

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

RAÍSSA MOURA JONAS PESSOA

**A LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA) E SUAS
IMPLICAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO**

SANTA RITA - PB

2017

RAÍSSA MOURA JONAS PESSOA

**A LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA) E SUAS
IMPLICAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito, do Centro de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal da Paraíba como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Guthemberg Cardoso
Agra de Castro

SANTA RITA - PB

2017

Jonas Pessoa, Raíssa Moura.

J76l A Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) e suas implicações na Jornada de Trabalho / Raíssa Moura Jonas Pessoa – Santa Rita, 2017. 54f.

Monografia (Graduação) – Universidade Federal da Paraíba.
Departamento de Ciências Jurídicas, Santa Rita, 2017.
Orientador: Prof^o. Dr. Guthemberg Cardoso Agra.

1. Consolidação das Leis do Trabalho. 2. Reforma Trabalhista. 3. Lei nº 13.467/17. I. Agra, Guthemberg Cardoso. II. Título.

BSDCJ/UFPB

CDU – 34:331

RAÍSSA MOURA JONAS PESSOA

**A LEI 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA) E SUAS
IMPLICAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito, do Centro de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Me. Guthemberg Cardoso Agra de Castro.

Banca Examinadora:

Data da Aprovação: 06/11/2017

Prof. Msc. Guthemberg Cardoso Agra de Castro

Orientador

Prof. Msc. Demétrius Leão

Prof. Msc. Henrique Lenon

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer primeiramente a Deus por ter me guiado em toda trajetória, desde a aprovação no Curso de Direito à realização desse trabalho de conclusão. A Ele toda honra e toda glória. A minha mãe do céu, Maria, por sua intercessão e proteção em todos os momentos de minha vida.

Agradeço aos meus pais, Gilmar e Celionora, pelo amor incondicional, por todas as batalhas e renúncias que tiveram de enfrentar para que meu sonho se realizasse. Sem os ensinamentos e a base familiar que me concederam jamais obteria sucesso na minha vida acadêmica e profissional. A vocês meu muito obrigada pela maior herança que poderiam me deixar: o estudo.

Aos meus irmãos, Breno e Gilmar Filho, pela torcida e vibração a cada conquista, como se suas fossem.

A Mateus pelo companheirismo e paciência durante minha caminhada, por ter sido meu porto seguro e minha calma nos momentos de aflição.

Aos meus amigos e colegas de turma pelo ombro acolhedor e pela ajuda despendida nos momentos de dificuldade por todos esses anos.

Por fim, agradeço ao meu orientador, Guthemberg Cardoso, minha referência no Direito do Trabalho, por ter me acompanhado na elaboração desta monografia, pelos ensinamentos e auxílio durante toda preparação.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo abordar as possíveis consequências da Reforma Trabalhista na jornada de Trabalho. A forte crise econômica e política que vem abalando o país nos últimos anos deu margem à criação dessa reforma, proposta no governo do Presidente Michel Temer e instrumentalizada pela Lei nº 13.467/17. A implantação da nova legislação é defendida pelo Governo Federal como uma forma de combater a crise econômica e o desemprego, de modo a impulsionar a economia e gerar mais segurança aos empregadores para que possam aumentar as contratações. No entanto, como será visto, muitos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho que serão alterados acarretarão a supressão de direitos trabalhistas conquistados arduamente e garantidos até então pela legislação infraconstitucional e constitucional. Uma das principais mudanças que atingirá diretamente a jornada de trabalho diz respeito a possibilidade de empregadores e sindicatos dos trabalhadores negociarem como ela pode ser cumprida, esses acordos firmados irão sobrepor-se às normas consagradas na CLT, gerando uma flagrante insegurança para os trabalhadores e consistindo em um verdadeiro retrocesso social e trabalhista. Outros pontos relevantes e de destaque no tange à jornada de trabalho que serão alterados pela Reforma Trabalhista também serão analisados, tais como: trabalho em regime de tempo parcial, tempo à disposição do empregador, jornada normal de trabalho, horas extraordinárias, intervalos intrajornada e jornada intermitente.

Palavras-chave: Consolidação das Leis do Trabalho. Reforma Trabalhista. Lei nº 13.467/17. Jornada de Trabalho.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	10
2.1 HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS E TRABALHISTAS NO MUNDO	10
2.2 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS	14
3 JORNADA DE TRABALHO	16
3.1 DEFINIÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO.....	17
3.2 JORNADA NORMAL DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO.....	19
3.3 LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO DIREITO INTERNACIONAL.....	21
3.3.1 Convenção nº 30 da OIT	22
3.3.2 Convenção nº 31 da OIT	22
3.4 REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA CLT	23
3.5 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS	25
4 LEI Nº 13.467/17: REFORMA TRABALHISTA	29
4.1 EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS DO PROJETO DE LEI Nº 6787/16	32
4.2 IMPLICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA NA JORNADA DE TRABALHO ..	38
4.2.1 Tempo à Disposição do Empregador	39
4.2.2 Trabalho em Regime de Tempo Parcial	40
4.2.3 Jornada Normal de Trabalho e Horas Extraordinárias	41
4.2.4 Intervalos Interjornada e Intrajornada	44
4.2.5 Jornada Intermitente	45
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS	52

1 INTRODUÇÃO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso está inserido no ramo do Direito do Trabalho, e abordará as alterações que serão realizadas na Consolidação das Leis Trabalhistas¹ com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, a chamada “Reforma Trabalhista”, essencialmente no que se refere à jornada de trabalho.

A Reforma Trabalhista surge no governo do Presidente Michel Temer com o objetivo de estimular a economia e diminuir os índices de desemprego no país. Para os defensores da mudança, esse fenômeno se dará com a redução dos custos e da insegurança jurídica para os empregadores, o que, conseqüentemente, criará um aumento de vagas para trabalho, mesmo que com menos estabilidade para os trabalhadores. Aliás, economistas defendem que a falta de estabilidade pode ser favorável ao mercado, pois aumentará sua produtividade, uma vez que os trabalhadores se tornarão mais competitivos.

Entretanto, tais argumentos confrontam diretamente com os fundamentos constitucionais do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana, valores estes consagrados em nossa Constituição Federal de 1988 e que não podem ser negligenciados por um Estado Democrático de Direito.

A nova legislação que entrará em vigor em novembro do presente ano traz consigo inconstitucionalidades e afrontas a direitos já consolidados em nosso ordenamento jurídico, inclusive por meio de tratados internacionais ratificados pelo Brasil na Organização Internacional do Trabalho (OIT).²

Como é percebido, diante do mundo globalizado em que vivemos, fruto do capitalismo econômico em que se busca a produtividade e competitividade desenfreada, as normas de proteção ao trabalhador se apresentam como verdadeira barreira a esses objetivos, pois elevam os custos da produção e dificultam a competitividade entre as empresas. É nesse cenário que surge, para alguns, a necessidade de repensar o Direito do Trabalho, de modo a readaptá-lo às necessidades atuais.

¹ A Consolidação das Leis do Trabalho é norma infraconstitucional de regulamentação do Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho no Brasil, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas.

² Organização criada em 1919, pelo Tratado de Versalhes, composta por representantes de governos e organizações de empregadores e trabalhadores, responsável por formular e aplicar normas internacionais de trabalho através de convenções e recomendações.

Nesse contexto, os defensores da reforma utilizam o argumento da antiguidade da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), publicada em 1943 em uma realidade totalmente discrepante da nossa, e da necessidade de se readaptar as leis trabalhistas ao mercado capital contemporâneo. É certo e reconhecido que existem normas que precisam ser alteradas para acompanhar as situações laborais atuais, mas qualquer mudança que venha a ocorrer deve encontrar limitação em preceitos já constitucionalizados desde 1988 pela Carta Magna.

A Reforma Trabalhista esbarra em direitos dos trabalhadores conquistados arduamente ao longo de décadas de lutas. A própria CLT é fruto de uma história travada pelos operários em busca de condições dignas de trabalho, e uma das principais, senão a principal, pauta dessas batalhas sempre foi a limitação da jornada de laboral.

Com o advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, a jornada de trabalho passa a ser submetida a acordos e convenções coletivas³ entre empregadores e sindicatos, e os frutos dessas negociações podem sobrepor-se ao que está legislado. Sem dúvidas, essa é uma das maiores novidades trazidas pela reforma e que gera muitas discussões e polêmicas.

Dessa forma, o presente trabalho terá como objetivo inicial fazer um resgate histórico da evolução dos direitos sociais trabalhistas no mundo e no Brasil, a fim de que se possa perceber que os direitos e garantias hoje consagrados na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas custaram a vida e o sangue de trabalhadores ao longo de uma história.

Num segundo momento, será apresentado o conceito de jornada de trabalho, compreendido como o tempo em que o trabalhador se encontra à disposição do empregador, bem como a forma como ela é regulamentada no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, será feita uma análise da limitação à jornada de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, conforme previsão no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e no artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Posteriormente, será mostrada a forma como a CLT trata a jornada de trabalho, sobretudo no que diz respeito a pontos específicos inerentes ao assunto, como: horas extraordinárias, compensação de jornada, banco de horas e trabalho em regime de tempo parcial. Em continuidade, realizar-se-á uma explanação geral do que vem a ser o fenômeno da

³ As convenções coletivas consistem em acordos realizados entre sindicatos de empregados e empregadores, e alcançam todos da categoria, independentemente de serem sócios ou não dos sindicatos envolvidos. Por outro lado, os acordos coletivos são celebrados entre o sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas, possuindo um alcance menor, pois atingem apenas os trabalhadores das empresas que celebraram o acordo. Apesar da distinção entre os dois institutos se dar essencialmente pelos sujeitos envolvidos, ambos possuem em comum o efeito normativo das condições de trabalho que são pactuadas através deles.

flexibilização das leis trabalhistas, assunto relevante e essencial para se compreender a (in) constitucionalidade das mudanças trazidas pela nova lei que irá alterar a CLT.

Por fim, o quarto e último capítulo abordará a Reforma Trabalhista em si. Primeiramente, será feito um resumo geral da tramitação da Lei nº 13.467/17 desde a sua passagem pelo Congresso Nacional até a sanção pelo Presidente Michel Temer. Também serão explanados pontos importantes e polêmicos de normas de proteção ao trabalhador que serão modificadas pela reforma, não apenas relacionados à jornada de trabalho, mas igualmente relevantes e que afetam diretamente todos os trabalhadores, tais como: o acordado sobre o legislado, trabalho temporário, trabalho em regime de tempo parcial, férias, teletrabalho, acesso à justiça e contribuição sindical.

Ademais, buscar-se-á fazer uma análise dos motivos que justificaram a proposição do Projeto de Lei 6.787/16, de iniciativa do Poder Executivo, que foi o pontapé inicial para a elaboração da Lei nº 13.467/17.

Após essas explicações, será realizado um estudo de pontos específicos relacionados à jornada de trabalho, notadamente: o tempo à disposição do empregador, trabalho em regime de tempo parcial, jornada normal de trabalho e horas extras, intervalos interjornada e intrajornada e jornada intermitente. Nesse momento será feita uma comparação de como esses direitos eram regulamentados até então pela CLT, e como serão com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, trazendo, quando pertinente, as principais críticas a essas alterações.

O Trabalho de Conclusão de Curso apresentará como problema os impactos e consequências que a nova legislação trará à jornada de trabalho, e até que ponto as mudanças serão benéficas para os trabalhadores. A elaboração da monografia, bem como a relevância do tema justifica-se pela importância das alterações que serão experimentadas com a nova lei, sobretudo por refletirem diretamente em normas de proteção ao trabalhador, gerando repercussão em todas as relações de trabalho.

A pertinência do estudo é demonstrada pela necessidade de se discutir e difundir o assunto ora abordado no meio acadêmico, visto que consiste em uma novidade ainda pouco estudada e documentada. As modificações na legislação trabalhista, como já dito, afetarão não apenas as relações laborais, mas principalmente a vida dos trabalhadores, que como elo mais frágil dessa relação podem sujeitar-se a condições desfavoráveis de trabalho.

Dessa forma, o estudo técnico-científico gera influência também no âmbito social, especialmente pela necessidade de garantir aos trabalhadores, parte mais vulnerável nas relações de trabalho, o conhecimento e a necessidade de proteção de seus direitos.

Para tanto, será utilizada como técnica de pesquisa a documentação indireta, realizando-se levantamentos de fontes bibliográficas diversas, tais como manuais, artigos jurídico-científicos e a própria legislação material trabalhista brasileira (Constituição da República, Consolidação das Leis Trabalhistas, entre outras).

Ainda, pela insuficiência de conhecimento disponível sobre o assunto (por ser uma lei que ainda não está produzindo seus efeitos), será utilizado o método hipotético-dedutivo, uma vez que para tentar explicar o problema serão formuladas conjecturas ou hipóteses (das consequências da Reforma Trabalhista na jornada de trabalho), que posteriormente deverão ser testadas ou falseadas. (GIL, 2008, p. 12).

Para isso, realizar-se-á, de forma não exaustiva, uma comparação de como a jornada era regulamentada na CLT, e como será com as novas mudanças que começarão a valer em novembro do ano de 2017.

Ademais, quanto ao método de procedimento, optar-se-á pelo histórico, haja vista a necessidade de se analisar a construção histórica e teórica da jornada de trabalho representada na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas, anteriores à revolução trazida pela Reforma Trabalhista. Para Lakatos e Marconi (2003, p. 107), tal método específico de procedimento consiste em: “investigar acontecimentos, processos e instituições do passado para verificar a sua influência na sociedade de hoje [...]”.

Por fim, ressalta-se que a abordagem das novas normas sobre jornada de trabalho se dará de forma essencialmente teórica, visto que a Lei nº 13.467/17 ainda não entrou em vigor, não se podendo, portanto, ter uma convicção convergente de como essas normas se desenvolverão na prática, e quais serão suas verdadeiras consequências nas relações de trabalho.

2 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Inicialmente, é importante a compreensão do surgimento e do processo de desenvolvimento dos direitos sociais, principalmente no que tange aos direitos trabalhistas, os quais passaram por grandes construções até chegarmos às garantias trazidas pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, marca uma significativa mudança nas relações sociais e econômicas, bem como nas condições de vida dos trabalhadores, devido à substituição da manufatura pela maquinofatura.

Nesse capítulo será visto que os direitos sociais trabalhistas, hoje positivados nos ordenamentos jurídicos dos Estados e especialmente em nossa Constituição Federal, foram fruto de muitas lutas ao longo dos anos, consistindo em uma verdadeira vitória dos trabalhadores que dedicaram suas vidas na construção de melhores condições de trabalho e em uma jornada digna.

2.1 HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS E TRABALHISTAS NO MUNDO

O marco principal do surgimento do Direito do Trabalho foi a Revolução Industrial, nos séculos XVIII e XIX. Nesse momento predominava o liberalismo clássico, que pregava a não intervenção econômica e social do Estado.

A Revolução Industrial consistiu em um fenômeno de mecanização dos meios de produção, onde o trabalho manual foi substituído pelas máquinas, o que fez surgir o trabalho assalariado. Nesse cenário, os operários eram atraídos aos centros urbanos para trabalhar nas fábricas, almejando melhores condições de vida. Entretanto, se sujeitavam a péssimas condições de labor em locais insalubres e a mercê de diversas situações, como: incêndios, explosão, intoxicação por gases, acidentes de trabalho e doenças. Mulheres e crianças também se inseriam nesse mercado, trabalhavam mais horas que os homens e recebiam salários inferiores. (FERRAZ, 2011, p. 1)

Com o passar do tempo, os trabalhadores começaram a se organizar para reivindicar melhores condições de trabalho e salários, a diminuição das jornadas - pois estas chegavam a durar até 16 horas diárias - e contra a exploração de mulheres e menores.

A partir daí, surge a necessidade de intervenção do Estado nas relações de trabalho, para proteger o trabalhador, visto os abusos que eram cometidos pelos donos das fábricas. Em 1802, na Inglaterra, pela primeira vez a jornada é limitada em 12 horas, e é proibido o trabalho noturno entre 21h e 6h. Em 1809, apesar de ainda não existir lei, o trabalho de menor de nove anos era considerado ilegal (foi criada lei proibindo esse tipo de trabalho em 1939). Nesse cenário diversas outras leis foram sendo criadas, regulamentando jornadas, trabalhos de mulheres e menores e outros assuntos trabalhistas. (CASSAR, 2015, p. 60)

Nos Estados Unidos, em Chicago, no dia 1º de maio de 1886, por não possuir garantias trabalhistas, os trabalhadores organizaram greves e manifestações pleiteando melhores condições de labor, principalmente a redução da jornada de 13 para 8 horas, que acabou acarretando em mortes e prisões de líderes trabalhistas. Mas essa data marcou uma luta tão significativa que governos e sindicatos escolheram 1º de maio como o dia do trabalho. (MARTINS, 2012, p. 8)

No que se refere aos direitos sociais, com o surgimento do constitucionalismo no século XVIII, os direitos fundamentais passaram a garantir aos cidadãos um comprometimento do Estado tanto pela liberdade quanto pelo respeito à pessoa humana. Os direitos sociais surgem diante do contexto desumano em que vivia a população desfavorecida nas cidades industrializadas da Europa Ocidental. Esses direitos constituem uma contraposição ao capitalismo industrial que predominava e à inércia do Estado liberal por volta do século XIX.

Segundo Comparato, conforme citado por Iurconvite, foi nesse quadro de descontentamento da população operária com o tratamento recebido pelo capitalismo, que surgiu um movimento de conscientização por direitos sociais. Com isso, a Constituição do México de 1917, denominada “Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos”, reconheceu e garantiu direitos sociais, passando a ser a primeira “a atribuir aos direitos trabalhistas a qualidade de direitos fundamentais, juntamente com as liberdades individuais e os direitos políticos (arts. 5º e 123)”. (COMPARATO, 2007, p. 178 apud IURCONVITE, 2010, p. 1).

A Constituição mexicana acabou por lançar uma base geral para construir um Estado Social de Direito, e dentre as principais mudanças trazidas por ela está o estabelecimento do princípio da igualdade entre empresários e trabalhadores na relação de trabalho e a criação de responsabilidade dos empregadores em caso de acidentes de trabalho.

Do mesmo modo, limitou as jornadas dos menores de 16 anos para seis horas, a jornada normal passou a ser de oito horas diárias e a noturna teve o limite máximo de sete

horas, proibiu o trabalho de menores de 12 anos, instituiu descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, entre outras garantias. Ou seja, essa constituição desmercantilizou o trabalho, pois até então, devido o sistema capitalista vigente, ele era equiparado a uma mercadoria, sujeita a lei da oferta e da procura. (CASTRO, 2014, p. 1)

Posteriormente, em 1918, na Rússia, foi promulgada a Declaração dos Direitos do Povo Trabalhador e Explorado, em que foram incorporadas medidas sócio-econômicas e políticas da Constituição mexicana.

Em 1919 a Constituição Alemã, conhecida como “Constituição de Weimar”, foi um importante marco na evolução dos direitos sociais, pois ao passo que aperfeiçoou a Constituição mexicana de 1917, criou o Estado da Democracia Social, em que se procurou defender efetivamente a dignidade humana, assim como se buscou fazer um elo entre os direitos civis e políticos com direitos econômicos e sociais, até então inexistentes na Revolução Industrial e no sistema capitalista liberal. (IURCONVITE, 2010, p. 1)

A partir daí as Constituições dos outros países passaram a legislar sobre o Direito do Trabalho. O Tratado de Versalhes previu a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, consistindo em um marco da proteção ao trabalhador assalariado, que passou a ser objeto de regulação convencional entre os diversos Estados, por meio de convenções internacionais.

Nesse contexto, Comparato realça a importância das convenções da OIT:

Até o início da Segunda Guerra Mundial, a OIT havia aprovado nada menos que 67 convenções internacionais, das quais apenas três não contaram com nenhuma ratificação. Várias delas, porém, foram ratificadas por mais de uma centena de Estados, como a Convenção n. 11, de 1921, sobre o direito de associação e de coalizção dos trabalhadores agrícolas (113 ratificações); a Convenção n. 14, de 1921, sobre descanso semanal nas empresas industriais (112 ratificações); a Convenção n. 19, de 1925, sobre igualdade de tratamento entre trabalhadores estrangeiros e nacionais em matéria de indenização por acidentes do trabalho (113 ratificações); a Convenção n. 26, de 1928, sobre métodos para fixação de salários mínimos (101 ratificações); e a Convenção n. 29, de 1930, sobre trabalho forçado ou obrigatório (134 ratificações). (COMPARATO, 2015, p. 68)

Foi com a Convenção n. 1 da OIT, na conferência de Washington, que pela primeira vez houve limitação na jornada de trabalho para oito horas diárias, consistindo em uma grande conquista para os trabalhadores e um grande salto alcançado na evolução dos direitos sociais.

Entretanto, com o passar dos anos esse reconhecimento dos direitos sociais foi sofrendo certa desvalorização, principalmente com o surgimento das guerras mundiais, marcadas por massacres e atrocidades. Com isso, após a Segunda Guerra Mundial, a

população mais do que nunca percebeu o valor e a importância da dignidade humana, e a Organização Internacional do Trabalho (OIT), buscando justiça social, ao promulgar em 1944 a Declaração da Filadélfia, passou a disciplinar de forma mais ampla sobre políticas sociais e direitos humanos. Nesse sentido, vejamos as considerações de Resende sobre o assunto:

Com a eclosão das guerras mundiais na primeira metade do século XX, a dignidade da pessoa humana foi desvalorizada diante dos interesses das grandes potências. Passados esses acontecimentos, houve uma retomada da valorização dos direitos humanos na organização social dos Estados. Em 1944, a Conferência da OIT aprovou uma declaração que em seus cinco itens dá ênfase à dignidade do ser humano, à liberdade de expressão e de associação, à formação profissional, ao direito de todos à educação, entre outros. (RESENDE, 2006, p. 31)

Mas foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948, um dos mais importantes registros, senão o principal, a cuidar dos direitos humanos e consequentemente dos direitos sociais. Isto porque, conforme dispõe Comparato, citado por Iurconvite:

A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece que a base dos direitos sociais, além do princípio da dignidade da pessoa humana, é o princípio da solidariedade. Isso porque este princípio proclama que o direito a seguridade social (artigos 22 e 25), o direito ao trabalho e a proteção contra o desemprego (art. 23, item 1), os principais direitos ligados ao contrato de trabalho, como a remuneração igual por trabalho igual (artigo 23, item 2), o salário mínimo (artigo 23, item 3), a livre sindicalização dos trabalhadores (artigo 23, item 4), o repouso e o lazer, a limitação horária da jornada de trabalho, as férias remuneradas (artigo 24) e o direito a educação: ensino elementar obrigatório e gratuito, a generalização da instrução técnico-profissional, a igualdade de acesso ao ensino superior (artigo 26), são os itens elementares, indispensáveis para a proteção das classes ou grupos sociais mais fracos ou necessitados. (COMPARATO, 2007, p. 230 apud IURCONVITE, 2010, p. 1).

Essa Declaração humanizou os direitos trabalhistas, ao passo que limitou o poder dos empregadores. Em seu artigo 23 trouxe garantias como o direito ao trabalho e à sua livre escolha, bem como condições dignas e proteção ao desemprego; salário igual por trabalho igual; remuneração que garanta uma existência digna; e o direito criar e se filiar a sindicatos. (DUDH, 1948, p. 23)

Portanto, pode-se concluir que foi com a Declaração Universal dos Direitos Humanos que houve uma maior preocupação e necessidade de garantir a dignidade da pessoa humana, bem como despertou a ideia de que o Estado deve estar presente buscando diminuir os problemas sociais, melhorar as condições de vida das pessoas e concretizar a igualdade social. Essa Declaração foi um importante marco na efetivação dos direitos sociais, sobretudo

no que se refere aos trabalhadores, servindo de fonte para as atuais Constituições, inclusive a nossa Constituição Federal de 1988.

2.2 EVOLUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

Nossa primeira constituição, a Constituição Política do Império do Brasil, de 1824, não tratou de regras trabalhistas, pois na época prevalecia a escravidão. A primeira Constituição Republicana, de 1891, também não disciplinou sobre esses direitos, apenas permitiu a livre associação e garantiu o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial. (FRANCO FILHO, 2013, p. 1)

Posteriormente, durante o governo Vargas, foi promulgada a Constituição de 1934, que possuía um viés social-democrático. É considerada a primeira constituição brasileira a trazer normas específicas de Direito do Trabalho. Contemplou em seus artigos 120 e 121 direitos trabalhistas expressivos, como: salário mínimo, jornada de oito horas diárias, repouso semanal, férias anuais remuneradas, indenização por despedida sem justa causa, criação da Justiça do Trabalho, entre vários outros. (CASTRO, 2014, p. 1)

A Constituição de 1937, conhecida como Carta Polaca, foi implantada no regime ditatorial de Vargas, nesse período muitos direitos trabalhistas foram suspensos devido o estado de guerra em que o Brasil se encontrava contra as potências do Eixo (Alemanha, Itália e Japão). (FRANCO FILHO, 2013, p. 1)

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, o país passou por um momento de redemocratização, sendo aprovada por uma Assembleia Constituinte a Constituição de 1946. O artigo 157 dessa Carta garantiu diversos direitos trabalhistas, mais uma vez foi constitucionalizada a limitação de jornada diária em oito horas, repouso semanal remunerado, salário mínimo regionalizado, entre outros direitos. Em 1967, após o golpe militar ter instituído um regime de exceção no Brasil, foi aprovada outra Constituição. Os direitos trabalhistas contemplados nela eram basicamente os mesmos apresentados na Constituição de 1946, com poucas alterações. A grande mudança foi a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). (FRANCO FILHO, 2013, p. 1)

Finalmente, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, inova ao dispor que todo poder emana do povo, que será exercido através de representantes eleitos diretamente. Outras grandes mudanças que merecem destaque são: redução da jornada de trabalho de 44 para 48 horas semanais; generalização do regime do FGTS bem como

suspensão da estabilidade decenal; indenização para demissão sem justa causa; adicional de horas extras em no mínimo 50%; remuneração de férias em 1/3; licença de 120 dias para gestante, assim como criação da licença paternidade; entre outros. (CASTRO, 2014, p. 1)

3 JORNADA DE TRABALHO

Dentre as lutas operárias por melhores condições de vida a jornada sempre foi uma das principais pautas. Isto porque, no século XVIII, durante a Revolução Industrial, momento em que não havia nenhuma legislação trabalhista, a jornada nas fábricas europeias chegava a 18 horas diárias e os trabalhadores se sujeitavam a condições de trabalho degradantes, como já fora analisado.

No Brasil, as relações laborais são regulamentadas pela Consolidação das Leis do Trabalho, que tem como objetivo principal a proteção ao trabalhador - elo mais frágil na relação de trabalho. Ao passo que protege, ela surge como uma forma de impedir os abusos que antes eram cometidos pelos empregadores. A CLT é fruto de uma grande conquista dos trabalhadores, pois regulamentou as relações de trabalho e trouxe melhores condições para desempenhá-lo.

Dentre as garantias trazias pela CLT temos a limitação da jornada, que está intimamente relacionada ao direito de descanso do trabalhador, direito este constitucionalizado como fundamental. O descanso permite o desenvolvimento da vida humana, ao passo que o homem se dedica a outras atividades, não apenas ao trabalho, gozando de momentos de lazer e socialização com a família e outras pessoas. Portanto, a limitação das horas de labor diárias consiste em norma de segurança e saúde, que deve ser respeitada por um Estado Democrático de Direito.

Nesse capítulo será analisado o que vem a ser a jornada de trabalho, sua evolução e regulamentação ao longo do tempo no campo internacional e no Brasil. Hoje, em nosso país, a limitação à jornada é disciplinada tanto na Constituição Federal, quanto na CLT, e em ambas é estabelecido o limite máximo de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais de labor, embora a Reforma Trabalhista traga algumas mudanças significativas, como será demonstrado ao longo do estudo.

Será visto também como a legislação infraconstitucional disciplina as horas extraordinárias, a compensação de jornada, o banco de horas e o trabalho em regime de tempo parcial. Por fim, será feita uma explanação acerca do fenômeno da flexibilização das leis trabalhistas, assunto de suma importância frente ao que se está vivenciando atualmente no país com a aprovação de uma Reforma Trabalhista, em que diversos dispositivos da CLT serão alterados em novembro do corrente ano, e, conseqüentemente direitos adquiridos serão suprimidos.

3.1 DEFINIÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO

Inicialmente é necessário fazer uma distinção entre três institutos que por diversas vezes são confundidos, quais sejam: jornada de trabalho, horário de trabalho e duração de trabalho.

A jornada de trabalho pode ser definida como a duração diária do trabalho, ou seja, o tempo em que o empregado está à disposição do empregador diariamente. Por sua vez, o horário de trabalho consiste no lapso de tempo em que efetivamente o empregado presta seus serviços ao empregador, sendo contado da hora em que ele entra até a hora de sua saída do emprego, não entrando no cômputo o período de intervalo. Dessa forma, o horário de trabalho pode ser diurno, noturno ou misto, a depender de seu horário de entrada e saída. Por fim, a duração do trabalho pode ser entendida sob um aspecto mais amplo, é gênero que abarca como espécies a jornada, o horário de trabalho e os repousos, em que se pode abranger o período trabalhado diariamente, semanalmente, mensalmente ou anualmente. (CASSAR, 2015, p. 654-655)

Feitas essas considerações, pode-se adentrar no mérito efetivamente da jornada de trabalho. Esta é definida como o tempo em que o trabalhador permanece à disposição do empregador, conforme conceitua o doutrinador Delgado:

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca á disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula. A jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato - o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. Por ela mensura-se, também, em principio, objetivamente, a extensão de transferência de força de trabalho em favor do empregador no contexto de uma relação empregatícia. É a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados). Daí sua grande relevância no cotidiano trabalhista e no conjunto das regras inerentes ao Direito do Trabalho. (DELGADO, 2016, p. 953)

Nesse mesmo sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também define jornada de trabalho ao dispor em seu artigo 4º: “Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.” (BRASIL, 1943).

Ademais, de acordo com Martins (2012, p. 521), o conceito de jornada de trabalho pode ser estudado sob três primas: o tempo efetivamente trabalhado, tempo à disposição do empregador e o tempo *in itinere*⁴.

O primeiro, como o próprio nome diz, computa apenas o tempo efetivamente trabalhado. Mesmo que o empregado esteja na empresa, se ele não estiver executando algum serviço, esse intervalo não é considerado, ou seja, não leva em consideração paralisações. Essa teoria não é adotada em nosso país, sendo essa ideia comprovada através dos artigos 294, 72 e 253, da CLT, que tratam da situação dos mineiros, de serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo) e dos serviços frigoríficos, respectivamente. (MARTINS, 2012, p. 521)

Nessas situações pode-se verificar que para esses trabalhadores é permitido que certos intervalos no labor sejam computados como de trabalho efetivo. Vejamos a literalidade dos supracitados dispositivos presentes na CLT:

Art. 294 - O tempo despendido pelo empregado da boca da mina ao local do trabalho e vice-versa será computado para o efeito de pagamento do salário. (BRASIL, 1943)

Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho. (BRASIL, 1943)

Art. 253 - Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo. (BRASIL, 1943)

A teoria do tempo à disposição do empregador leva em consideração para o cômputo da jornada de trabalho o momento em que o trabalhador chega na empresa até o horário que ele vai embora, ou seja, todo o período de tempo em que o empregado fica à disposição de seu empregador, aguardando ou executando ordens. É a teoria adotada até então pela CLT no artigo 4º, já citado anteriormente. Por sua vez, o tempo *in itinere* considera como jornada de trabalho desde o momento em que o empregado sai de sua casa até quando a ela retorna. (MARTINS, 2012, p. 521)

⁴ Expressão que traduzida para o Português significa “o que é itinerante” ou “no itinerário”. Pode ser entendida como horas extras não prestadas no local de trabalho, mas no trajeto de deslocamento do trabalhador de casa para o serviço e vice-versa. Essas horas eram computadas como jornada de trabalho se o local da prestação do serviço fosse de difícil acesso ou não amparado por transporte público e o empregador fornecesse o meio de transporte para o deslocamento. Com a entrada em vigor da Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) as horas *in itinere* não serão mais devidas em nenhuma hipótese.

Nesse ponto, o Direito do Trabalho brasileiro se vale de um sistema híbrido para denominar jornada ao se utilizar das teorias do tempo à disposição do empregador e do tempo *in itinere*. Isto porque, a CLT em seu artigo Art. 58, § 2º, dispõe que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e o retorno para sua residência, desde que realizado por qualquer transporte, não deve ser computado na jornada de trabalho. Entretanto, se o local de serviço for de difícil acesso ou não possuir transporte público que chegue até lá, e o empregador fornecer a condução, aí sim, esse período de deslocamento será computado como jornada. (BRASIL, 1943)

Nesse sentido, merece destaque o conceito trazido por Cláudia José Abud:

Jornada é o lapso temporal diário de trabalho cumprido pelo empregado, independentemente de ele estar ou não executando suas tarefas, o que compreende o tempo trabalhado e seu retorno, nas condições previstas no § 2º do art. 58 da CLT, e os intervalos existentes durante seu cumprimento, como ocorre na hipótese prevista no art. 72 do mesmo diploma legal. (ABUD, 2008, p. 12)

Ainda, no que se refere à natureza jurídica, pode-se dizer que a jornada de trabalho possui natureza mista, ora privada, ora pública. A natureza jurídica pública se mostra pelo interesse que o Estado tem de limitá-la, de modo que o trabalhador não exerça jornadas extensas e que possa descansar, incidindo inclusive na preocupação com a saúde pública. Já a natureza jurídica privada se reflete na possibilidade que as partes têm de no contrato de trabalho fixar jornadas inferiores às previstas em leis ou normas coletivas, pois a legislação dispõe apenas sobre o limite máximo permitido. (MARTINS, 2012, p. 522)

3.2 JORNADA NORMAL DE TRABALHO NO DIREITO BRASILEIRO

A jornada de trabalho de oito horas diárias consiste em uma importante conquista histórica e marca uma evolução das leis trabalhistas no que se refere ao respeito à saúde e à dignidade do empregado.

No Brasil, ela foi constitucionalizada com a Carta Magna de 1988, que em seu artigo 7º, inciso XIII, estabeleceu que é direito dos trabalhadores urbanos e rurais uma jornada de trabalho com limite máximo de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, permitindo sua redução via acordo ou convenção coletiva. Vejamos a disciplina deste dispositivo:

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; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943). (BRASIL, 1988)

Por sua vez, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe em seu artigo 58 que: “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”. (BRASIL, 1943)

Ao analisar esses dois dispositivos, um constitucional e outro infraconstitucional, podemos extrair que a jornada normal de trabalho não deve ultrapassar o limite máximo de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, salvo em casos de horas extraordinárias, que não poderão exceder a duas horas diárias e serão acrescidas de no mínimo 50% do valor da hora normal.

Entretanto, a Constituição Federal e a CLT acabam por permitir, quer por acordo ou convenção coletiva, quer por regulamento da empresa, acordo individual ou até mesmo usos e costumes, que essa jornada possa ser reduzida, mas, ressalte-se, jamais aumentada.

São vários os exemplos nas leis trabalhistas em que há de forma clara a redução da jornada normal de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais. A título de exemplo temos o próprio artigo 7º em seu inciso XIV, da CF, que para os trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento limita sua jornada em seis horas diárias. Temos ainda, na CLT, entre os artigos 224 a 226, a limitação de jornada diária dos bancários em seis horas e cinco dias por semana. Além dessas, diversas outras profissões que são regulamentadas por leis especiais, bem como por acordo ou convenção coletiva de trabalho, trazem essas reduções, a exemplo da Lei nº. 7.394/85 que traz a limitação de jornada em 24 horas semanais para os radiologistas. (MARTINS, 2012, p. 524)

É importante destacar que existe uma exceção à regra da jornada normal de trabalho de oito horas diárias, conhecida como “escala 12 por 36”. Essa regra é válida apenas em casos de disposição em acordo ou convenção coletiva e quando houver necessidade relacionada com a função. Nessas situações em que a natureza da atividade requer uma jornada de trabalho especial, o empregado trabalha 12 horas e tem 36 horas de descanso, é o que ocorre em profissões da área de saúde e segurança.⁵

Ainda, é importante frisar que essa limitação legal à jornada de trabalho tem como finalidade proteger e trazer garantias ao trabalhador. Isto porque, jornadas excessivas violam diretamente preceitos fundamentais e princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa

⁵ Mais adiante será visto que com a Reforma Trabalhista a CLT passa a regulamentar a jornada “12 por 36”, estendendo-a a todos os trabalhadores.

humana. Do mesmo modo, busca impedir abusos e excessos dos empregadores, de forma a preservar os princípios da legalidade e da proteção ao trabalhador, que são inerentes ao Direito do Trabalho.

Dessa forma, para Martins, existem quatro fundamentos para a limitação da jornada de trabalho: biológicos, que se referem aos efeitos tanto psicológicos como fisiológicos causados aos empregados em consequência da fadiga; sociais, pois é direito do empregado conviver e se relacionar com outras pessoas fora do ambiente de trabalho, assim como dedicar-se à sua família, e dispor de momentos de lazer; econômicos, que dizem respeito ao interesse da empresa em aumentar a jornada e conseqüentemente a produção; e, por fim, o fundamento humano, em que essencialmente se busca diminuir os acidentes de trabalho causados pela prestação de serviço quando se está cansado, como consequência de uma jornada extensa e exaustiva, e quando se faz horas extras. (MARTINS, 2012, p. 523)

Ante o exposto, pode-se concluir que considera-se jornada normal de trabalho tanto a jornada legal de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, quanto a contratual, que pode ser inferior a esse limite. Lembrando que o tempo que ultrapassar o limite máximo citado é excluído, pois consiste em jornada extraordinária. Da mesma forma, entende-se por jornada normal a chamada escala 12 por 36, quando houver expressa permissão em norma coletiva.

3.3 LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO DIREITO INTERNACIONAL

A OIT é responsável por formular e aplicar normas internacionais do trabalho. Essas normas podem ser convenções ou recomendações. As convenções têm natureza jurídica de tratados internacionais e, a partir do momento em que são ratificadas por decisão soberana de um país, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. Por outro lado, as recomendações, como o próprio nome aduz, são instrumentos opcionais, apenas estabelecem orientações, não vinculando os países.

A primeira Convenção da OIT, de 1919, tratou justamente da limitação à jornada de trabalho na indústria, consistiu em uma resposta às reivindicações sindicais e operárias do final do século XIX e início do século XX pela limitação da jornada de trabalho, que a partir dessa Convenção passou a ser de oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais.

Outras duas Convenções são de suma importância no direito internacional quando o assunto é jornada de trabalho, e refletem uma grande conquista dos trabalhadores à sua época

pela limitação da jornada. São elas: Convenção nº 30 e nº 31, que serão tratadas com mais detalhes adiante.

3.3.1 Convenção nº 30 da OIT

A Convenção nº. 30 da OIT, de 1930, tratou de regulamentar as horas de trabalho no comércio e nos escritórios.

Segundo esse acordo, a expressão “horas de trabalho” significa o tempo durante o qual o trabalhador estiver à disposição do empregador, ficando excluídos os intervalos durante os quais não haja essa disposição.

Ainda, para esses trabalhadores, as horas de trabalho não poderão exceder quarenta e oito horas por semana e oito horas por dia. Entretanto, o artigo 4º dessa Convenção, traz a ressalva de que essas horas de trabalho por semana poderão ser distribuídas de modo que o trabalho de cada dia não exceda dez horas.

Em casos de interrupção geral do trabalho devido a feriados locais, ou causas acidentais ou de força maior, a jornada pode ser prorrogada para recuperar as horas perdidas, desde que essas recuperações não excedam trinta dias por ano e sejam realizadas dentro de um prazo razoável, a jornada não poderá ser aumentada mais de uma hora; e também desde que ela não exceda dez horas diárias.

Vários países ratificaram esse acordo, que ainda permanece em pleno vigor em alguns deles, a exemplo do Chile, Argentina, México e Uruguai.

3.3.2 Convenção nº 31 da OIT

Outra importante Convenção da OIT sobre jornada de trabalho foi a de número 31, de 1931, que dispôs sobre as horas de trabalho nas minas de carvão. Para esse acordo, se considera como horas de trabalho nas minas subterrâneas de carvão o tempo de presença na mesma.

A grande novidade trazida por essa Convenção consiste na limitação da jornada desses trabalhadores. Dessa forma, o tempo de presença de cada trabalhador na mina subterrânea de carvão não poderá exceder de sete horas e quarenta e cinco minutos por dia.

Apenas a Argentina e a Espanha chegaram a ratificar essa Convenção, mas ela não está em vigor em ambos países.

3.4 REGULAMENTAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NA CLT

A CLT surgiu através do Decreto-Lei nº 5.452, de maio de 1943, tendo sido sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, e acabou por unificar toda legislação trabalhista existente no Brasil, regulamentando as relações individuais e coletivas de trabalho, bem como o trabalho urbano e rural. Dentre os assuntos tratados nela temos a jornada de trabalho, que está localizada no Capítulo II, Seção II, do Título II, a partir do artigo 58 e seguintes.

Esse dispositivo (Art. 58, da CLT) estabelece que a duração normal do trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não poderá exceder de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. Ainda, de acordo com o parágrafo primeiro desse artigo: “Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.” (BRASIL, 1943)

Ou seja, os 5 (cinco) minutos que antecedem ou sucedem a jornada devem ser desprezados para efeitos de atraso e conseqüente diminuição de salário, ou para efeitos de horas extraordinárias, desde que não ultrapassem 10 (dez) minutos diários. É essa a disciplina da Súmula nº 366 do Tribunal Superior do Trabalho, que na sua literalidade dispõe:

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc). (TST, SÚMULA 366)

Como visto, a jornada está limitada a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (art. 7º, XIII, da CRFB/88), e todo trabalho que ultrapasse esse limite é considerado como extraordinário. Nesse sentido, o artigo 59 da CLT determina que a jornada poderá ser acrescida de no máximo duas horas suplementares, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, ou por meio de contrato coletivo de trabalho.(BRASIL, 1943)

É importante lembrar que o trabalho suplementar deve ser incomum ou transitório, de modo a não modificar a jornada máxima legal de oito horas. Esse serviço extraordinário deverá ser remunerado em, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal, conforme disciplina o artigo 7º em seu inciso XVI, da Constituição Federal.

Entretanto, o parágrafo 2º do artigo 59 da CLT dispõe que esse acréscimo de salário poderá ser dispensado se o excesso de horas trabalhadas em um dia, for compensado pela correspondente diminuição em outro, caso ocorra por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho. É importante frisar que essa compensação não deve exceder, em um período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, bem como não pode ser ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias (BRASIL, 1943).

Esse fenômeno é conhecido como compensação de jornada, que possui como espécies a compensação tradicional e o banco de horas. Por compensação tradicional entendemos ser aquela em que o módulo semanal (44 horas) e mensal (220 horas) são respeitados, sendo o horário de trabalho diário previamente fixado entre empregador e trabalhadores. Nesse caso, a diminuição ou aumento da jornada em algum dia ou alguns dias é compensada em outro(s), de forma que no final totalize 44 horas semanais ou 220 horas mensais, e desde que previamente fixado. (CASSAR, 2015, p. 671)

Já o banco de horas foi inicialmente criado pela Medida Provisória nº 1.709/98 que previa compensações de até 120 dias. Entretanto, mais tarde, ganhou nova redação com a MP nº 2.164-41/2001, que alterou o art. 59, § 2º, da CLT, estendendo as compensações para até um ano. Nesse caso, o empregado ao fazer horas extras, pode optar por, ao invés de recebê-las em dinheiro, acumulá-las para, no prazo máximo de um ano, compensá-las em forma de folgas. (CASSAR, 2015, p. 672)

Ainda na visão Cassar (2015, p. 672), o banco de horas pode ser classificado em fixo e variável. No banco de horas fixo deve ser ajustado previamente qual o horário fixo de trabalho, quais os horários de jornada em excesso e a compensação, ou seja, a diminuição. Esse tipo de banco de horas gera mais estabilidade e proteção ao trabalhador, pois ele já saberá em quais dias terá de trabalhar mais, e quando irá compensar esse período.

Por outro lado, o banco de horas variável é essencialmente abusivo, isto porque, o empregado não sabe quantas horas extras serão laboradas e em quais dias, podendo variar de minutos a horas, a depender da demanda da empresa, assim como não sabe qual será o dia de folga para compensação, que também será determinado de acordo com as necessidades do empregador. Para Cassar:

Esta medida é abusiva e absurda, já que não permite que o empregado possa se preparar e programar sua vida pessoal no dia de folga. Além disso, há imprevisibilidade do horário do término do expediente, pois o empregado não sabe quando e quantas horas extras vai ter de trabalhar a cada dia, o que também gera insegurança ao trabalhador. O banco de horas variável lembra a pré-contratação de horas extras, pois torna o labor extra obrigatório, permanente e imprevisível. Todo

trabalho extra é considerado nocivo à saúde mental, física e social do trabalhador, ainda mais quando conjugado à sua imprevisibilidade. Daí a necessidade de se limitar o direito do empregador de ajustar o banco de horas. (CASSAR, 2015, p. 673)

Portanto, conclui-se que essa compensação deve ser estabelecida de forma benéfica ao trabalhador, pois quando o banco de horas variável lhe for prejudicial deverá ser considerado como abuso de direito por parte do empregador, equiparando-se ao ato ilícito previsto no art. 187 do Código Civil. (CASSAR, 2015, p. 673)

A CLT traz ainda, no artigo 58-A, o trabalho em regime de tempo parcial, que consiste naquele cuja duração não exceda vinte e cinco horas semanais. Nesse caso, o trabalhador receberá o salário de forma proporcional à sua jornada, quando comparados aos empregados que cumprem nas mesmas funções a jornada integral, não sendo possível prestar horas extras, conforme dispõe do artigo 59, § 4 do mesmo diploma. (BRASIL, 1943)

Essa forma de jornada tem como requisitos a duração máxima de 25 horas semanais, a necessidade de autorização normativa e de manifestação perante a empresa, por parte do empregado, da opção pela redução da carga horária de trabalho semanal.

Fica claro que a principal intenção do legislador ao estabelecer a expressão “trabalho em regime de tempo parcial”, foi a de pôr fim à controvérsia existente sobre a proibição da redução salarial, que a partir da MP nº 2.164-41, de 2001, passou a ser permitida na forma do artigo 58-A e seus parágrafos, da CLT.

Ainda, no que se refere à jornada de trabalho, a CLT disciplina em seu artigo 60 que para atividades insalubres, só poderão ser acordadas prorrogações por meio de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, que deverão realizar exames locais e verificar os métodos e processos de trabalho. (BRASIL, 1943)

Para finalizar, o artigo 61 traz a possibilidade da duração do trabalho exceder o limite legal ou convencionado, desde que por necessidade imperiosa, ou seja, por motivo de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou que a não execução possa acarretar manifesto prejuízo. (BRASIL, 1943)

3.5 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

Como se sabe, o Direito do Trabalho é um ramo do direito bastante dinâmico, que está em constante mudança para acompanhar as alterações na realidade laboral. Com isso, a chamada Teoria da Flexibilização das Normas Trabalhistas surge como uma forma de adaptar as normas trabalhistas vigentes com as necessidades dos trabalhadores e dos empregadores, de

modo a garantir o emprego e a consequente sobrevivência da empresa. Nesse sentido, Delgado conceitua o referido fenômeno:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada. (DELGADO, 2016, p. 67)

Portanto, a flexibilização é a possibilidade de atenuar os comandos e efeitos das normas trabalhistas, desde que essa possibilidade esteja estipulada em norma estatal ou através de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Delgado (2016, p. 68) ainda classifica a flexibilização em heterônima ou autônoma. A flexibilização trabalhista heterônima ocorre quando o próprio Estado, por meio de norma jurídica, realiza essa atenuação da regra legal abstrata, ou autoriza que o façam (por meio negociação coletiva, por exemplo). Ou seja, nessa modalidade não há vontade das partes, mas apenas do Estado, que através de lei pode permitir a flexibilização das normas, independentemente do consentimento de empregados e empregadores. No entanto, a flexibilização heterônima encontra limite na Constituição Federal, visto sua supremacia em relação às demais normas.

Por outro lado, na flexibilização autônoma há a vontade das partes, pois ela se dá por meio de negociação coletiva sindical, encontrando limite não apenas na Constituição, mas também na legislação heterônima estatal. O supracitado doutrinador traz alguns exemplos de tentativas irregulares de flexibilização autônoma nas relações trabalhistas, pois desrespeitam a ordem jurídica do nosso país. Vejamos:

O desrespeito aos limites legais e constitucionais impostos à flexibilização autônoma trabalhista conduz à invalidade da respectiva cláusula inserida no instrumento coletivo negociado. Observem-se alguns exemplos recorrentes de tentativas de irregular flexibilização autônoma trabalhista no cotidiano das relações laborais: diminuição do intervalo para refeição e descanso em jornadas superiores a seis horas, do lapso legal de uma hora (art. 71, caput, CLT) para montante inferior (usualmente, 30 minutos), alargamento da margem de desconsideração dos minutos residuais lançados em cartões de ponto, do lapso legal de cinco minutos em cada fronteira da jornada (art. 58, §1º, CLT) para 15/30 minutos ou até mais tempo; desconsideração da natureza salarial e das repercussões contratuais do tempo gasto em horas *in itinere* (art. 58, § 2º, CLT); alargamento do prazo legal para pagamento

de salários, do parâmetro legal máximo de até o quinto dia útil do mês subsequente ao trabalho (art. 459, parágrafo único, CLT) para lapso temporal mais extenso. Em todos esses exemplos tem-se presenciado tentativas da negociação coletiva trabalhista de desrespeitar as fronteiras máximas lançadas pela ordem jurídica do país. (DELGADO, 2016, p. 68)

A Constituição Federal de 1988 traz as hipóteses de relativização das normas trabalhistas em seu artigo 7º, atribuindo aos instrumentos coletivos essa tarefa, mas que só devem ser utilizadas em casos extremos, pois constituem medida de exceção. Nesse sentido, o art. 7º, VI, permite a redução salarial por convenção ou acordo coletivo; o inciso XIII disciplina que a compensação ou redução da jornada de trabalho só pode ocorrer igualmente por meio de convenção ou acordo coletivo; e o inciso XIV prevê que o aumento da jornada nos turnos ininterruptos de revezamento para mais de seis horas também deve se dar por intermédio de negociação coletiva. (BRASIL, 1988)

No entanto, é importante frisar que apesar de prevista na Constituição, a autonomia coletiva não é absoluta, pois encontra limitação na proibição ao retrocesso social, e deve ter como finalidade proporcionar melhores condições aos trabalhadores, jamais pode visar a redução de garantias já conquistadas com tanto esforço ao longo do tempo.

Isto porque, o Princípio da Vedação ao Retrocesso Social, implícito na Constituição Federal, tem como finalidade conservar os direitos sociais já conquistados, que não podem ser suprimidos arbitrariamente pela atividade legiferante, nem pelas negociações coletivas. Nesse sentido, aduz Lênio Luiz Streck:

Dito de outro modo, a Constituição não tem somente a tarefa de apontar para o futuro. Tem, igualmente a relevante função de proteger os direitos já conquistados. Desse modo, mediante a utilização da principiologia constitucional (explícita ou implícita), é possível combater alterações feitas por maiorias políticas eventuais, que legislando na contramão da programaticidade constitucional, retiram (ou tentam retirar) conquistas da sociedade. (STRECK, 2003, p. 53)

Portanto, os direitos sociais, especialmente os trabalhistas, são direitos conquistados ao longo décadas, constituem avanços da humanidade e não podem ser destruídos ou suprimidos pela livre atuação dos órgãos estatais, fundadas em questões meramente políticas ou utilizando-se de desrespeito a preceitos constitucionais.

O Princípio da Vedação ao Retrocesso Social é claramente acolhido por nossa Carta Magna, ao passo que o artigo 7º estabelece que são direitos dos trabalhadores urbanos e

rurais⁶ os estabelecidos nos seus incisos, além daqueles que visem a melhoria de sua condição social. Desse dispositivo extrai-se que tanto normas constitucionais derivadas, quanto normas infraconstitucionais não podem ser criadas para piorar as condições dos trabalhadores.

Com isso, conclui-se que não se pode negar a necessidade de atualização da legislação trabalhista atual, já que esta foi pensada e elaborada em uma realidade existente entre o século XIX e início do século XX, sendo inevitável que em alguns pontos ela esteja em desconformidade com a realidade atual das relações de trabalho.

No entanto, o que se defende é a ilegalidade de uma flexibilização indiscriminada e inconstitucional, que deixa de lado os preceitos fundamentais que nortearam durante anos o Direito do Trabalho, fundado em sua essência pela presença da desigualdade entre os sujeitos da relação laboral, e que acarreta uma degradação nas relações de trabalho.

Dessa forma, se houver justificada necessidade econômica de se flexibilizar direitos trabalhistas, essa relativização deve ser compensada com outras medidas mais protetivas, caso contrário estaremos diante de uma inconstitucionalidade por manifesto desrespeito ao princípio implícito da vedação ao retrocesso social.

⁶ A Emenda Constitucional nº 72 de 2013 estendeu, através do parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal, as mesmas garantias aos trabalhadores domésticos.

4 LEI Nº 13.467/17: REFORMA TRABALHISTA

No final do ano de 2016 o governo do Presidente Michel Temer deu início à proposta da Reforma Trabalhista por meio do Projeto de Lei nº 6.787/16, de iniciativa do Poder Executivo, que fora levado à apreciação da Câmara dos Deputados. Tal proposta tinha como objetivo alterar a CLT e a Lei nº 6.019/74 (trabalho temporário), e uma das principais mudanças nas normas trabalhistas diz respeito à jornada de trabalho, conforme será visto adiante.

Entretanto, esse projeto original sofreu consideráveis alterações, pois em abril de 2017 um novo texto, escrito pelo relator da reforma na Câmara dos Deputados, Rogério Marinho (PSDB-RN), foi apresentado em Comissão Especial da Câmara, que contou com mais de 800 (oitocentas) emendas e acarretou várias alterações na CLT.

A votação no plenário da Câmara dos Deputados ocorreu no dia 26 de abril do corrente ano, tendo sido aprovada a reforma por 296 votos a favor e 177 contrários. Posteriormente, em junho do mesmo ano, a proposta foi rejeitada pela Comissão de Assuntos Sociais (CAS) do Senado Federal, o que não impediu que ela seguisse para a Comissão de Constituição e Justiça (CCJ). Já no plenário do Senado, o Projeto de Lei da Câmara (PLC) 38/2017, foi igualmente aprovado em 11 de julho de 2017, contando com 50 votos favoráveis e 26 contras. Em que pese alguns Senadores tivessem proposto algumas mudanças no texto vindo da Câmara, todas elas foram rejeitadas, permanecendo fiel à proposta homologada em abril por esta Casa. (SOUZA, 2017, p. 1)

Logo após a aprovação no Congresso Nacional a reforma foi sancionada sem nenhum veto pelo presidente Michel Temer, em 13 de Julho de 2017. O fato de não ter havido veto não significa que a Reforma Trabalhista não será alterada, isto porque, o Presidente da República já garantiu que alguns pontos serão modificados por meio de Medida Provisória, que se encontra em discussão pelo governo e parlamentares, com previsão para ser editada ainda em outubro, antes da entrada em vigor da nova legislação.

A Reforma Trabalhista tem gerado muitas discussões e dividido opiniões públicas, já que seus dispositivos interferem diretamente em toda população brasileira. De um lado temos o Governo Federal que argumenta a antiguidade das regras previstas na CLT, publicada em 1943, que não mais abarcam todas as situações atuais. Por outro lado, os especialistas temem que tais mudanças resultem em uma precarização das condições do trabalho e das relações trabalhistas, consistindo em um verdadeiro retrocesso.

Diversos pontos da legislação foram alterados pela nova lei, e um dos principais e mais polêmicos diz respeito à prevalência do acordado sobre o legislado. Nesse ponto, a intenção é de que os acordos e negociações coletivas firmadas entre empresas e sindicatos dos trabalhadores tenham força de lei, prevalecendo sobre a CLT. Entre os assuntos que poderão ser objetos desses acordos, estão: férias, planos de cargos, salários e a jornada de trabalho.

No que tange ao trabalho temporário, mudanças já puderam ser sentidas, uma vez que com a aprovação em março deste ano da Lei nº 13.429/17, que alterou a Lei nº 6.019/74, o contrato de trabalho temporário foi ampliado para 180 dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por mais 90 dias. Importante destacar que esses trabalhadores são contratados por empresas de trabalho temporário para ficar à disposição de empresa tomadora de serviços, mas sem vínculo de emprego com esta.

A grande diferença dos temporários para os celetistas é que para os primeiros já há um prazo para o fim do trabalho, e ao serem demitidos sem justa causa, não recebem as verbas rescisórias. À semelhança dos celetistas, eles possuem salário equiparado ao de empregados da mesma categoria, assim como horas extras, FGTS, adicionais, e o tempo de trabalho temporário é computado para fins de aposentadoria. O problema consiste na falta de vínculo empregatício dos trabalhadores com a empresa tomadora de serviços, e na ampliação do tempo de duração desse tipo de contrato, que faz com que exista um número maior de trabalhadores em situações precárias no país.

A reforma também prevê alterações no regime parcial de trabalho, que até então era regulamentado pela CLT com um limite máximo de jornada de 25 horas semanais, sem horas extras. Com a nova legislação, essa jornada pode ser ampliada para até 30 horas semanais, não havendo possibilidade de horas extras. Há ainda, a alternativa de se realizar uma jornada de 26 horas semanais, nesse caso, existe a possibilidade de se fazer até 6 horas extras.

Outro ponto de muita polêmica são as férias, que de acordo com a CLT podia ser dividida em dois períodos, contanto que pelo menos um deles tivesse duração de 10 dias. Com a nova lei, as férias poderão ser parceladas em até três vezes, de modo que a maior deve ter no mínimo 14 dias seguidos, e as menores não poderão ser inferiores a 5 dias. Tal mudança pode ser prejudicial à saúde do trabalhador, pois a possibilidade de se gozar as férias em um período de tempo tão curto, faz com que ele não consiga se desligar da empresa e consequentemente relaxar para repor as energias e retornar ao trabalho.

O teletrabalho, também conhecido como “home office” ou trabalho remoto, não era previsto na CTL, mas com a Reforma Trabalhista ele passa a ser regulamentado em um

capítulo inteiro, do artigo 75-A ao 75-E. O art. 75-B da nova legislação traz a definição do que é o teletrabalho:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. (BRASIL, 2017)

Agora, deve ser acordado no contrato de trabalho entre empregador e empregado, tudo o que disser respeito às responsabilidades das despesas relacionadas à função, como por exemplo, a compra e manutenção de equipamentos. Também deverá constar no contrato individual de trabalho o detalhamento de quais atividades serão desempenhadas pelo empregado remoto. Se o trabalhador retornar ao regime presencial deve haver um prazo mínimo de transição de 15 dias. Ainda, esse tipo de trabalho foi incluído como exceção ao regime de horas extras, e cabe ao empregador orientar os empregados quanto às precauções a serem tomadas para evitar doenças e acidentes de trabalho.

Com a nova lei o acesso à justiça também sofreu modificações, pois de acordo com a CLT o benefício da justiça gratuita é concedido ao trabalhador que receber até dois salários mínimos, ou que declarar a falta de recursos, mesmo recebendo acima desse valor. Com a reforma, a assistência judiciária gratuita será garantida a quem receber menos de 40% do teto do INSS, havendo a necessidade de comprovar (não mais declarar) a insuficiência de recursos. Ademais, mesmo que beneficiário da justiça gratuita, se o trabalhador faltar a alguma sessão do processo sem justificativa, no prazo de 15 dias deverá pagar as custas processuais.

Com a Lei nº 12.467/17 o texto do art. 579 da CLT, que trata da contribuição sindical, também sofreu modificação. Antes, essa contribuição era obrigatória e descontada diretamente da folha de pagamento de todos os empregados, independente de sindicalizado ou não. Com a supracitada lei passa a ser facultativo a todos os trabalhadores. Vejamos a redação do novo dispositivo:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (BRASIL, 2017)

Esses são alguns dos principais pontos trazidos pela reforma, juntamente com as alterações na jornada de trabalho, que serão tratadas mais detalhadamente em momento oportuno. A Reforma Trabalhista de fato mexeu com a vida dos trabalhadores brasileiros, e, em que pese o governo defenda que tais mudanças não irão retirar-lhes direitos, e que as relações de trabalho não serão precarizadas, especialistas defendem que diversos pontos dessa reforma ferem direitos fundamentais dos trabalhadores, que por meio de muitas lutas foram garantidos pela CLT e pela Constituição Federal.

O Governo Federal defende também que essa é uma forma de retomada da economia e diminuição do desemprego no Brasil. Entretanto, os críticos rebatem que essas alterações não trarão mudanças significativas. Nesse sentido, aduz Isabela Souza:

A BBC Brasil ouviu diversos especialistas sobre o assunto, que divergem sobre os efeitos da medida, mas concordam em afirmar que as mudanças não devem ter impacto relevante na recuperação do mercado de trabalho, um dos argumentos do Governo Federal ao propor a reforma. Para eles, a queda do desemprego depende do retorno dos investimentos e do consumo, fatores que não devem ser influenciados pelas mudanças nas leis trabalhistas. (SOUZA, 2017, p. 2)

O fato é que a reforma foi aprovada às pressas, sem nenhum diálogo com a sociedade, tampouco com a classe trabalhadora. Em pouco mais de quatro meses tramitando no Congresso Nacional foi aprovada em um claro desrespeito ao Princípio da Proteção ao Trabalhador, retirando-lhes direitos e violando dispositivos constitucionais, principalmente no que se refere à jornada de trabalho. Entretanto, suas reais consequências só poderão ser sentidas após os 120 dias de sua publicação, que findará em novembro do presente ano, quando a nova legislação entrará em vigor.

4.1 EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS DO PROJETO DE LEI Nº 6787/16

Como já explanado, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que trata da Reforma Trabalhista, foi proposta originalmente por meio do Projeto de Lei nº 6787/2016, do Poder Executivo, que fora apresentado em dezembro de 2016. Esse Projeto teve como ementa inicial:

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. (BRASIL, 2016)

Depreende-se que em seu texto original a ementa do Projeto de Lei nº 6787/16 estabelece como objetivo a disposição sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e também sobre o trabalho temporário – até então não regulamentado na

CLT- além de dá outras providências. Entretanto, posteriormente, a ementa da Lei 13.467/17 passou a ter uma abrangência mais ampla, com a seguinte redação:

EMENTA: Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. (BRASIL, 2017)

A Exposição de Motivos (EM) de um Projeto de Lei tem como função explicar a proposta e expor quais os motivos e razões de se editar a norma. Dessa forma, a EM nº 00036/2016 presente no Projeto de Lei da Reforma Trabalhista, proposta em Brasília em 22 de Dezembro de 2016, e assinada pelo hoje Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira de Oliveira, levou ao Presidente da República, Michel Temer, os objetivos da respectiva proposta, que consistiam em: aprimorar as relações de trabalho no nosso país, através da valorização do negociado coletivo entre trabalhadores e empregadores; combater a informalidade de mão-de-obra; regulamentar o artigo 11 da Constituição Federal, que trata da eleição de representante de empregados em empresas com mais de duzentos empregados; e, por fim, atualizar a norma que regulamenta os trabalhadores temporários, qual seja, a Lei nº 6.019/74. (BRASIL, 2016, p. 7).

Nesse sentido, a parte inicial da referida Exposição de Motivos, aduz:

Submetemos à elevada consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de Projeto de Lei que altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, para aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário. (BRASIL, 2016, p. 7)

Justificou-se a proposição da valorização das negociações coletivas entre trabalhadores e empregadores pela evolução do diálogo social entre essas classes. A Constituição Federal ao reconhecer em seu artigo 7º, inciso XXVI, as convenções e acordos coletivos de trabalho, consistiu em um grande marco desse processo. Os deputados alegam que muitas classes já vêm realizando negociações coletivas dentro do seio das empresas, sem a necessidade de atuação do Estado para realizar esse entendimento entre empregado/empregador. Ocorre que a legitimidade dessas negociações são muitas vezes questionadas no judiciário. (BRASIL, 2016, p. 7)

Portanto, por não haver uma regulamentação da autonomia dessas normas coletivas, muitos pactos laborais são revisados por decisões judiciais, gerando insegurança jurídica para

as partes que acordaram. Dessa forma, na visão do Deputado Ronaldo Nogueira, melhor seria regulamentar essa situação, de forma a prevalecer o acordado sobre o legislado, tal como se fez na Lei 13.467/17.

Para reforçar a ideia dessa proposta de valorização da negociação coletiva, e a consequente segurança do que for pactuado entre trabalhadores e empregadores, o Deputado trouxe à tona discussões que ocorreram no Supremo Tribunal Federal, quando se julgou a ação contra o BESC/Banco do Brasil e seu plano de dispensa incentivada. Senão vejamos:

A discussão da hipossuficiência foi recentemente objeto de análise do Supremo Tribunal Federal, quando julgou a ação contra o plano de dispensa incentivada do BESC/Banco do Brasil, na discussão do RE 590415 / SC. O Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto sustenta que "no âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual." Prossegue o Ministro em seu voto destacando que "embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um "patamar civilizatório mínimo", como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas. (BRASIL, 2016, p. 7)

A segunda medida proposta visou regulamentar o artigo 11 da Constituição Federal. Tal dispositivo estabelece que em empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes, com o objetivo de promover entendimento direto dos empregados com a empresa. Esse representante tem como missão mediar conflitos dentro da empresa, até mesmo aqueles referentes a pagamento de verbas trabalhistas, inclusive, deve participar dos acordos coletivos firmados com esta. (BRASIL, 2016, p. 8)

Como justificativa dessa proposta, foi citado o exemplo de países europeus como Alemanha, Espanha, Suécia, França Portugal e Reino Unido, onde existem as comissões de empresa ou de fábrica, que propiciam um ambiente em que prevalece a colaboração entre trabalhador e empregador, tendo como resultado a melhor produtividade da empresa.

Dessa forma, a Exposição de Motivos defendeu que ao regulamentar esse dispositivo constitucional existiria em nosso país um aprimoramento nas relações de trabalho, pois seria escolhido entre os trabalhadores um agente, com credibilidade e autonomia (independente de filiação sindical), que teria como missão mediar a resolução de conflitos no seio da empresa e no período de duração da relação empregatícia. Ou seja, com esse diálogo o trabalhador

poderia reivindicar seus direitos durante o contrato de trabalho, e não mais após seu término, como normalmente ocorre por meio da judicialização. Isso desafogaria a Justiça do Trabalho, já abarrotada de processos, que em sua grande maioria poderiam ser facilmente resolvidos no âmbito das próprias empresas. (BRASIL, 2016, p. 8)

Assim, o Projeto de Lei nº 6787/16 propôs a criação do artigo 523-A para regulamentar essa situação. Tal dispositivo apresentou a seguinte disciplina:

Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria; e

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato. (BRASIL, 2016, p. 2)

Ainda, o parágrafo primeiro desse artigo previu que o representante dos trabalhadores possui no local de trabalho as prerrogativas e competências de garantia de participação na mesa de negociação de acordo coletivo de trabalho, bem como o dever de atuar em conciliações de conflitos dentro da empresa, incluindo conflitos referentes ao pagamento de verbas trabalhistas tanto no curso do contrato de trabalho, quanto após, no caso das verbas rescisórias. (BRASIL, 2016, p. 2)

Ocorre que, ao permitir que os trabalhadores possuam atribuições que hoje são prerrogativas dos sindicatos, além de enfraquecer a atividades destes, faz com que os próprios trabalhadores sejam prejudicados, pois, muitas vezes, estão suscetíveis a pressão dos empregadores.

A Exposição de Motivos nº 00036/16 constante no Projeto de Lei nº 6787/16 alude ainda que:

Outra medida proposta visa atualizar um dos mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, que é a multa administrativa prevista no art. 47 da CLT pelo não registro de empregado, cuja última atualização de valor ocorreu com a extinção da UFIR, em outubro de 2000. (BRASIL, 2016, p. 8)

O artigo 47 analisado conjuntamente com o Artigo 41, parágrafo único, ambos da CLT, preveem uma multa no valor de um salário mínimo regional por empregado não registrado, acrescido o mesmo valor em cada reincidência, caso a empresa não registre seus

trabalhadores, seja por meio de fichas, livros ou sistema eletrônico, onde deverá constar a qualificação civil ou profissional do empregado, bem como os dados relativos à admissão, duração e efetividade do trabalho, férias, acidentes e outras situações que sejam importantes para a proteção do trabalhador (BRASIL, 1943).

Ainda, no que se refere à multa, o parágrafo único do artigo 47, da CLT, dispõe que em caso de outras infrações relacionadas com o registro de empregado, as empresas ficam sujeitas a uma multa no valor da metade do salário mínimo regional, sendo dobrada em caso de reincidência. (BRASIL, 1943)

Com isso, o Projeto de Lei nº 6787/16 propôs a atualização desse dispositivo que é um dos mecanismos para combater a informalidade de mão-de-obra em nosso país. Isto porque, conforme explicitado na EM nº 00036/16:

Os trabalhadores sujeitos ao vínculo empregatício celetista são cerca de 18,5 milhões no país, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE), anual, de 2014. As empresas que não registram seus empregados deixam de recolher, em média, 24,5% de contribuição previdenciária, sobre as remunerações integrais de seus trabalhadores, além de não recolherem 8,0 para o Fundo de Garantia. Então, em média, essas empresas deixam de recolher cerca de um terço do valor da remuneração do trabalhador. (BRASIL, 2016, p. 8)

Os benefícios para a empresa que não registram seus empregados são visíveis, pois a multa é de R\$ 402,00 (quatrocentos e dois reais) por cada trabalhador não registrado. Se a empresa opta por recolher a multa sem recorrer da primeira decisão administrativa, ainda goza do benefício de redução em 50% de seu valor, que ao final resultará em R\$ 201,00 (duzentos e um reais) por cada empregado em situação irregular. A discrepância é tamanha que considerando que o salário médio em nosso país é superior a R\$ 2.000,00 (dois mil reais), em um mês a empresa não recolhe cerca de R\$ 660,00 (seiscentos e sessenta reais) de encargos em cima da remuneração do trabalhador, se submetendo apenas a uma multa administrativa de R\$ 402,00 (quatrocentos e dois reais). (BRASIL, 2016, p. 9)

Diante da necessidade de se atualizar essa situação, o Projeto de Lei 6787/16 propôs a modificação do artigo 47 da CLT, para determinar que o empregador que mantiver empregado não registrado adequadamente seja sujeito a uma multa no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por cada empregado, acrescido do mesmo valor em cada reincidência. Para as microempresas e empresas de pequeno porte, o valor da multa seria de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado em situação irregular. (BRASIL, 2016, p. 1)

Ademais, se no registro do empregado não constar informações como sua qualificação civil ou profissional, dados relativos à admissão, duração e efetividade do

trabalho, férias e acidentes, entre outras informações importantes para a proteção do trabalhador, o empregador fica sujeito a uma multa também no valor de R\$ 1.000 (mil reais), por cada empregado prejudicado por essa falha. (BRASIL, 2016, p. 1)

Entretanto, o texto final da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), estabelece em seu artigo 47 uma multa ao empregador no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, nos termos do artigo 41 da CLT, esse montante será acrescido de igual valor em cada reincidência. (BRASIL, 2017)

Quanto às microempresas e empresas de pequeno porte, a multa será de R\$ 800,00 (oitocentos mil reais) por empregado não registrado devidamente. O artigo 47-A da nova lei estabelece também uma multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) para cada empregado prejudicado, em caso de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do artigo 41 da CLT. (BRASIL, 2017)

Por fim, a última proposta constante no Projeto de Lei em comento consistiu na atualização da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 - que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas -, para aumentar a flexibilidade na contratação de trabalhadores, passando a permitir a contratação direta pela empresa tomadora de serviços, atentando ao previsto na legislação.

Justificou-se que como a referida lei é anterior à Constituição de 1988, alguns direitos previstos nesta não constam no texto daquela, com isso, propôs-se que os trabalhadores contratados sob o regime de trabalho temporário tenham garantidos os mesmos direitos dos trabalhadores sob o regime de prazo determinado, regidos pela CLT. (BRASIL, 2016, p. 9)

Portanto, em sua finalização, a Exposição de Motivos nº 00036/16 do Projeto ora analisado expressa que:

A medida ora apresentada visa garantir maior efetividade à multa administrativa para o combate à informalidade da mão-de-obra no mercado de trabalho, corrigindo a defasagem existente no valor da multa administrativa para o trabalho sem registro. (BRASIL, 2016, p. 9)

Essas foram as razões e motivos que justificaram a elaboração do Projeto de Lei 6787/2016 e que serviram de base para a propositura da Lei nº 13.467/17, “Lei da Reforma Trabalhista”, submetido à apreciação do Presidente da República, Michel Temer, e assinado eletronicamente pelo Deputado Ronaldo Nogueira de Oliveira (hoje Ministro de Estado do Trabalho), em 22 de dezembro de 2016.

4.2 IMPLICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA NA JORNADA DE TRABALHO

Conforme analisado, a Reforma Trabalhista tem como um dos seus objetivos a prevalência do acordado sobre o legislado, ou seja, as negociações coletivas serão priorizadas em face das regras previstas na CLT. Em linhas gerais essa sobreposição do acordado sobre o legislado visa que pontos específicos dos direitos trabalhistas possam ser frutos de acordos entre os empregadores e as respectivas representações sindicais, com a condição de que sejam respeitados certos limites.

Nesse sentido, o artigo 661-A da Lei nº 13.467/17 traz em seus incisos as hipóteses em que a convenção e o acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre a lei, quais sejam:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - **pacto quanto à jornada de trabalho**, observados os limites constitucionais;
- II - **banco de horas anual**;
- III - **intervalo intrajornada**, respeitado o limite máximo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representantes dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas recebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - **modalidade de registro de jornada de trabalho**;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - **prorrogação da jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho**;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação dos lucros ou resultados da empresa. (BRASIL, 2017, grifo nosso)

Como se pode perceber, a jornada de trabalho está incluída no rol dessas possibilidades, podendo ser fruto de negociações entre empresas e sindicatos. Em contrapartida a esse dispositivo, o artigo 611-B da referida lei estabelece uma lista de direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos pelas convenções e acordos coletivos de trabalho. A jornada, obviamente, não está inserida, muito pelo contrário, o próprio parágrafo único desse dispositivo deixou claro que: “as regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do dispositivo nesse artigo.” (BRASIL, 2017)

O Governo Federal afirma que não haverá aumento na jornada de trabalho, mas uma flexibilização na forma como ela poderá ser cumprida, de forma a ser mais vantajosa aos trabalhadores, gerando mais segurança jurídica tanto para eles quanto para as empresas. Adiante será visto quais são as verdadeiras implicações trazidas pela Reforma Trabalhista na jornada de trabalho, e suas possíveis consequências na vida do trabalhador.

4.2.1 Tempo à Disposição do Empregador

Como visto ao longo do trabalho, o artigo 4º da CLT considera como tempo de serviço efetivo o período em que o trabalhador estiver à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

Entretanto, com a nova legislação este dispositivo ganha uma nova roupagem ao ser inserido o parágrafo 2º, que disciplina que não constitui tempo à disposição do empregador o período em que o trabalhador permanecer nas dependências da empresa realizando atividades como: práticas religiosas; descanso; lazer; estudo; alimentação; atividades de relacionamento social; higiene pessoal; e troca de roupa ou uniforme, quando houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (BRASIL, 2017)

Regulamentar que não constitui tempo à disposição do empregador o período gasto pelo empregado com a troca de roupa ou uniforme (salvo se for obrigatória a realização da troca na empresa), lanche ou higiene pessoal, representa uma clara violação à Súmula 366 do Tribunal Superior do Trabalho, que em sua parte final afirma que o tempo gasto com essas atividades constitui tempo à disposição do empregador.

Esse novo parágrafo dispõe, ainda, que além dessas situações citadas, quando o trabalhador por escolha própria buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, também não constitui tempo à disposição do empregador, não sendo, portanto, computado como período extraordinário as horas que excederem a jornada normal, mesmo que ultrapasse o limite de cinco minutos diários previsto no artigo 58, § 1º, da CLT. (BRASIL, 2017)

Outro dispositivo que também sofreu modificação foi o § 2º do artigo 58, da CLT. Ele disciplinava que o tempo gasto pelo empregado até o local de trabalho, bem como seu retorno, por qualquer meio de transporte, não era incluído como jornada de trabalho. A não ser que o local fosse de difícil acesso ou não tivesse transporte público, e o empregador fornecesse a condução, é a chamada hora *in itinere*.

Com a Reforma Trabalhista, não será computado como jornada de trabalho por não consistir em tempo à disposição do empregador o período despendido pelo empregado da sua residência até a ocupação do posto de trabalho, assim como seu retorno, seja caminhando ou por qualquer meio de transporte, até mesmo o fornecido pelo empregador.

Como é percebido, essas mudanças são negativas para os trabalhadores, pois pioram sua situação, importam em um verdadeiro retrocesso social e suprimem direitos conquistados arduamente.

4.2.2 Trabalho em Regime de Tempo Parcial

O artigo 58-A, da CLT, regulamenta o trabalho em regime de tempo parcial, que é considerado aquele em que a duração não exceda vinte e cinco horas semanais, sem a possibilidade horas extras. A adesão a esse regime deve ser feita por meio de manifestação perante a empresa, de acordo com o previsto em instrumento de negociação coletiva.

A uma das inovações trazidas pela reforma foi a alteração do caput desse artigo para definir trabalho em regime de tempo parcial como aquele em que a duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas extras, ou aquele em que a duração do trabalho não seja maior do que vinte e seis horas por semana, nesse caso, existe a possibilidade de se fazer até seis horas suplementares semanais, que deverão ser pagas com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal.

Em relação às horas extras no regime de tempo parcial, elas podem ser compensadas na semana posterior à semana em que foi executada. Se não houver essa compensação, deve ser realizada sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente. Caso o contrato de trabalho estabeleça uma jornada inferior a vinte e seis horas semanais, ainda assim as horas suplementares estão limitadas a seis horas por semana.

No que se refere às férias desses empregados sob regime de tempo parcial, que serão regidas pelo artigo 130 da CLT e terão duração de 30 dias, como ocorre com os demais trabalhadores, a Reforma Trabalhista trouxe a possibilidade de converter um terço dela em abono pecuniário.

Para Cassar (2017, p. 1) a alteração no contrato por tempo parcial pode ser considerada uma medida despicenda, pois o pagamento de salário de forma proporcional ao tempo trabalhado já é admitido no Direito Trabalhista. Também, gera a interpretação errônea da impossibilidade de contratação de empregados para uma jornada maior do que trinta horas

semanais e inferior a quarenta e quatro horas, com recebimento do salário de forma proporcional.

Ainda, a nova lei autoriza que o trabalhador que tem uma jornada de vinte e seis horas semanais faça até seis horas extras. Essa medida pode permitir que, por exemplo, um funcionário contratado para trabalhar nos finais de semana - como ocorre com garçons - em uma jornada de dezesseis horas, possa em um dia trabalhar oito horas normais acrescidas das seis horas extras permitidas, totalizando quatorze horas em um único dia. Para evitar esse tipo de situação o legislador deveria ter limitado o máximo de duas horas extras diárias, visto que a forma como está regulamentada na reforma é absurda, pois leva o trabalhador à exaustão. (CASSAR, 2017, p. 1)

4.2.3 Jornada Normal de Trabalho e Horas Extraordinárias

Como já analisado, a limitação da jornada consistiu em uma conquista histórica, e a CLT continua prevendo em seu artigo 58 que a duração normal do trabalho não deve exceder oito horas diárias, “desde que não seja fixado expressamente outro limite”. (BRASIL, 1943)

A novidade está nas horas extraordinárias, pois a nova redação do artigo 59 estabelece a possibilidade da duração diária do trabalho ser acrescida de no máximo duas horas extras, mediante acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, não mais apenas por meio de acordo escrito entre empregador e empregado, ou através de contrato coletivo de trabalho. Com a nova redação, o parágrafo primeiro deste artigo passa a regulamentar o que já estava previsto na Constituição Federal (artigo 7º, XVI), mas não na CLT, que é a remuneração da hora extra em pelo menos 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal.

Outra inovação trazida pela Reforma diz respeito à compensação de jornada. Como visto, o trabalhador pode optar por, em vez de receber em pecúnia o valor das horas extras prestadas, compensá-las em outro dia. Ou seja, a CLT prevê em seu artigo 59, § 2º que o excesso de horas trabalhadas em um dia, pode ser compensado pela diminuição de horas trabalhadas em outro dia, desde que no período de um ano a soma das jornadas semanais de trabalho não sejam excedidas, bem como não seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (BRASIL, 1943)

Com a Reforma Trabalhista foi acrescido ao artigo 59 o parágrafo 5º, o qual dispõe sobre a possibilidade desse banco de horas ser realizado por acordo individual escrito, com a condição de a compensação ocorrer em um período máximo de seis meses. Se ela ocorrer no

mesmo mês, esse regime pode ser pactuado através de acordo individual, tácito ou escrito. (BRASIL, 2017)

Outro dispositivo que também foi introduzido pela Lei da Reforma Trabalhista e que trata de horas extras foi o artigo 59-B, o qual dispõe:

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.
Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. (BRASIL, 2017)

Mais um ponto de grande polêmica e discussões constante na nova legislação foi a introdução do artigo 59-A na CLT. Esse dispositivo veio para regulamentar uma exceção ao que vimos no artigo 59, pois as partes passam a ter a possibilidade de acordar uma jornada de trabalho de doze horas diárias, seguidas por trinta e seis horas de descanso, através de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo. É o que já ocorria em determinadas categorias profissionais, como de saúde e segurança, mas que com as novas regras se estendem aos demais trabalhadores. Esse tipo de jornada fere a saúde do trabalhador, pois trabalhar doze horas seguidas pode levá-lo à exaustão e desencadear fadiga.

Um dos pontos negativos dessa nova modalidade de jornada “12 por 36”, consiste na novidade trazida pelo parágrafo único do artigo 60. O caput desse dispositivo estabelece que só pode haver prorrogação na jornada de atividades insalubres após licença prévia das autoridades competentes em higiene do trabalho. Essas autoridades devem realizar exames nos locais de trabalho e verificar seus métodos e processos. Essa análise pode ser feita diretamente ou em consenso com autoridades sanitárias federais, estaduais ou municipais.

Mas com a inserção parágrafo único no artigo 60 os trabalhadores em jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso ficam excluídos dessa necessidade de licença prévia por autoridade competente. Em linhas gerais, trabalhadores em regime “12 por 36” que prestam serviços em locais insalubres têm sua jornada aumentada sem necessidade de licença e análise prévia por autoridades competentes em higiene do trabalho, ficando sujeitos a trabalhar em condições inerentes a esses locais sem nenhuma proteção.

Em resumo, pode-se perceber que com as novidades trazidas pela nova lei que irá alterar a CLT os empregadores e trabalhadores poderão acordar, por meio de convenção coletiva, como a jornada de trabalho poderá ser realizada na semana. A jornada pode chegar à 12 horas diárias, sendo oito horas normais e quatro horas extras, respeitado o limite máximo

de quarenta e quatro horas semanais normais, e quarenta e oito horas semanais quando houver quatro horas extras.

Essa possibilidade de ampliação da jornada diária pode representar um grande problema para os trabalhadores, isto porque, a limitação da duração do labor é uma regra da medicina e segurança do trabalho, e é um direito de ordem pública que não pode ser transacionado livremente pelas partes dessa relação, pois o descanso (ou sua falta) gera impactos não apenas no ambiente laboral, mas reflete na sociedade como um todo, especialmente quando analisados os três aspectos da limitação da jornada já tratados, quais sejam: biológico, social e econômico. Nesse sentido é a disciplina de Cassar:

As regras de medicina e segurança do trabalho envolvem os períodos de trabalho, os de descanso e as condições de trabalho. São normas imperativas que estabelecem direitos de ordem pública, impedindo as partes de renunciar, transacionar ou dispor de qualquer benesse que a lei tenha concedido ao empregado. A limitação do tempo de duração do trabalho tem como fundamento três aspectos importantes: biológicos, sociais e econômicos. (CASSAR, 2015, p. 654)

Ainda, no que tange à remuneração das horas extras, apesar da Constituição Federal ter instituído um valor mínimo de 50% sobre o valor da hora normal, prevalece no Direito do Trabalho o princípio da norma mais benéfica ao trabalhador. Ou seja, os sindicatos podem, por acordos ou convenções coletivas, estabelecer percentuais superiores ao estipulado na Constituição, como por exemplo: 60%, 70% ou 80% do valor da hora normal.

Ocorre que a Reforma Trabalhista extingue a obrigatoriedade da contribuição sindical, que aliada a outros artigos da reforma - como a possibilidade de negociação individual (sem assistência sindical) em alguns aspectos da relação contratual e a não obrigatoriedade de homologação das rescisões pelos sindicatos -, acarretarão o enfraquecimento de sua atividade.

O enfraquecimento que será experimentado por essas entidades em novembro do corrente ano é extremamente prejudicial aos trabalhadores, pois com a atuação reduzida a luta por melhores condições de trabalho também será afetada.

O grande problema aqui suscitado é como ficará o exercício sindical com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, sobretudo no que se refere às normas mais benéficas ao trabalhador estabelecidas por meio de seus acordos e convenções coletivas.

O adicional de horas extraordinárias superior ao mínimo estabelecido pela Constituição Federal é um exemplo importante de atuação sindical em prol de melhores

condições para os trabalhadores, e que pode ser facilmente prejudicado com o enfraquecimento dessas entidades.

4.2.4 Intervalos Interjornada e Intrajornada

Os intervalos são períodos de descanso, ou seja, lapsos de tempo, dentro ou fora da jornada, em que os trabalhadores podem repor suas energias, e, assim como a jornada de trabalho, estão relacionados com matérias de saúde física, mental e social do trabalhador, consistindo em regras da medicina e segurança do trabalho. (CASSAR, 2015, p. 759)

Os intervalos intrajornada são aqueles em que o descanso do trabalhador ocorre dentro de um mesmo expediente de trabalho, e, a depender, contam ou não como período de trabalho efetivo. Já os intervalos interjornadas ou entre jornadas, consistem em descansos de um dia de trabalho para o outro.

A regra geral para os intervalos interjornadas, trazida no artigo 66 da CLT, é a de que deve haver um período mínimo de onze horas consecutivas de descanso entre duas jornadas.

Por outro lado, para os intervalos intrajornadas, a CLT estabelece no caput do artigo 71 a regra geral de um intervalo mínimo, para repouso ou alimentação, de uma hora para trabalhos contínuos que tenham duração superior a seis horas, não podendo esse intervalo exceder de duas horas (a não ser que haja previsão contrária em acordo escrito ou contrato coletivo).

Já quando o trabalho não exceder a seis horas, mas ultrapassar quatro horas, será obrigatório um intervalo de quinze minutos. O parágrafo segundo do artigo 71 aduz, ainda, que esses intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

É importante ressaltar também que se o empregador não conceder ou conceder parcialmente esses intervalos previstos na CLT, será responsabilizado e deverá pagar o valor correspondente a uma hora de trabalho acrescidas de, no mínimo, 50% desse montante.

A novidade trazida pela Reforma Trabalhista é a possibilidade de se negociar o período de repouso ou alimentação com o trabalhador, de modo que esse intervalo poderá ser reduzido para um mínimo de 30 minutos. Neste caso, quando o empregador não conceder ou conceder parcialmente, continua sendo obrigado a pagar uma indenização de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, no entanto, não mais sobre todo o tempo de intervalo que era devido, apenas em cima do tempo não concedido.

Como esses períodos de descanso tem o objetivo proteger a saúde do trabalhador, as críticas a essa nova regra consistem no fato de que esse é um direito que não pode ser objeto

de disposição pelas partes. Isto porque, ao possibilitar a redução no intervalo intrajornada os períodos de descanso ficarão mais curtos, e, conseqüentemente, o trabalhador poderá sujeitar-se a jornadas de trabalho mais longas, comprometendo sua saúde física e mental.

Ainda, a oportunidade de negociar a diminuição desse intervalo intrajornada consiste em um claro e ilegal exemplo de flexibilização das normas trabalhistas⁷, pois esse tipo de negociação desrespeita limites legais e constitucionais já sedimentados pela ordem jurídica de nosso país. Embora os adeptos da Reforma Trabalhista façam parecer ser uma benesse para o trabalhador a opção de diminuir seu intervalo de descanso, para conseqüentemente deixar o labor mais cedo, por traz dessa oportunidade existe um serio risco à sua saúde e segurança.

Pode-se concluir que se a CLT trouxe a garantia de um intervalo mínimo intrajornada, é porque esse período é necessário para que o trabalhador reponha suas energias e conserve o foco e a concentração em seu trabalho, de modo a evitar acidentes. Tal medida é impositiva e não poderia nem deveria ser afastada, mesmo com anuência do empregado.

4.2.5 Jornada Intermitente

O trabalho intermitente até então não era regulamentado nem na CLT nem em outra legislação do nosso ordenamento jurídico, apesar de existir de maneira informal, principalmente em setores comerciais como bares e restaurantes. Nesse tipo de jornada o trabalhador presta seu serviço descontinuamente, alternando períodos de trabalho e folga, e recebe sua contraprestação por hora trabalhada.

A Lei 13.467/17 passa a regulamentar esse tipo de trabalho, disciplinando-o e conceituando-o no artigo 443:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.” (NR) (BRASIL, 2017)

No que se refere ao assunto, a reforma incluiu na CLT também o artigo 452-A, que dispõe sobre a celebração do contrato de trabalho intermitente. De acordo com esse dispositivo, o contrato deve ser realizado por escrito, especificando o valor da hora de

⁷ Vide ponto 3.5 deste trabalho, que trata do fenômeno da Flexibilização das Normas Trabalhistas.

trabalho, que não pode ser menor ao valor da hora do salário mínimo, tampouco inferior ao valor devido a outros trabalhadores que exercem a mesma função naquela empresa, independentemente de ser em regime intermitente ou não.

Nesse tipo de prestação de serviço o empregador deve convocar o trabalhador, por meio de comunicação eficaz, com uma antecedência mínima de três dias corridos, devendo informar qual jornada a ser cumprida, que pode ser de horas, dias ou meses. Após essa convocação o empregado tem o prazo de um dia útil para respondê-la, em caso de silêncio, presume-se sua recusa, o que não caracteriza insubordinação.

Com a aceitação da oferta para prestar o serviço, se uma das partes descumprir o contrato, sem motivo justo, deve pagar à outra uma multa no valor de 50% da remuneração, dentro de um prazo de 30 dias. Ainda, no período em que estiver em inatividade, o trabalhador poderá prestar serviços a outros empregadores.

O artigo 452, §6º, I a V da Lei nº 13.467/17 dispõe que prestado o serviço, o funcionário tem o direito de receber a contraprestação por aquele trabalho imediatamente ao seu término. Nesse valor estarão incluídos: remuneração; férias proporcionais com acréscimo de um terço; décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; e adicionais legais (como hora extra). (BRASIL, 2017).

Outras garantias desses trabalhadores são o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), bem como o direito a um mês de férias a cada doze meses de trabalho.

Entretanto, é importante ressaltar que esse tipo de contrato só pode ser realizado se puder trazer garantias e seguranças aos trabalhadores, caso contrário existirá a precarização do trabalho. É nesse sentido que Nascimento declara:

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) avaliou os resultados de mudanças na legislação trabalhista ao redor do mundo e concluiu que, para evitar a precarização das condições do trabalho, a regulamentação da jornada intermitente deve proteger o funcionário. Esse tipo de contrato, que está em discussão no Parlamento brasileiro, permite que o trabalhador receba por hora e possa ser convocado por apenas alguns dias por semana, com jornadas mais curtas, sem continuidade. Para a OIT, a experiência internacional mostra que esse tipo de contrato deve assegurar ao empregado, pelo menos, um mínimo de horas a receber por mês, além da definição do período em que poderá ser convocado e ser avisado com antecedência. (NASCIMENTO, 2017, p. 1)

A crítica à regulamentação do trabalho intermitente consiste justamente no fato de ser um contrato totalmente indeterminado, em que o trabalhador não terá a certeza de quando e quantos dias irá trabalhar no mês, ficando impossibilitado de se programar tanto

financeiramente quanto em relação ao seu cronograma de serviços. Dessa forma, ele ficará à mercê das vontades do empregador, e precisará celebrar mais de um contrato para poder manter-se, o que claramente acabará gerando a precarização do trabalho.

O Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), relator da Comissão Especial destinada a proferir um parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/16, defende que o objetivo da reforma é modernizar as relações de trabalho, e não a sua precarização. No que tange ao trabalho intermitente ele afirma que a medida irá gerar muitos empregos nos próximos anos. Nestes termos, expõe:

[...] estimam que essa modalidade possa gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais no espaço de dez anos. Somente no setor de comércio, a estimativa é de criação de mais de três milhões de novos empregos, e aqui não está sendo considerada a formalização de empregos informais atualmente existentes no setor. Além do impacto direto na geração de empregos, há que se considerar o efeito social da implantação do contrato intermitente em situações como a obtenção do primeiro emprego, especialmente para os estudantes, que poderão adequar as respectivas jornadas de trabalho e de estudo da forma que lhes for mais favorável. Como consequência, poderemos ter a redução da evasão escolar, tema tão caro a todos nós, bem como a ampliação da renda familiar. (MARINHO, 2017, p. 50)

Entretanto, tais argumentos não prosperam na medida em que não há uma convicção de que flexibilizar as normas de proteção ao trabalhador tem relação concreta e direta de causa e efeito na diminuição do desemprego. O falso entendimento de que essas regulamentações irão gerar empregos e retomar a economia maquiavam de forma grosseira a falta de compromisso do governo com os direitos dos trabalhadores.

A regulamentação do trabalho intermitente atinge negativamente os trabalhadores uma vez que terão de trabalhar em vários estabelecimentos para obter um salário razoável, e ainda assim, não terão uma remuneração estável. Assim como o salário, a jornada de trabalho também será indeterminada, o trabalhador não terá garantia alguma de quando e quantas horas será chamado pela empresa para prestar seus serviços, ficando de prontidão aguardando a demanda do empregador.

Esse tipo de contrato também transfere o risco da atividade para o trabalhador, posto que deverá pagar uma multa de 50% do valor da remuneração que receberia, se após aceitar a proposta não puder trabalhar. Com a formalização do trabalho intermitente as empresas terão seus custos barateados já que não vão precisar celebrar contratos formais, e gozarão de uma variedade de trabalhadores a sua disposição para prestar-lhe serviços apenas quando lhe convier.

Por seu turno, os trabalhadores vão viver em uma constante insegurança e tratados como verdadeiras máquinas, sem nenhuma garantia de jornada e de salário. Nada impede,

inclusive, que funcionários que hoje são contratados com prazo indeterminado, sejam demitidos e recontratados na forma do trabalho intermitente, se sujeitando à imprevisibilidade de tal contrato, bem como a salários inferiores ao mínimo.

A regulamentação do trabalho intermitente vai de encontro a tudo o que preconiza o Direito do Trabalho, traduz-se em uma latente precarização das relações trabalhistas e contraria dispositivos da Constituição Federal, como o direito ao salário mínimo suficiente para suprir as necessidades básicas do trabalhador e de sua família (artigo 7º, IV), viola o fundamento do valor social do trabalho inerente ao do Estado Democrático de Direito em que vivemos (artigo 1º, IV) e o princípio da valorização do trabalho humano (artigo 170), que alicerça a ordem econômica.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto ao longo do presente estudo, os direitos trabalhistas, sobretudo o direito a uma jornada de trabalho limitada, passaram por grandes construções até chegarmos às garantias estabelecidas na Consolidação das Leis Trabalhistas. A Industrialização, ao passo em que consistiu em um marco inicial do Direito do Trabalho, foi o pontapé para que os trabalhadores das fábricas lutassem por melhores condições de trabalho e por salários dignos. A partir de movimentos sociais e lutas dos operários as jornadas foram sendo diminuídas, e as Constituições dos Estados foram constitucionalizando os direitos trabalhistas.

A Carta Magna de 1988 constitucionalizou vários direitos trabalhistas, dentre eles a limitação a uma jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, permitindo a redução ou compensação de horários, mas jamais uma jornada superior a esses limites. Como visto, qualquer labor que ultrapasse esse parâmetro será considerado como extraordinário, ensejando o pagamento de no mínimo 50% (cinquenta por cento) do valor da hora normal.

Foi reconhecida a mutabilidade do Direito do Trabalho e a necessidade de adequação de suas normas às situações laborais que vão surgindo. Entretanto, ao se falar do fenômeno da flexibilização das leis trabalhistas - que consiste em uma mitigação da imperatividade de tais leis através de norma estatal ou por negociação coletiva - foi deixado claro que esta consiste em medida extrema e excepcional, e que só pode ser realizada quando permitido pela Constituição Federal.

O artigo 7º da Carta Magna traz em seus incisos VI, XIII e XIV - que tratam respectivamente da redução salarial, compensação ou redução de jornada de trabalho e do aumento de jornada em turnos ininterruptos de revezamento para mais de seis horas - hipóteses em que pode ocorrer a flexibilização através de negociação coletiva. Entretanto, esse fenômeno encontra limite no Princípio da Vedação ao Retrocesso Social, que defende a impossibilidade de serem criadas normas que piorem a situação dos trabalhadores e que deixem de lado preceitos fundamentais que nortearam durante séculos o Direito do Trabalho.

A Reforma Trabalhista, instrumentalizada pela Lei nº 13.467/17, surge como um desrespeito tanto ao supracitado princípio quanto ao Princípio da Proteção ao Trabalhador. Aprovada em poucos meses de debate e sem nenhuma consulta ou diálogo com a sociedade, sobretudo com a classe trabalhadora, a lei muda a vida dos trabalhadores e altera os 74 anos da CLT, retirando direitos já consolidados e pertencentes a classe operária durante todo esse

tempo. A reforma viola preceitos constitucionais e representa uma clara e latente precarização das relações trabalhistas.

No que se refere à jornada de trabalho, a primeira alteração que causa imediata rejeição diz respeito a possibilidade de se pactuar entre empregadores e sindicatos dos trabalhadores, por acordo ou negociação coletiva, a forma de seu cumprimento. O acordo sobre o legislado só é considerado favorável quando amplia direitos, no entanto, por traz da proposta apresentada pela reforma, existe a possibilidade de direitos serem reduzidos.

A prevalência do acordo sobre as normas estabelecidas na CLT é extremamente prejudicial ao nosso ordenamento, principalmente porque vivemos em um momento de alto índice de desemprego, e essa realidade pode fazer com que os trabalhadores se sujeitem a condições desfavoráveis, como redução de salário, de condições de trabalho, de segurança, bem como de outros direitos alcançados, que podem ser facilmente suprimidos por essas negociações. A proposta do Governo Federal de com a reforma trabalhista gerar mais empregos e impulsionar a economia do país não pode se dá de forma a permitir a precarização das condições de trabalho, tampouco o enfraquecimento dos direitos dos trabalhistas.

Como visto, limitar a jornada é garantir o direito ao descanso e ao lazer do trabalhador, já constitucionalizados como fundamentais. Esses direitos são essenciais para a preservação da saúde física e mental do empregado, e qualquer alteração que seja realizada deve respeitá-los. Não foi o que ocorreu com as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista, pois ao alterar o conceito de tempo à disposição do empregador, assim como retirar as horas *in itinere*, fez com que de forma indireta a jornada de trabalho aumentasse, pois os trabalhadores terão de despender mais horas do seu dia apenas em função do labor. Ainda, a regulamentação da “escala 12 por 36” e a possibilidade de redução dos períodos de descanso intrajornada também podem sujeitar os trabalhadores a jornadas maiores e comprometer sua saúde física e mental.

A normatização do trabalho intermitente é outro ponto que gera instabilidade e insegurança para o trabalhador, que se submeterá a contratos indeterminados, sem previsibilidade de jornada e de salário mensal, não podendo, portanto, organizar sua vida.

Ademais, o enfraquecimento dos sindicatos também afetará diretamente a vida dos empregados, sobretudo no que se refere às normas mais benéficas estabelecidas por acordos e convenções coletivas, firmados pela atividade sindical com o objetivo de melhorias salariais e de condições laborais. Ao disciplinar que acordos individuais sejam realizados pelos próprios trabalhadores, além de possibilitar que eles se sujeitem aos parâmetros estabelecidos pelo empregador (haja vista a disparidade de forças dos sujeitos dessa relação), enfraquece a

organização dos trabalhadores e a atuação dos sindicatos. Enfraquecer os sindicatos é igualmente enfraquecer a luta por direitos trabalhistas.

Por fim, pode-se concluir que o argumento do governo de que essas mudanças são necessárias para impulsionar a economia e gerar empregos, apresenta-se como uma forma de maquiagem a verdadeira intenção que há por trás da Reforma Trabalhista. Não existe comprovação material de que essas medidas podem de fato mudar os rumos de um país. Muito pelo contrário, em países como Espanha e Portugal, que adotaram medidas semelhantes em momentos de crise econômica, não obtiveram sucesso na retomada da economia e diminuição de desemprego.

No Brasil, tais alterações se mostram como clara afronta às normas de proteção ao trabalhador até então reguladas pela CLT. Os direitos trabalhistas sempre são vistos como óbice ao desenvolvimento do capital financeiro, sendo o primeiro alvo quando o país enfrenta dificuldades econômicas. Dessa forma, os verdadeiros efeitos da nova lei só poderão ser sentidos com sua entrada em vigor, que ocorrerá no dia 11 de novembro do corrente ano (após 120 dias da publicação), mas já se pode prever o retrocesso e a precarização que essas alterações trarão para a vida dos trabalhadores e para as relações trabalhistas.

REFERÊNCIAS

ABUD, Cláudia José. **Jornada de Trabalho e a Compensação de Horários**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 19 set. 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 15 ago. 2017.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em: 15 ago. 2017.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Reforma Trabalhista**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 10 ago. 2017.

_____. Projeto de Lei nº 6787, de 26 de dezembro de 2016. **Dispõe sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=AFB39AEC89C666AC69FE4ED9259D757C.proposicoesWebExterno1?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: 01 set. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 366**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-366>. Acesso em: 20 set. 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Editora Método, 2015.

_____, Vólia Bomfim. **Breves Comentários às Principais Alterações Propostas Pela Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/2017/05/09/breves-comentarios-principais-alteracoes-propostas-pela-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 08 out. 2017.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**. Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 12 ago. 2017.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS. Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris. 10 dez. 1948. Disponível em: <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acesso em: 02 ago. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

FERRAZ, Fábio. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://emersonprofessordehistoria.blogspot.com.br/2011/05/evolucao-historica-do-direito-do.html>>. Acesso em: 13 ago. 2017.

FRANÇA, Poliany de Matos Goulart. **Intervalo Intraornda com a Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://pppolyg1.jusbrasil.com.br/artigos/487345071/intervalo-intraornada-com-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 25 set. de 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Direitos Trabalhistas Constitucionalizados: de 1824 a 1988 e 25 anos depois**. Disponível em: <http://www.lex.com.br/doutrina_25388279_DIREITOS_TRABALHISTAS_CONSTITUCIONALIZADOS_DE_1824_A_1988_E_25_ANOS_DEPOIS.aspx>. Acesso em: 12 mar. 2017.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

IURCONVITE, Adriano dos Santos. **A Evolução Histórica dos Direitos Sociais: da Constituição do Império à Constituição Cidadã**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7417>. Acesso em: 12 ago. 2017.

LAURENTINO, Pedro Ernesto. **Sobre o Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<http://averdade.org.br/2017/08/sobre-o-contrato-de-trabalho-intermitente-da-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 07 out. 2017.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARINHO, Rogério. **Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=5EF950928E75BCE31F2C4E10617F4D23.proposicoesWebExterno1?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 07 out. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Bárbara. **OIT: Jornada Intermitente Tem de Prever Proteção ao Trabalhador**. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/oit-jornada-intermitente-tem-de-prever-protecao-ao-trabalhador-21496183>>. Acesso em: 20 set. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, OIT. **História da OIT**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

_____, OIT. **C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm.1)**.

Disponível em: <

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312146:NO>. Acesso em: 15 ago. 2017.

_____, OIT. **C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30)**. Disponível em: <

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312175>. Acesso em: 15 ago. 2017.

_____, OIT. **C031 - Convenio sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1931 (núm. 31)**. Disponível em: <

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312176:NO>. Acesso em: 15 ago. 2017.

RESENDE, Vera Lúcia Pereira. **Os Direitos Sociais Como Cláusulas Pétreas na Constituição Federal de 1988**. Dissertação de Mestrado. Centro Universitário Fieo, Osasco, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.unifieo.br/pdfs/pdf/dissertacao_vera.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2017.

SOUZA, Isabela. **O Que Muda Com a Reforma Trabalhista?**. Disponível em: <<http://www.politize.com.br/reforma-trabalhista-principais-pontos/>>. Acesso em: 01 set. 2017.

_____, Isabela. **Reforma Trabalhista: Entenda as Mudanças na Jornada de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.politize.com.br/jornada-de-trabalho-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 01 set. 2017.

STRECK, Lênio Luiz. **Hermenêutica Jurídica e(em) Crise: uma exploração hermenêutica da construção do Direito**. 4 ed. Rev. Atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.