasileira embarcados em plataformas, o tema passa a gozar de enorme relevância no universo jurídico. O estudo tem por finalidade, com base nos direitos humanos, a análise desta nova realidade laboral e empresarial com o propósito de estabelecer parâmetros normativos ou de princípios capazes de orientar e informar a construção de novas regras jurídicas tendentes à regulação desta nova realidade.

Direito do trabalho, Jornada de Trabalho, Terceirização.

1. INTRODUÇÃO

É sabido de todos que a segurança e o meio ambiente no local de trabalho são problemas patentes da vida moderna decorrentes, principalmente, da Revolução Industrial. Considerando que o exercício de qualquer atividade profissional provoca riscos, podemos verificar que em quase todos os países a preocupação com a proteção ao trabalhador se registra nas próprias Constituições. No plano internacional, a preocupação com os acidentes de trabalho tem sido objeto de estudos, pesquisas e conferências, e a comissão mista OIT – OMS. Especificamente, na indústria do petróleo o panorama é um pouco mais assustador. Isso é possível verificar através da atuação das Delegacias do Trabalho na fiscalização, do Ministério Público do Trabalho na investigação e no ajuizamento de ações, do Poder Judiciário na concessão de procedência em inúmeras ações cujos objetos são exatamente a temática em análise.

Resumidamente, com este trabalho, deseja-se estudar as possibilidades de diminuição de riscos ao trabalhador da indústria do petróleo. Ou seja, o intuito é explorar e repensar a questão da segurança e meio ambiente de trabalho aplicado à realidade dos trabalhadores envolvidos em uma indústria relativamente nova e que apresenta inúmeros problemas no tocante à questão da jornada de trabalho.

Tendo em vista que a produção a respeito do tema é incipiente, tem-se a pretensão de fazer desta obra monográfica uma fonte de pesquisa e informação para toda a comunidade envolvida na problemática sugerida.

2. JORNADAS ORDINÁRIAS DE TRABALHO

Serve o presente item a sistematizar tudo quanto se tenha comentado acerca da duração normal do trabalho.

Em breve apanhado, o parâmetro ordinário de duração do tempo de serviço foi fixado pela Constituição Federal em termos diários e semanais, o que pode gerar alguma confusão.

Dispõe a primeira parte do art. 7º, inciso XIII, da Constituição ser “a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais”, reproduzindo, portanto, apenas parcialmente o dispositivo da CLT que trata do tema em questão:

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

Sendo assim, a partir de leitura constitucional da CLT, deduz-se que a possibilidade de contratação de jornadas de 48 horas semanais foi definitivamente revogada pela Constituição.

Para os que trabalhavam em regime de 48 horas semanais à data da vigência da nova Constituição, foi permitido que se “pulverizassem” as quatro horas excedentes ao longo da semana, sem que tal prorrogação fosse considerada como de trabalho extraordinário.

Com exceção das hipóteses de compensação de jornadas, será considerado extraordinário todo o tempo de serviço que extrapolar as 8 horas diárias e 44 semanais.

3. JORNADA EXTRAORDINÁRIA DE TRABALHO

Sempre que o tempo de serviço prestado extrapolar em duas horas a duração da jornada contratual de trabalho, ter-se-á por configurado o trabalho extraordinário, nos exatos termos do art. 59 da Consolidação:

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

Isto é, haverá trabalho extraordinário toda vez que o empregado prestar serviços ou permanecer à disposição da empresa após esgotar-se a jornada normal de trabalho, seja em virtude de acordo escrito, sejam em decorrência de norma coletiva, ressalvada a hipótese de compensação de jornadas, mais adiante tratada.

Assim sendo, aos empregados que trabalhem além da duração normal de sua jornada, que, ressalte-se, poderá ser igual ou menor do que oito horas diárias, jamais superior, deverá ser pago o adicional de horas extras, correspondente a, no mínimo, 50% do valor do salário-hora.

Imagine-se, a título de exemplo, o empregado que tenha sido contratado para trabalhar pelo período de 06 horas diárias. Poderá, mediante acordo celebrado diretamente com seu patrão ou com supedâneo em norma coletiva a ele aplicável, trabalhar, como visto, por mais duas horas.

Assim, a jornada máxima de trabalho permitida pela CLT, neste caso específico, seria de oito horas diárias.

Obviamente, para aqueles empregados que trabalhem normalmente oito horas por dia, só se admitirá que cumpram jornada diária máxima de 10 horas.

Ora, se a CLT só permite que a jornada normal seja “esticada” por mais, no máximo, duas horas, é de se questionar se seria devido o adicional de trabalho suplementar nas hipóteses em que a jornada ultrapassa o limite de dez horas, considerando-se, aqui, que a jornada contratual tenha sido estipulada já em oito horas diárias.

É claro que sim. Isto porque, nos moldes do que anteriormente se expôs, embora, formalmente, o trabalho que exceda de 10 horas diárias seja considerado nulo, não se pode mais devolver ao trabalhador o tempo trabalhado.

Assim sendo, não há dúvidas de que o adicional de horas extras, nessas hipóteses, é devido.

4. JORNADA EXTRA E EXCEPCIONAL DE TRABALHO

Existem situações, dita excepcionais, que autorizam o empregador, unilateralmente, a estender a jornada de trabalho de seu empregado até 12 horas diárias.

Está-se aqui a fazer referência ao artigo 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, *verbis*:

Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

Assim, só em duas hipóteses específicas se tolera o alargamento excepcional da jornada de trabalho, quais sejam, (i) na de força maior, entendida esta como todo acontecimento imprevisível ou inevitável¹ e (ii) na de realização ou conclusão de serviço inadiável.

O limite de 12 horas, por sua vez, vem estampado no § 2º, do artigo 61 da Consolidação, *verbis*:

¹ A própria CLT traz, em seu artigo 501, uma definição do que seja força maior: “Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para realização do qual este não concorreu diretamente. § 1º A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.”

Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de doze horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

A redação impressa ao dispositivo acima transcrito dá ensejo, quanto ao parâmetro máximo de duração do trabalho, a duas interpretações distintas.

De um lado, há os que sustentam que o limite de 12 horas refere-se apenas aos casos em que o alargamento da jornada de trabalho tenha sido provocado por necessidade de serviço, inexistindo, para as hipóteses de força maior, qualquer parâmetro máximo a limitar a duração do trabalho. Se assim se entende, é de se admitir a possibilidade de alguém trabalhar em um único dia 24 horas!

Por outro lado, há aqueles que entendem que o parâmetro legal de 12 horas refere-se indistintamente às situações de força maior e de necessidade de serviço, não sendo das mais felizes a redação do dispositivo.

O raciocínio “costurado” com a delicadeza de “mãos de fada” é bastante simples.

Argumentam que se fosse permitido a alguém trabalhar por mais de 12 horas diárias, o legislador teria esvaziado a eficácia jurídica de outras normas também relacionadas à limitação da duração do trabalho, incorrendo em grave contradição, o que, afirmam, não parece provável, muito menos razoável.

É que, como mais adiante se verá, a prestação de serviços, por imposição da própria CLT, é toda perpassada por intervalos obrigatórios, dentre os quais o de 11 horas entre uma jornada e outra e o de 01 hora, dentro da própria jornada, para alimentação e descanso.

Ora, deduzidas as 12 horas de intervalo das 24 horas do dia, sobrariam apenas 12 horas, sendo este, por conseguinte, o limite máximo de duração da jornada de trabalho.

Assim sendo, na hipótese de se admitir que o empregado, excepcionalmente, pudesse trabalhar, por exemplo, 13 horas, fatalmente perderia 01 hora de descanso, e assim sucessivamente.

Sem dúvida, falta ao dispositivo em foco clareza, o que dá respaldo a esta duplicidade de interpretações, cada qual fundamentada em um critério distinto. Enquanto aqueles que entendem inexistir limite à prorrogação da jornada nos casos de força maior se utilizam de interpretação gramatical, extraída *ope legis*, isto é, da simples leitura do texto legal, aqueles que defendem tese contraída, valem-se, para tanto, de interpretação sistemática, combinando diversos dispositivos legais.

De todo modo, qualquer que seja a posição assumida, a verdade é que em quatro diferentes hipóteses se admite a prorrogação da jornada normal de trabalho, quais sejam:

- por duas horas diárias mediante acordo escrito, individual ou coletivo, ou convenção coletiva, sendo as horas suplementares remuneradas com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o salário-hora normal;
- até doze horas diárias, por ato unilateral do empregador, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, mediante pagamento do salário pelas normas suplementares, com um acréscimo de 50%;
- sem limite ou até doze horas, dependendo, como visto, da interpretação que se dê ao dispositivo, em casos de força maior, por ato unilateral do empregador, mas com o pagamento do adicional de 50% sobre o salário-hora normal, por cada hora extra prestada;
- mediante compensação de jornadas, em virtude de acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII, da CF);
- por fim, pela instituição, em abrangência coletiva, do denominado “banco de horas”.

É para esta última hipótese, verdadeiramente flexibilizadora das normas trabalhistas de duração do trabalho, que se volta, a partir de agora, nossa atenção.

5. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

A Constituição de 1988 assegura jornada de seis horas aos empregados que trabalham, em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva, que poderá fixá-la em número superior, conforme se depreende da leitura do art. 7º, XIV, CF/1988. O legislador constituinte, com isto, prestigiou a negociação coletiva, possibilitando uma melhor adequação da proteção aos casos concretos.

Turno ininterrupto de revezamento é o que pressupõe trabalho em horários com sucessivas modificações, em atividade empresarial contínua. A redução de jornada, nesse caso, se impõe, porque a alternância de horário prejudica o metabolismo humano.

O dia de trabalho para os empregados que trabalham nesse sistema (diário, semanal, quinzenal ou mensal) é de seis horas. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é entende majoritariamente que a concessão de intervalo para refeição e descanso não descaracteriza o denominado “turno ininterrupto”. Isto ocorre tendo em vista que a concessão do referido intervalo é prevista em artigo de lei ordinária, o art. 71 da Consolidação, não podendo, por isso, ser desrespeitado. Nesse mesmo sentido, o consentimento do descanso semanal remunerado de 24 horas também não descaracteriza a ininterrupção do trabalho prestado. Neste caso, o dispositivo que ampara esta benesse encontra-se na Lei Maior, no art. 7º, XV, gozando, inclusive, de maior importância.

O TST vem entendendo como turno ininterrupto de revezamento o trabalho que se alterna em horários diferentes, trabalhando o empregado nos períodos diurno e noturno. Esclareça-se que não há necessidade de o empregado laborar necessariamente nos três turnos, mas que haja alternância de turnos, ora diurno, ora noturno, o que é suficiente para caracterizar o gravame para a saúde e para a sua vida social e familiar.

Isto acontece porque, o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento é extenuante e penoso, comprometendo as funções vitais do trabalhador, razão pela qual se estabeleceu jornada reduzida de 6 horas. O fundamento da redução da jornada nos turnos é exatamente a nocividade para a saúde do trabalhador. A sistemática de troca constantes dos horários de trabalho, o que agride o módulo hebdomadário do trabalhador, o seu relógio biológico. Portanto, a alteração contratual, a fim de propiciar a passagem de trabalhos em revezamento de turno para os chamados turnos fixos, deve ser facilitada em prol da saúde do obreiro, ainda que a carga horária diária e semanal sofra majoração (de 6 para 8 horas diárias e de 36 semanais para 44), desde que passe pela chancela sindical, via negociação coletiva.

Como dito anteriormente, a concessão dos intervalos a que o trabalhador tem direito não descaracteriza esse regime de jornadas, pelo contrário, a norma constitucional só seria aplicada quando houvesse infringência dos art. 67 e 71, parágrafo 1º, da CLT, o que fere o princípio da razoabilidade².

Dessa forma, no curso da prestação de trabalho, o empregado usufrui diversos intervalos: (a) entre turnos de trabalho (refeição e descanso); (b) entre um dia de trabalho e outro; (c) entre uma semana e outra (descanso semanal); e (d) descanso anual (férias). Todos têm o objetivo de recuperar as energias despendidas pelo trabalhador. A definição da jornada de trabalho de seis horas, estabelecida no inc. XIV do art. 7º da Carta da República está mais relacionada ao gozo do intervalo intra-jornada. A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho é praticamente unânime em concluir que a concessão de referido intervalo não descaracteriza a ininterruptão a que se referiu o legislador constitucional. Logo, se houver revezamento, a jornada há de ser de seis horas. Trabalhando além dela, o excesso é devido como extraordinário (com adicional mínimo de 50%).³.

Nesse regime, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de onze horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional⁴.

Não havendo instrumento coletivo fixando jornada diversa, o empregado horista submetido a turno ininterrupto de revezamento faz jus ao pagamento das horas extraordinárias trabalhadas além da sexta, bem como ao respectivo adicional⁵.

Por fim, valem algumas observações a respeito do adicional noturno. Muito embora a CLT tenha excluído o empregado que labora neste regime de trabalho do recebimento do adicional noturno quando de sua publicação, em 1943, isso mudou. A citada disposição da lei ordinária enquadrava-se nas disposições constitucionais então vigentes, ou seja, concordavam com a Constituição de 1937.

Quando do advento da Constituição Federal de 1946, essa disposição passou a ser inconstitucional. O art. 157, III, da referida Carta determinava a superior remuneração do trabalho noturno, sem alusão à existência de revezamento. Desse modo, em quaisquer hipóteses, o trabalho noturno haveria de ser remunerado de forma superior tendo como referência o trabalho diurno.

As Constituições que se seguiram, inclusive a vigente, apenas confirmaram esta redação, repetindo a regra do maior salário noturno, sem distinções. E para confirmar isso o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Resolução Administrativa n. 102/82 – DJ de 15.10.82, reuniu sua jurisprudência sob o entendimento de que a parte inicial do art. 73 da CLT, que excluía o recebimento de adicional noturno em caso de prestação de trabalho revezada, foi derogada pela Constituição Federal de 1946.⁶

6. INTERVALOS LEGAIS

Comenta-se, rapidamente, a dinâmica normativa envolvendo os intervalos compulsórios de trabalho, também chamados períodos de descanso.

A CLT prevê, além do intervalo obrigatório de onze horas consecutivas entre duas jornadas de trabalho (art. 66), um intervalo, no curso de cada jornada, para repouso ou alimentação (art. 71). Àqueles dá-se a denominação de intervalos interjornada; aos segundos, intervalos intrajornada:

Art. 66. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

² Nesse sentido é a Súmula n. 360 do TST.

³ GONÇALES, Odonel Urbano; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Duração do Trabalho*. 1ª edição. São Paulo: LTr, 1996, p. 98.

⁴ Súmula n. 110 do TST.

⁵ Orientação Jurisprudencial n. 275 da SDI-1 do TST.

⁶ GONÇALES, Odonel Urbano; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Duração do Trabalho*. 1ª edição. São Paulo: LTr, 1996, p. 101/102.

Art. 71. Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo de trabalho em contrário, não poderá exceder de duas horas.

§ 1º Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, quando, ouvido o Departamento Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho (DNHST) (atualmente Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho – SSMT), se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Dois aspectos em particular, por sua relevância, merecem destaque.

Em primeiro lugar, de acordo com dicção do § 2º, do art. 71, da CLT, os chamados intervalos intrajornada não se computam na duração do trabalho. Disto decorrem efeitos práticos importantes.

Por não integrar a jornada de trabalho, o tempo correspondente ao intervalo para repouso ou alimentação não é remunerado pelo empregador. Destarte, quando a Constituição menciona que a duração normal do trabalho, em termos diários, é de oito horas, não está incluindo aí o intervalo intrajornada.

Isto significa que, durante o período de descanso, o empregado não está à disposição de seu empregador, isto é, nem está prestando serviços, tampouco aguardando ordens.

Na prática, como se sabe, não é bem assim que funciona. A bem da verdade, é muito comum que durante o intervalo o trabalhador seja chamada a fazer algo, ou, pior, que sequer consiga desfrutar do tempo de descanso.

Pensando nisto é que se introduziu na Consolidação o § 4º, do art. 71, segundo o qual fica o empregador a remunerar seu empregado, pelo intervalo trabalhado, com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora-salário “normal”. É o que se denomina *hora extra ficta*. Ficta porque, em verdade a jornada de trabalho do empregado não foi prorrogada.

É claro que, se o empregado, além de haver trabalhado o tempo destinado ao seu descanso, ainda permanecer trabalhando para além da jornada contratual, fará jus ao adicional de horas extras.

Com um exemplo se pode entender o que acabou de ser dito.

Contrata-se um empregado para trabalhar de oito da manhã às cinco da tarde, com intervalo de uma hora para repouso ou alimentação. Em determinado dia, o empregado simplesmente não consegue desfrutar de seu período de descanso. Ora, neste caso, se trabalhar até às cinco horas terá, em verdade, ao final do dia, trabalhado nove horas.

Assim, além de receber a hora de descanso, acrescida de 50% sobre o valor da hora de trabalho normal, ainda fará jus à horas extras, pela uma hora trabalhada a mais.

Se, porém, deixar o trabalho às quatro horas, só lhe será devido o acréscimo do § 2º, do art. 71, pois que o objetivo do legislador é coibir a supressão do intervalo intrajornada.

7. HORAS IN ITINERE

Reza a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 58, § 2o, que o tempo despendido pelo empregado no percurso “casa-trabalho-trabalho-casa”, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada.

Esta é a regra. Há, porém, a exceção, também abrangida pelo mencionado dispositivo, *verbis*:

O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para 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.

Sob a denominação horas *in itinere*, o legislador entendeu por bem incluir na jornada o tempo gasto no trajeto até local de trabalho considerado de difícil acesso ou não servido por transporte público, em condução oferecida pelo próprio empregador.

Note-se que para que fique caracterizada a exceção contida no § 2o, do art. 58 da CLT não basta que o empregador disponibilize aos seus funcionários meio de transporte que os leve até o local de trabalho.

É preciso ainda que tal situação se conjugue com qualquer das demais condições previstas no dispositivo em exame, ou seja, é preciso que o local seja de difícil acesso ou então que o trajeto, no todo ou em parte, não seja servido por transporte público.

É só diante de tais circunstâncias que as horas gastas pelo empregado na condução fornecida pela empresa, tanto na “ida”, quanto na “volta”, estarão necessariamente abrangidas pela jornada contratual, de modo a que não se perca de vista os parâmetros máximos fixados em sede constitucional para a duração do trabalho.

Assim, o empregador que se decidir por disponibilizar uma van que apanhe seus funcionários em determinado “ponto” e os leve até o trabalho, reconduzindo-os ao final do expediente para esse mesmo local, somente incorrerá na exceção do art. 58, § 2o, da CLT, se o percurso não for servido por transporte público ou o local for de difícil acesso. Do contrário, continua a incidir a regra geral, segundo a qual as horas despendidas no trajeto até o local trabalho, bem como no retorno, não integram a jornada.

Um exemplo clarifica o que se quer dizer. Basta pensar no caso dos petroleiros que trabalham em plataformas continentais. Certamente, não há transporte público que os leve até alto-mar, de forma que é o empregador quem fornece a condução capaz de transportá-los até o local de prestação de serviços, inegavelmente de difícil acesso.

Ora, se gastam 01 hora na ida e outra 01 hora na volta, não há dúvidas de que as duas horas despendidas no percurso até o local de trabalho e para seu retorno serão abrangidas pela jornada, de forma que se permanecerem na plataforma por mais de seis horas terão direito à remuneração pelo trabalho extraordinário.

É que, nessa hipótese, se terá ultrapassado o limite ordinário de oito horas diárias.

Destarte, se, além das duas horas gastas no percurso de ida e volta, ainda trabalharem mais oito horas na plataforma, a jornada será, na realidade, de dez horas diárias, ultrapassando-se, por consequência, o padrão dito normal de duração do trabalho.

Nesse mesmo sentido também se posicionou o Tribunal Superior do Trabalho, em Súmula que, além de “absorver” o conteúdo do dispositivo em foco, traz outras importantes diretrizes sobre a questão das horas *in itinere, verbis*:

Nº 90 HORAS “*IN ITINERE*”. TEMPO DE SERVIÇO. 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.

8. CONCLUSÃO

O presente trabalho é um verdadeiro *work in progress* e pretende levantar a discussão acerca da necessidade de se realizar um esforço no sentido de valorizar o trabalhador, estimular a implementação de medidas preventivas, algumas bastante simples e de baixo custo que alcança reduções estatísticas significativas, ou seja, economizam vidas humanas.

9. AGRADECIMENTOS

Agradecemos à Agência Nacional do Petróleo, Gás e Biocombustíveis – ANP que vem promovendo e financiando o desenvolvimento da indústria brasileira do petróleo e à Faculdade de Direito da UERJ por ter abraçado esta iniciativa.

10. REFERÊNCIAS

GONÇALES, Odonel Urbano; MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Duração do Trabalho**. 1a edição. São Paulo: LTr, 1996.

The SAFETY And The ENVIRONMENT OF WORKING IN THE OIL INDUSTRY: A
DAY'S WORK OF THE EMBARKED SUBCONTRACTED

The output development of new techniques took to a preoccupation with the regulation of the human work. Among the rules that exercise this paper, they win highlight the barriers of time of working. They there are not only to protect the health from worker, but also for imperative foundations of biological order, there you have that exist limits and combat imposition to the tires; of social order, inserting the worker in recreative, cultural and physical activities, enabling larger family conviviality; and of economic order, because the limits imposition to the journey makes possible larger number of jobs, besides increasing worker's productivity. In Brazil, the a day's work regulation improvement propitiated the definition not only of generic rules, as well as the edition of special laws. The special laws perform the legal emptiness provoked by the inadequacy of some activities to statue generic, as it is the case of some activities connected to the oil industry. The specific law of petroleum chemist, Law 5.811/1972, is an example of special law. It occurs that this normative has not been being effective, at the present time, in the regulation of other managerial realities or labor related to sector as, for example, to order employees' journey who accomplish petrochemical activities through subcontracted companies. Conflicts and doubts have been arising in inadequacy reason of the current general and special legislation about a day's work to treat this new reality. Solutions have been being defined in the plan of the direct negotiations between employees and employers, through the collective negotiation. However, the lack of a study more detainee and deepened of this new reality, as well as the influences of more immediate and specific interests, they have been propitiating the occurrence of inadequate and many times conflicting regulations for the matter. It on the other hand is more and more frequents the work world reflection to the light of the human rights. Once there is not special legislation that regulates the a day's work matter of the acting subcontracted employees in the Brazilian petroleum industry embarked in platforms, the theme proceeds enjoying of enormous relevance in the juridical universe. The study has for purpose, with base in the human rights, the analysis of this new reality work and managerial with the purpose of establishing normative parameters or of able principles of guide and to inform the construction of new tending juridical rules to the regulation of this new reality.

Labor Law, Day's Work, Contract Service.

Os autores são os únicos responsáveis pelo conteúdo deste artigo.