

# JUSTIÇA & CIDADANIA<sup>®</sup>

Edição 163 • Março 2014

Nefi Cordeiro – Ministro do STJ

## STJ COMEMORA ANIVERSÁRIO COM RENOVAÇÃO

Editorial: Bandidos da democracia

# Quando tempo é dinheiro: os pontos positivos do controle da jornada por exceção

Carolina Tupinambá | Professora de Direito, Processo e Prática Trabalhista

Saber medir e controlar o tempo é uma arte. O popular trava-língua “O tempo perguntou pro tempo quanto tempo o tempo tem. O tempo respondeu pro tempo que o tempo tem tanto tempo quanto tempo o tempo tem” dá uma ideia do quão difícil é a quantificação do tempo que passa.

No Direito do Trabalho, os estabelecimentos em que trabalhem mais de dez pessoas são obrigados a ter anotado o controle da hora de entrada e de saída dos trabalhadores, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

A dispensa da anotação do tempo de descanso é positiva e ajuda os trabalhadores a aproveitarem ao máximo suas pausas para relaxamento e alimentação, em vez de terem que ficar enfileirados para marcar os cartões durante os intervalos.

Para as empresas que vivenciavam a opção de registro da jornada por ponto eletrônico, em agosto de 2009, o MTE editou a Portaria nº 1.510/09 disciplinando minuciosamente o Registro Eletrônico de Ponto (REP) e a utilização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto (SREP). Mais tarde, em 25 de fevereiro de 2011, a Portaria nº 373 do MTE disciplinou a possibilidade de adoção pelos empregadores de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho.

Este artigo pretende explorar o alcance das normas administrativas acima elencadas, bem como as reais obrigações do empregador no que tange ao controle de jornada diante do cenário apresentado.



Foto: Arquivo pessoal

## 1. O tratamento constitucional e o mínimo existencial referente ao direito à limitação de jornada

A jornada de trabalho corresponde ao tempo diário em que o empregado se coloca em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato. A Constituição Federal de 1988 estabelece em seu art. 7º parâmetros de duração da jornada de trabalho, que irão, desde logo, condicionar a interpretação dos dispositivos da Consolidação que com aqueles se relacionem.

Quanto tempo pode o trabalhador permanecer à disposição do empregador? Em seu art. 7º, XIII, a Constituição sinaliza para uma resposta, fixando a jornada de trabalho em função do dia – 8 horas – e da semana – 44 horas –, devendo-se interpretar a referida norma a partir da conjugação de ambos os parâmetros, do que resultarão combinações variadas.

Outrossim, da leitura do art. 7º, incisos XIII, XIV e XVI, da Constituição Federal, se antevê a possibilidade de prorrogação da jornada “normal” de trabalho, mediante autorização sindical de compensação ou pagamento do labor extra.

Finalmente, também encerra o bloco constitucional de direitos trabalhistas referentes à duração da jornada os descansos semanais remunerados, integrantes do patamar normativo mínimo indispensável à dignificação do trabalhador, nos termos do art. 7º, inciso XV, da Constituição Federal.

Dados os principais dispositivos constitucionais sobre a matéria, pelo texto da Carta se infere que: (i) o direito ao repouso semanal é direito mínimo indisponível; (ii) por outro lado, a duração máxima da jornada é direito o qual a Carta permite disposição, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

A forma de controle da jornada é premissa, obviamente, da correta observância dos direitos relativos à duração do trabalho, mas não tem sede constitucional.

Em verdade, os direitos trabalhistas são, por natureza, indisponíveis. De forma singela, não podem ter sua aplicação afastada por ato de vontade das partes, ou por disposição presente em acordo ou convenção coletiva de trabalho que com eles contraste<sup>1</sup>.

O Ministro Maurício Godinho Delgado<sup>2</sup> reconhece, no entanto, que alguns direitos trabalhistas são, digamos assim, “mais indisponíveis que outros”. Considera absoluta a indisponibilidade do direito que traduz um patamar mínimo civilizatório, e relativa do direito correlativo a interesse bilateral simples. A maior parte da doutrina segue esses parâmetros.

Com respeito às impressões em contrário, os direitos trabalhistas, assim como os demais direitos sociais, possuem um núcleo mínimo existencial intangível em torno do qual orbitam direitos disponíveis<sup>3</sup>. Note-se que este mínimo existencial não tem dicção constitucional própria, nem conteúdo específico. Em verdade, seja no Direito do Trabalho

ou no Direito Civil, o mínimo existencial constitui o mínimo necessário à existência de um direito fundamental, posto que, sem ele, cessaria a possibilidade de sobrevivência do homem e desapareceriam as condições iniciais da liberdade. Seria apenas ele o núcleo de indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Se por autorização constitucional a jornada de trabalho pode ser negociada, respeitado o mínimo existencial, tanto mais as formas de controle de ponto. Lógico que os modelos de controle de ponto serão disponíveis por legítima negociação sindical. Negar essa realidade, não é proteger o empregado em face da empresa, é desobedecer a vontade constitucional.

## 2. A regulamentação do ponto eletrônico: burocracias e pretensão protecionista

Para aferir a jornada dos empregados, as empresas com mais de dez trabalhadores devem adotar uma das três formas de registro: manual, mecânico ou eletrônico. O trio de alternativas é legal, restando ao empregador verificar qual sairá mais em conta financeiramente, na medida em que, sob o ponto de vista jurídico, qualquer das três formas de controle de jornada será aceita. Trata-se de opção gerencial.

Os controles de jornada são passíveis de fiscalização do Ministério Público do Trabalho, e do Ministério do Trabalho e Emprego<sup>5</sup>. Assim como os sistemas manuais e mecânicos, o sistema eletrônico de apuração da jornada vinha sendo objeto de fiscalização do Ministério do Trabalho, visando coibir fraudes de todo gênero.

Autos de infração com esse objeto, via de regra, relatavam duplicidade de cartões de ponto, alterações *a posteriori* de frequência, arredondamento a menor das apurações, descarte automático de horas não compensadas, dentre outros milhares de problemas. Fraudes, de fato, não eram poucas. O problema foi que o Ministério do Trabalho e Emprego resolveu acreditar que conseguiria exterminá-las mediante ato normativo de completude ilusória e incauta: a Portaria nº 1.510/2009.

A norma administrativa, que traz no seu bojo 31 artigos e anexos(!), de fato, exorbita a competência funcional instituindo direitos e criando obrigações,<sup>6</sup> para muito além do papel assegurado ao órgão pelo texto do art. 74 da CLT.

A Portaria institui o chamado Sistema de Registro Eletrônico de Ponto, um conjunto de equipamentos e programas informatizados destinado à anotação por meio eletrônico da entrada e saída dos trabalhadores das empresas, o qual deve registrar fielmente as marcações efetuadas<sup>7</sup>.

Ademais, a Portaria nº 1.510/2009, a pretexto de proteger os trabalhadores e coibir fraudes, obriga o empregador a adquirir uma parafernália específica de fabricantes taxativos, além de um “ultra-super-fantástico-moderno”

relógio de ponto, quando a Lei nada exigia a respeito. Uma logística complicadíssima e bastante cara, por óbvio.

Em outras palavras, a atenção sobre a jornada de trabalho é desviada para um sem-número de requisitos burocráticos e falíveis, os quais gozam de ingênua ilusão de que eventualmente esgotem as possibilidades de brechas para eventuais fraudes.

A forma não deve se sobrepor à questão de fundo. O Direito do Trabalho, sempre bom lembrar, é calcado na oralidade, na simplicidade, no informalismo, no Princípio da Realidade. Nunca é demais ressaltar o óbvio: o controle de jornada é um meio e não um fim em si mesmo!

A Portaria nº 1.510/2009 do MTE é inconstitucional. O princípio da legalidade insculpido na Constituição Federal assegura que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, conceito no qual não se enquadra o ato administrativo regulamentar. Ademais, as regras ferem a isonomia. As inúmeras exigências da Portaria acabam por criar privilégio em favor das empresas desobrigadas a controlar a entrada e saída dos empregados, ou que tenham feito a opção pelo ponto manual ou mecânico.

Para fechar as críticas ao SREP – sem esgotá-las, pois, de fato, cada artigo da Portaria mereceria repreensão específica a comprometer as contingências desse texto –, reza a norma que o registro eletrônico de frequência deve “sempre estar disponível no local da prestação do trabalho” para pronta extração e impressão de dados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho. Sempre? Não seria a eternidade um prazo um tanto quanto inusitado? E se o registro estiver em manutenção? E se quebrar e não tiver conserto? E se...?

A Portaria simplesmente desconsidera as diferenças entre as atividades, os sindicatos, as empresas, as circunstâncias etc... . Gera dificuldade no que poderia ser simples.

Logicamente, contra a malfadada Portaria, como era de se esperar, foram ajuizadas ações e impetrados inúmeros mandados de segurança na Justiça Comum e na Justiça do Trabalho. Não obstante algumas decisões favoráveis em primeiro grau<sup>8</sup>, em geral, mesmo sem o enfrentamento da questão de fundo, as ações não tiveram sucesso em instâncias superiores<sup>9</sup>.

Alguns projetos propõem a sustação da Portaria nº 1.510/2009 do MTE, como, por exemplo, o Projeto de Decreto Legislativo 2.839/10, os Projetos PDC-4/2011, PDC-5/2011 e PDC-6/2011, dentre grupos de trabalho institucionais, pareceres de procuradorias e trabalhos acadêmicos que igualmente reconhecem a desfuncionalidade da norma.

### 3. Superação do ponto eletrônico no modelo da Portaria nº 1.510/2009 do MTE

Diante da penca de problemas gerados com a edição da Portaria nº 1.510/2009 do MTE, outras foram sendo editadas para postergar o prazo fatal instituído para a

plena adequação ao sem-número de formulários e sistemas obrigatórios inaugurados. A Portaria nº 373, de 28 de fevereiro de 2011, foi uma das que adiou a obrigação das empresas adotarem o REP. Mas a referida norma foi além. Sem cerimônia, tratou dos seguintes pontos: (i) instituição taxativa de sistemas de controle de jornada alternativos; (ii) condições de aceitabilidade dos sistemas alternativos; (iii) criação de grupo de trabalho para aperfeiçoar o sistema de registro eletrônico de ponto.

Assim, o nefasto, caro e burocrático SREP é automaticamente excepcionado nas seguintes hipóteses:

- a) Empregados legalmente liberados do controle. São eles: aqueles que desempenham cargos de confiança, trabalhadores externos (art. 62 da CLT), empregados em domicílio (art. 83 da CLT) e ferroviários de estações de interior (art. 243 da CLT);
- b) Estabelecimentos com menos de 10 empregados;
- c) Órgãos públicos que não vivenciam regime de contratação de mão de obra nos moldes da CLT;
- d) Empresas optantes de sistemas ordinários ou alternativos de controle manual ou mecânico;
- e) Empresas de transporte submetidas à Lei nº 12.619 de 30/4/2012; e, finalmente,
- f) Empresas optantes do sistema alternativo de controle eletrônico de jornada nos moldes da Portaria nº 373 do MTE.

Em suma, apenas estariam submetidas aos ditames do SREP aquelas empresas optantes pelo sistema eletrônico de controle ordinário de jornada. E, mesmo para estas, a eficácia da Portaria nº 1.510/2009 é questionável em razão de dois fundamentos; (i) sua flagrante inconstitucionalidade formal e material; (ii) sua revogação tácita pela Lei nº 12.619 de 30/4/2012, a chamada “Lei dos caminhoneiros”, posterior, hierarquicamente superior e com validação expressa de outros controles eletrônicos que não o SREP.

A despeito de ambos os argumentos, alguns operadores do Direito se baseiam na presunção de constitucionalidade e na inexistência de revogação expressa, sustentando a plena validade e eficácia da Portaria nº 1.510/2009. O controle alternativo de jornada, neste cenário, ilustra possibilidade segura de afastamento da nefasta suposta obrigatoriedade de instituição do SREP.

### 4. O controle por exceção e os novos paradigmas

A Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, publicada pelo MTE dispõe sobre a possibilidade de adoção de sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho. A adoção desta sistemática implica a presunção de cumprimento integral da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento, bem como a exigência de se disponibilizar tempestivamente ao empregado informações sobre qualquer ocorrência

que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

Segundo a Portaria nº 373, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos dá-se mediante autorização em acordo coletivo, sendo certo que não devem se admitir: restrições à marcação do ponto, marcação automática do ponto, exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada, nem tampouco a alteração ou a eliminação dos dados registrados pelo empregado.

A marcação de ponto por exceção consiste na anotação, pelo empregado, no seu registro de ponto apenas das atividades não compreendidas na jornada diária normal de trabalho, tais como: horas extras, ausências injustificadas ou justificadas, folgas compensadas, saídas antecipadas, atrasos e assemelhados, presumindo-se, se nada for apontado, o cumprimento ordinário da jornada de trabalho prevista.

Contudo, infelizmente, ainda que autorizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e ajustado em norma coletiva, a validade do sistema de marcação de ponto por exceção tem sido questionada. Algumas empresas são autuadas por fiscais do próprio MTE. Outras são réis em ações civis públicas ou mesmo em ações trabalhistas individuais, havendo decisões da Justiça do Trabalho que invalidam o sistema alternativo de controle de ponto.

O TST se divide em corrente intolerante<sup>10</sup> e favorável<sup>11</sup> ao reconhecimento e à validação de controles alternativos de frequência mediante norma coletiva, inexistindo manifestação das sessões a respeito.

A atividade fiscal ou mesmo as decisões que desconsideram os sistemas alternativos, via de regra, consagram entendi-

mento de que o controle por exceção supostamente: (i) desatende o disposto no art. 74, § 2º da CLT; e (ii) vai de encontro ao princípio protetor que norteia o Direito do Trabalho, uma vez que o controle ordinário protegeria o empregado contra fraudes no cômputo da jornada a ser remunerada.

O ponto por exceção parte da premissa da boa-fé das partes, o que, por si só, já revela a leveza de sua índole. Desconstrói o dogma de que, nas relações de trabalho, o Estado tenha que se posicionar invariavelmente com desconfiança do empregador e sem a menor fé na capacidade de auto determinar-se do empregado. Supera o mito do assistencialismo integral para dar um voto de confiança aos sujeitos das relações de trabalho, tratando as partes como responsáveis, maiores e capazes. Não tem sentido o Estado ter a pretensão de ser “mais realista que o rei”, invalidando pactos firmados legitimamente entre interessados representados coletivamente a pretexto de proteger o empregado. A vivência da relação de trabalho tem como pano de fundo a confiança e a presunção de boa-fé, elementos que se configuram na medula óssea de um patamar civilizatório desejável. A aceitação do ponto por exceção revela-se conformismo com o que não tem mais volta: a recíproca dependência entre empregados e empregadores e a decorrente cooperação mútua, com a preservação de suas alteridades para a conquista de um estágio de desenvolvimento superior nas relações trabalhistas.

Inegável, ainda, na lista de vantagens do ponto por exceção, a praticidade da administração de informações costumeiramente pouco variáveis. Ora, a vida não costuma ser uma montanha russa em que todo dia seja



Foto: Depositphotos

diferente do outro, nada se repita e inexista previsibilidade. Pelo contrário. As pessoas são mais apegadas à rotina do que à insegurança das variações de roteiros e costumes. Isto é da humanidade. E quem aguenta descrever a rotina tão comum em nosso dia a dia?

Neste aspecto, a condescendência com o controle alternativo certamente alcançaria o problema dos “pontos britânicos”, os quais geram injusta presunção de serem falsos. Os empregados mesmos, quando ajuízam demandas trabalhistas, alegam ter laborado das oito às tantas horas, todos os dias, durante todo o período contratual. Então, não seria uma jornada invariável?! Ora, a jornada britânica para empregador seria fraude e para empregado seria presumida verdadeira, se inexistentes cartões variáveis juntados pela empresa?! Parece que tal entendimento fere a isonomia e a paridade de armas processuais, pelo que não pode prevalecer.

A valorização da negociação coletiva é o principal ponto positivo no que diz respeito à aceitação do controle de jornada por exceção. Aliás, o acordo e a convenção serão servíveis à instituição de qualquer controle alternativo, seja eletrônico ou não, mostrando-se inconstitucional a limitação da fonte normativa apontada na Portaria nº 373, no sentido de que para instituição do ponto alternativo eletrônico, apenas serviria o acordo coletivo. A convenção e o acordo coletivo são fontes de direito de mesmo patamar, sendo certo que o acordo, por ser negociado diretamente com determinada empresa, especifica de modo mais fidedigno a realidade de trabalhadores submetidos a condições mais uniformes do que a categoria como um todo.

Para todas as vantagens da aceitação do controle alternativo de jornada, a otimização do tempo de trabalho aparece como uma espécie de cereja do bolo. O tempo tornou-se um bem muito valioso, dada sua escassez nos dias atuais, em que é preciso dar conta de uma verdadeira multiplicidade de afazeres e responsabilidades. Em geral, vive-se a denominada dupla jornada de trabalho. Trabalha-se no mercado, mas ainda é preciso cuidar dos afazeres domésticos, dentre outras atividades. Nesta correria do dia a dia gastar tempo com aquilo que valha a pena é, por assim dizer, um sinal de inteligência. Preenchimento de relatórios, papeletas sem sentido, fluxogramas que se perdem em si mesmos, burocratização de rotinas só não devem ser extirpados se imprescindíveis ao sucesso do negócio e à organização do ambiente de trabalho. A possibilidade de registro tão somente do que “foge ao normal” da jornada ordinária parte de premissa de maturidade e de certo nível de civilidade de empresas e empregados, gerando economia de tempo para ambos os atores da relação de emprego.

Enumeradas as principais vantagens do reconhecimento do sistema alternativo de controle de ponto via negociação sindical, resta apenas demonstrar o embotamen-

to dos argumentos que comumente justificam decisões e autuações que têm por premissa a nulidade desse tipo de controle de jornada.

a) O art. 74, § 2º, da CLT e a possibilidade de flexibilização *in concreto*

O art. 74, § 2º, da CLT tem sido invocado por representantes do Ministério Público do Trabalho, auditores fiscais e alguns magistrados como se fosse o fundamento maior da objetiva impossibilidade de instituição de controle alternativo de jornada. A CLT manda registrar diariamente e pronto: estaria acabado. Em suma, de acordo com a corrente contrária, não se admitiria flexibilização da qual resultasse a supressão de direitos trabalhistas protegidos por normas de caráter cogente, sob pena de nulidade.

Mas é preciso uma certa dose de reflexão para se operar o Direito. O art. 74, § 2º, da CLT apenas trata da obrigatoriedade de registro de ponto, sem versar quanto à possibilidade da previsão, em norma coletiva, do critério de marcação de ponto por exceção. É que a autonomia privada coletiva restou elevada a nível constitucional, e, portanto, merece ser privilegiada.

Assim, é possível a flexibilização do disposto no art. 74, § 2º, da CLT por meio de norma coletiva, uma vez que o referido dispositivo legal não trata de direito trabalhista indisponível assegurado pelo ordenamento jurídico, não integra “mínimo existencial”, tampouco se refere à norma atinente à segurança e saúde do trabalho.

A interpretação literal e inflexível do art. 74, § 2º, da CLT, assim como o regramento exaustivo do controle de ponto, têm por premissa um Estado centralizador, políptico, intrometido e burocratizado. Dificulta negócios, encarece a livre iniciativa e abre perigosas valas de passagem para corrupção, infelizmente cogitada por empresas que se veem sem saída no arsenal de deveres e obrigações e na iminência de autuações milionárias.

b) O princípio protetor

Ainda que transvestida de segurança e proteção, a atuação estatal à base de lupa e microscópio emperra o andar da vida. Invocar a bandeira do protecionismo contra a possibilidade de controle por exceção é demagogia arcaica e dispensável.

De fato, o Direito do Trabalho opera, basicamente, de acordo com o megaprincípio da proteção. Trata-se de uma espécie de direito costumeiro, embora por vezes positivado, que engendra uma lógica tida como aprioristicamente boa, no sentido de bem intencionada e supostamente justa. Em verdade, o princípio protecionista é operado como se regra fosse, direcionando todas as soluções sempre para um mesmo resultado, que não é fruto de ponderação, mas de um preconceito arraigado, qual seja, de que o empregado

precise sempre ser compensado pelo Estado de sua “sina ou carma” de hipossuficiência.

Altos empregados, prestadores de serviço sem subordinação, microempresas, empresas unipessoais, empregados qualificados, labor meramente intelectual, dentre outros, são elementos a colorir a atualidade das relações de trabalho dispensando a visão simplista de “empregador-poderoso” e “empregado-pobrezinho”.

Algumas vozes começam a alertar para a necessidade de nova compreensão do papel do princípio protetor. Arion Sayão Romita já compartilhou algumas ideias neste sentido:

Em sua atuação prática, o princípio de proteção redonda, muitas vezes, em explícita manifestação de injustiça. Frequentemente, quando se invoca tal princípio, arma-se o cenário para que seja perpetrada uma injustiça contra alguém. O princípio da proteção, em sua crua expressão, constitui desmentido frontal das noções de direito e de justiça<sup>12</sup>.

Esclarece o doutrinador que, na verdade, o princípio que representa o cerne da discussão trabalhista no país seria o da liberdade de trabalho, acrescido do princípio da democracia.

Para que empresa e trabalhador fujam da verdadeira neurose que é o modelo descrito de intervenção do Estado nas relações de trabalho, encarecendo todo o circuito, a saída é mesmo a negociação coletiva como fonte criadora de normas mais aderentes à realidade.

Neste aspecto, muitas vezes, “princípio de proteção ao trabalhador” é ineficiente e ilusório, uma vez que: (i) não se coaduna com a Constituição, que coloca no mesmo patamar, como fundamento do Estado, a valorização do trabalho e da livre iniciativa e; (ii), a sociedade não mais corresponde ao *locus* de um sistema binário, dicotômico ou estanque. Pelo contrário, traço marcante da contemporaneidade é a complexidade da interação do Estado com os indivíduos, e dos próprios entre si. Um sistema duro, que tenha como premissa uma hipossuficiência nem sempre real, não consegue dar conta de solucionar conflitos sociais de forma eficiente, tampouco promover, em caráter disciplinar, o desembaraço das linhas de estrangulamento entre capital e trabalho.

E que não se alegue, pura e simplesmente, que o trabalhador teria sido coagido a registrar o que foi determinado pela empresa, ocultar as horas extras, e toda a ladainha de sempre. Não que esse constrangimento não exista ou seja raro, mas não se pode nivelar o mundo pelo que é torto. As fraudes devem ser combatidas e exemplarmente punidas, mas não servir de parâmetro para uma visão turva da realidade. Impossível presumir a coação, deturpação ou falsidade do controle alternativo.

## 5. Conclusão

Desconsiderar controles de ponto por exceção autorizados em norma coletiva não é proteger nem tampouco

flexibilizar direito indisponível. Normas e respectivas interpretações exaradas a pretexto de seguirem o princípio protecionista, como sói ser a Portaria nº 1510 e corrente doutrinária ou jurisprudencial que rechace o controle de ponto por exceção, deverão tomar rumo distinto. O controle de ponto alternativo instituído por norma coletiva deve ser respeitado em garantia da segurança jurídica, cabendo ao Estado o fomento da atuação das organizações coletivas trabalhistas.

O controle alternativo de jornada baseado em norma coletiva é válido, eficaz e legítimo para o cômputo e a correta remuneração da jornada de trabalho. 

## Notas

<sup>1</sup> Em norma constante do art. 9º da CLT, reiterada no art. 444 do mesmo diploma legal, vê-se que às partes é livre estipular em sede contratual tudo quanto não contravenha às disposições da Consolidação.

<sup>2</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 201

<sup>3</sup> Na doutrina do Pós-Guerra, o primeiro jurista de renome a sustentar a possibilidade do reconhecimento de um direito subjetivo à garantia de recursos mínimos para uma existência digna foi o publicista Otto Bachof, que, já no início da década de 1950, considerou que o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, da Lei Fundamental da Alemanha) não reclama apenas a garantia da liberdade, mas também um mínimo de segurança social, já que, sem os recursos materiais para uma existência digna, a própria dignidade da pessoa humana ficaria sacrificada.

<sup>4</sup> Ver BARCELLOS, Ana Paula de. *O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Mínimo Existencial*. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2008.

<sup>5</sup> A instrução normativa nº 85, de 26 de julho de 2010, do Ministério do Trabalho e Emprego disciplina a fiscalização do Sistema de Registro Eletrônico de Ponto - SREP, e fixa prazo para o critério da dupla visita em relação à obrigatoriedade da utilização do equipamento nela previsto.

<sup>6</sup> Ver, por todos, CYRINO, Andre Rodrigues. *Revisitando o princípio da separação de poderes*: algumas notas sobre a redefinição do espaço normativo do Poder Executivo. In: Zênio Ventura; Paulo Roney Fagúndez. (Org.). *As perspectivas da advocacia pública e a nova ordem econômica*. Florianópolis: OAB/SC, 2006, v. , p. 81-102.

<sup>7</sup> Sobre o ocorrido, frise-se que inclusive já houve pronunciamento da 7ª Turma do TST (Tribunal Superior do Trabalho) no RR - 1503300-90.2008.5.09.0016, no qual se decidiu que o MTE não pode estabelecer jornada de trabalho para determinada categoria ante a competência privativa da União para legislar no Direito do Trabalho.

<sup>8</sup> MS nº 3738.2010.195.9.0.5 e, nº 0001190.08.2010.5.06.0211, entre outros.

<sup>9</sup> AIRR - 384-34.2011.5.02.0086, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 18/9/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: 20/9/2013

<sup>10</sup> AIRR - 156-64.2011.5.15.0129, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 18/12/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: 7/1/2014

<sup>11</sup> RR - 35900-29.2006.5.09.0658 Data de Julgamento: 14/9/2011, Relator Ministro: Renato de Lacerda Paiva, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 23/9/2011

<sup>12</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Os Princípios do Direito do Trabalho ante a realidade*. Revista LTr. 74-09/1038. Vol. 74, nº 9, Setembro de 2010.