

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

JAILTON BEZERRA MENDES

**REFORMA TRABALHISTA E JORNADA DE TRABALHO: ALTERAÇÕES
PROMOVIDAS À CLT PELA LEI Nº 13.467/2017**

**SANTA RITA
2018**

JAILTON BEZERRA MENDES

**REFORMA TRABALHISTA E JORNADA DE TRABALHO: ALTERAÇÕES
PROMOVIDAS À CLT PELA LEI Nº 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado no Curso de Direito da
Universidade Federal da Paraíba, na
unidade de Santa Rita, como requisito para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Guthemberg
Cardoso Agra de Castro

**SANTA RITA
2018**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M538r Mendes, Jailton Bezerra.

Reforma trabalhista e Jornada de trabalho: alterações promovidas à CLT pela Lei nº 13.467/2017 / Jailton Bezerra Mendes. - Santa Rita, 2018.

50 f.

Orientação: Guthemberg Cardoso Agra de Castro.
Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTA RITA.

1. Direito do Trabalho. 2. Jornada de trabalho. 3. Lei nº 13.467/2017. I. Castro, Guthemberg Cardoso Agra de. II. Título.

UFPB/CCJ

JAILTON BEZERRA MENDES

**REFORMA TRABALHISTA E JORNADA DE TRABALHO: ALTERAÇÕES
PROMOVIDAS À CLT PELA LEI Nº 13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado no Curso de Direito da Universidade Federal da Paraíba, na unidade de Santa Rita, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Ms. Guthemberg Cardoso Agra de Castro

Banca Examinadora:

Data da aprovação: 05/11/2018

Prof. Ms. Guthemberg Cardoso Agra de Castro (Orientador)

Prof. Ms. Demetrius Almeida Leão (Examinador)

Prof. Ms. Jimenna Garcia Rocha (Examinadora)

Dedico este trabalho a minha mãe Maria de Lourdes (*in memoriam*), aos meus irmãos e a minha sobrinha.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a DEUS, pois sem ele não somos nada;

Ao professor Guthemberg Cardoso Agra de Castro, pela orientação no desenvolvimento desse trabalho;

Ao meu amigo Jaime W. Rodrigues Manguiera pelo apoio;

Aos meus irmãos pela parceria diária;

E a todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste trabalho.

RESUMO

Entender a evolução histórica do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil é importante para compreender, de forma efetiva, todo esse universo que é o Direito do Trabalho. Existem várias espécies de empregados e empregadores. Com relação ao empregado, é importante citar alguns exemplos: empregado em domicílio, empregado doméstico, empregado rural, empregado público, trabalhador autônomo, trabalhador eventual e trabalhador avulso. No que tange ao empregador, percebe-se que existem algumas espécies, tais como: empresa de trabalho temporário e empregador doméstico. A compreensão dos princípios do Direito do Trabalho também é importante no contexto do mundo do trabalho. Alguns princípios merecem ser destacados, como por exemplo: o princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio da primazia da realidade e o princípio da inalterabilidade contratual lesiva. A composição da jornada de trabalho é extremamente importante para o trabalhador, e essa composição tem de ser feita de forma justa. Em 2017, a Lei nº 13.467, trouxe no seu texto alterações na CLT, e o instituto da jornada de trabalho foi um dos direitos do trabalhador que sofreram alterações. Dessa forma, o estudo teve como objetivo geral analisar a jornada de trabalho no escopo da Reforma trabalhista, a fim de analisar as modificações legislativas implementadas à CLT pela Lei nº 13.467/2017. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, utilizando leis e doutrinas sobre o tema. Além disso, o método utilizado foi o dedutivo. Conclui-se, que a jornada de trabalho, no contexto do Direito do Trabalho no Brasil, representa uma garantia de forma efetiva à saúde do trabalhador, apesar da edição da Lei nº 13.467/2017, Reforma trabalhista, que pode se consubstanciar em instrumento precarizante, capaz de obstaculizar o acesso ao labor em condições dignas.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Jornada de trabalho. Lei nº 13.467/2017.

ABSTRACT

Understanding the historical evolution of Labor Law in the world and in Brazil is important to understand, in an effective way, all this universe that is Labor Law. There are several kinds of employees and employers. With regard to the employee, it is important to mention some examples: employee at home, domestic servant, rural employee, public employee, self-employed worker, casual worker and self-employed worker. With regard to the employer, it is noticed that there are some species, such as: temporary employment agency and domestic employer. Understanding the principles of labor law is also important in the context of the world of work. Some principles deserve to be highlighted, for example: the principle of protection, the principle of the most favorable rule, the principle of non-negotiability, the principle of continuity of the employment relationship, the principle of the primacy of reality and the principle of injurious contractual inalterability. The composition of the working day is extremely important for the worker, and this composition has to be done fairly. In 2017, Law No. 13,467 brought in its text changes in the CLT, and the institute of the working day was one of the workers' rights that changed. Thus, the study had as general objective to analyze the working day within the scope of the Labor Reform, in order to analyze the legislative changes implemented to the CLT by Law 13467/17. The methodology used was the bibliographical research, using laws and doctrines on the subject. In addition, the method used was deductive. It is concluded that the working day, in the context of Labor Law in Brazil, represents an effective guarantee to workers' health, despite the publication of Law n ° 13.467 / 2017, Labor Reform, which can be embodied in an instrument precarious, capable of hindering access to labor in dignified conditions.

Keywords: Labor Law. Working day. Law n° 13467/2017.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL	12
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO	12
2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	15
3 EMPREGADO E EMPREGADOR E ALGUMAS DE SUAS ESPÉCIES	18
3.2 ALGUMAS ESPÉCIES DE EMPREGADO	18
3.2.1 Empregado em domicílio	18
3.2.2 Empregado doméstico	19
3.2.3 Empregado rural	19
3.2.4 Empregado público	20
3.2.5 Trabalhador autônomo	20
3.2.6 Trabalhador eventual	20
3.2.7 Trabalhador avulso	21
3.3 EMPREGADOR	21
3.4 ALGUMAS ESPÉCIES DE EMPREGADOR	22
3.4.1 Empresa de trabalho temporário	22
3.4.2 Empregador doméstico	22
4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	24
4.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO	24
4.2 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL	25
4.3 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE	25
4.4 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO	26
4.5 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE	26
4.6 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA	27
5 A JORNADA DE TRABALHO	28
5.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL	28
5.2 CONCEITO DE JORNADA DE TRABALHO	29

5.3 EMPREGADOS EXCLUÍDOS DA PROTEÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.	29
5.4 HORAS EXTRAORDINÁRIAS	30
5.5 TRABALHO NOTURNO	31
5.6 INTERVALOS DE DESCANSO	31
5.6.1 Intervalo interjornada	32
5.6.2 Intervalo intrajornada	32
5.7 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO	33
6 AS ALTERAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO INTRODUZIDAS PELA LEI 13.467/17	35
6.1 O ARTIGO 58 DA CLT ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/17	35
6.2 O ARTIGO 58-A DA CLT ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/17	36
6.3 O ARTIGO 59 DA CLT ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/17	37
6.4 A CRIAÇÃO DO ARTIGO 59-A DA CLT PELA LEI 13.467/17	39
6.5 A CRIAÇÃO DO ARTIGO 59-B DA CLT PELA LEI 13.467/17	40
6.6 O ARTIGO 60 DA CLT ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/17	40
6.7 O ARTIGO 61 DA CLT ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/17	41
6.8 O ARTIGO 62 DA CLT ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/17	42
6.9 A CRIAÇÃO DO ARTIGO 75-A AO 75-E DA CLT PELA LEI 13.467/17 QUE TRATA DO TELETRABALHO	43
6.10 O ARTIGO 71 DA CLT ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/17	44
CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

A jornada de trabalho é importantíssima para o trabalhador brasileiro, pois sem essa fixação, o trabalhador iria laborar além do que é justo.

É preciso perceber que o trabalhador é um ser humano na completude e respeitá-lo é de suma importância para a valorização e respeito do mesmo, em uma análise mais completa da relação empregado/empregador.

O empregado é elemento essencial no mundo do trabalho e a sua força de trabalho deve ser remunerada de forma justa, observando sempre o bem-estar do mesmo.

A jornada de trabalho é um dos aspectos mais importantes no contexto do Direito do Trabalho, e entendê-la é importantíssimo para se ter uma visão mais ampla da mesma.

O trabalhador tem o direito de trabalhar, mas esse trabalho não pode extrapolar o que é permitido para que não haja um desgaste excessivo do trabalhador.

O trabalhador tem de ser observado enquanto ser humano e a sua saúde deve ser protegida, no intuito de que o mesmo possa laborar com mais dignidade, ou seja, é preciso um olhar mais atento para que o ser humano tenha seus direitos resguardados.

Este tema tem importância significativa, pois o trabalho é elemento essencial em uma sociedade capitalista, como a que vivemos, ou seja, a relação empregado/empregador está presente no contexto da nossa sociedade de forma bem contundente.

Entender a fixação da jornada de trabalho é de extrema importância, pois a força de trabalho desprendida pelo empregado é um dos elementos que faz com que a produção seja realizada.

É importante que essa fixação da jornada de trabalho seja feita de forma de justa, para que o empregado tenha seus direitos respeitados e garantidos, ou seja, a jornada de trabalho deve propiciar ao trabalhador a preservação da sua saúde

O empregado enquanto parte da relação trabalhista precisa de garantias, para que o mesmo não seja tratado de forma injusta, no intuito de que a saúde do trabalhador seja resguardada.

O objetivo geral deste estudo é analisar a jornada de trabalho, a fim de analisar as modificações legislativas implementadas à CLT pela Lei 13.467/2017. Já os

objetivos específicos são: 1) Compreender a evolução da jornada de trabalho no Brasil; 2) Entender as leis e doutrinas relacionadas com a jornada de trabalho; 3) Analisar os aspectos que são levados em consideração para a fixação da jornada de trabalho.

Com relação a metodologia será utilizada a pesquisa bibliográfica, utilizando leis e doutrinas sobre o tema. Além disso, o método utilizado será o dedutivo.

O método dedutivo, segundo Gil (2008, p. 9), “[...] Parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica. [...]”

No capítulo dois, será abordada a evolução histórica do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil, trazendo como aconteceu essa evolução e buscando entender o presente do Direito do Trabalho.

No capítulo três serão abordadas questões relativas ao empregado e empregador. Entender empregado e empregador é importantíssimo para ter uma percepção mais clara desses dois lados da relação trabalhista.

Os empregados estudados serão: o empregado em domicílio, o empregado doméstico, o empregado rural, o empregado público, o trabalhador autônomo, o trabalhador eventual e o trabalhador avulso. Já os empregadores que serão abordados são: a empresa de trabalho temporário e o empregador doméstico.

No capítulo quatro serão tratados os princípios do Direito do Trabalho, suas definições e o quanto eles são importantes no contexto do mundo do trabalho.

Os princípios abordados serão: o princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio da primazia da realidade e o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

No capítulo cinco, os aspectos que serão tratados com relação à jornada de trabalho são: evolução histórica da jornada de trabalho no Brasil, conceito de jornada de trabalho, empregados excluídos da proteção da jornada de trabalho, horas extraordinárias, trabalho noturno, intervalos de descanso e descanso semanal remunerado.

No capítulo seis serão analisadas as alterações que aconteceram na CLT, no tocante à jornada de trabalho, em razão da Lei 13.467/2017. É importante perceber que essa Lei trouxe alterações em alguns institutos da Consolidação das Leis do

Trabalho, porém serão analisadas as alterações no que se refere à jornada de trabalho.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL

Para entender o Direito do Trabalho nos dias de hoje é preciso trazer a sua evolução histórica como um elemento importante para a sua compreensão.

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO

É importante entender o Direito do Trabalho desde antigamente, para se obter uma visão de como se deu sua evolução histórica com o passar dos anos.

Para começar a evolução do Direito do Trabalho no mundo, no que tange ao trabalho escravo, Barros (2007, p.53) afirma:

[...] o escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, razão pela qual torna-se inviável falar-se de um Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo. É que o contrato de trabalho, núcleo de nossa disciplina, pressupõe a existência de dois sujeitos de direito: empregado e empregador. Ausente um deles, a relação jurídica está fora de sua tutela.

No Feudalismo, o regime de servidão era presente e o senhor feudal era o grande protetor, tanto politicamente, quanto militarmente dos servos. É bom deixar bem claro que os servos não tinham liberdade, além de serem obrigados a entregar parte da produção aos senhores feudais, pelo fato dos servos usarem e permanecerem na terra, também pelo fato do senhor feudal os defenderem. (GARCIA, 2011, p. 38).

A partir do século X, as pessoas que habitavam os feudos, em decorrência das novas necessidades que não podiam ali serem satisfeitas, passaram a adquirir mercadorias advindas de fora dos limites dessas áreas em feiras e mercados que se situavam às margens de lagos, mares e rios, sendo estes locais adequados às trocas de produtos naturais ou manufaturados. É importante perceber que esse intercâmbio era feito com os próprios feudos, que em troca de objetos fabricados e mercadorias forneciam viveres às comunas. Um ponto importantíssimo para mencionar é que as comunas que eram definidas como centro de interesse, de artesãos e mercadores, tiveram uma evolução e passaram a ser corporações de ofício. (BARROS, 2007, p. 57).

Com o advento da Revolução Francesa, percebe-se que as corporações de ofício deixam de existir, por serem percebidas como incompatíveis com o ideal de liberdade individual da pessoa humana. É mister entender que no liberalismo, o Estado não devia influenciar no aspecto econômico. (GARCIA, 2011, p. 38).

Mais posteriormente, nota-se o surgimento da Revolução Industrial que, conforme Martins (2008, p. 5) “[...] acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança, houve uma nova cultura a ser apreendida e uma antiga a ser desconsiderada”.

Neste contexto, as péssimas condições de trabalho, com destaque para exaustivas jornadas de trabalho, bem com a exploração da mão-de-obra de mulheres e crianças, fizeram com que os trabalhadores começassem a se reunir, a fim de reivindicar por melhorias nas condições de trabalho, entre essas melhorias, nota-se as salariais, por intermédio do sindicato. (GARCIA, 2011, p.39).

Diante dessas questões, consoante Garcia (2011, p. 39), o Estado não ficou inerte, e passou a intervir, ou seja, saiu do seu estado de abstenção e passou a proteger o trabalhador, determinando limitações à liberdade das partes. O Estado trouxe uma legislação que proibia os abusos cometidos pelo empregador, trazendo no seu escopo, a preservação da dignidade do homem no trabalho.

Dando prosseguimento à evolução do Direito do Trabalho no mundo, Martins (2008, p. 8) afirma:

A Encíclica *Rerum novarum* (coisa novas), de 1891, do Papa Leão XIII, pontifica uma fase de transição para a justiça social, traçando regras para a intervenção estatal na relação entre trabalhador e patrão. Dizia o referido Papa que “não pode haver capital sem trabalho, nem trabalho sem capital” (Encíclica *Rerum novarum*, Capítulo 28). Leão XIII defendia a propriedade particular por ser um princípio do Direito Natural. Quem não tinha a propriedade, supria-a com o trabalho. Este é o meio universal de prover as necessidades da vida. As greves deveriam ser proibidas com a autoridade da lei. A encíclica tinha cunho muito mais filosófico e sociológico. A Igreja continuou a preocupar-se com o tema, tanto que foram elaboradas novas encíclicas: *Quadragesimo anno*, de 1931, e *Divini redemptoris*, de Pio XI, de 1937; afirmava Pio XI na Encíclica *Quadragesimo Anno* que “da oficina só a matéria sai enobrecida, os homens, ao contrário, corrompem-se e aviltam-se”; *Mater et magistra*, de 1961, de João XXIII; *Populorum progressio*, de 1967, de Paulo VI; *Laborem exercens*, do Papa João Paulo II, de 14-09-1981. As encíclicas evidentemente não obrigam ninguém, mas muitas vezes serviram de fundamento para a reforma da legislação dos países.

A partir do término da Primeira Guerra Mundial, nota-se o aparecimento do que pode ser denominado de constitucionalismo social, que é a inserção nas constituições

de preceitos referentes à defesa social da pessoa, bem como também é a inserção de normas de interesse social e de garantia de certos direitos fundamentais. É importante perceber, neste contexto, que o Direito do Trabalho também passou a ser incluído nas constituições. (MARTINS, 2008, p. 8).

Com relação a esta fase que surge após a Primeira Guerra Mundial, Delgado (2014, p.97-98) relata:

A terceira fase do Direito do Trabalho inicia-se logo após a Primeira Guerra Mundial. Identifica-se como a fase da *institucionalização ou oficialização* do Direito do Trabalho. Seus marcos (situados no ano de 1919) são a Constituição de Weimar e a criação da OIT (a Constituição Mexicana de 1917 lança o brilho do processo nos países periféricos ao capitalismo central).

Dando prosseguimento à evolução do Direito do Trabalho no mundo, em 1927 Martins (2008, p. 8-9) afirma:

Na Itália, aparece a *Carta del Lavoro*, de 1927, instituindo um sistema corporativista-fascista, que inspirou outros sistemas políticos, como os de Portugal, Espanha e, especialmente, do Brasil. O corporativismo visava organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, além de impor regras a todas as pessoas. Surge o corporativismo na metade do século XIX com o fim de organizar os interesses divergentes da Revolução Industrial. O Estado interferia nas relações entre as pessoas com o objetivo de poder moderador e organizador da sociedade. Nada escapava à vigilância do Estado, nem a seu poder. O Estado regulava, praticamente, tudo, determinando o que seria melhor para cada um, organizando a produção nacional. O interesse nacional colocava-se acima dos interesses dos particulares. Mussolini dizia, na época: “Tudo no Estado, nada contra o Estado, nada fora do Estado” (*Tutto nello Stato, niente contro lo Stato, nulla al di fuori dello Stato*). As diretrizes básicas do corporativismo eram: (a) nacionalismo; (b) necessidade de organização; (c) pacificação social; (d) harmonia entre o capital e o trabalho.

Já em 1948, diversos direitos trabalhistas foram previstos com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, direitos esses como limitação da jornada de trabalho e férias remuneradas. É importante ressaltar que isto aconteceu ainda no contexto internacional. (GARCIA, 2011, p. 40).

Dando continuidade à evolução do Direito do Trabalho no mundo, percebe-se o contexto do neoliberalismo. Martins (2008, p. 9) afirma:

O neoliberalismo prega que a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser regulados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura. O Estado deve deixar de intervir nas relações trabalhistas, que seriam reguladas pelas condições econômicas. Entretanto, o empregado não é igual ao empregador e, portanto, necessita de proteção.

A evolução do Direito do Trabalho no mundo foi trazida de forma bem clara e, percebe-se que é de suma importância entender como se deu essa evolução, para compreender todo o processo da relação trabalhista nos dias atuais.

2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Estudar e entender a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil é de extrema valia, para poder situá-lo com relação à evolução mundial do Direito do Trabalho.

Em 1830, surgiu uma lei que trazia no seu texto a regulamentação dos contratos de prestação de serviço, dirigida a brasileiros e estrangeiros. Em 1837, nota-se o surgimento de uma normativa que versava sobre contratos de prestação de serviço entre colonos e dispunha sobre questões relativas às justas causas de ambas as partes. Já em 1850, surge o Código Comercial contendo, no seu universo, preceitos referentes ao aviso prévio. (BARROS, 2007, p. 67).

Com relação à Lei Áurea, Delgado (2014, p.106-107) relata:

Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro. É que ela cumpriu papel relevante na reunião dos pressupostos à configuração desse novo ramo jurídico especializado. De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo justralhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888.

Já em 1903, surge uma lei que disciplina a questão da sindicalização dos profissionais da agricultura. Em 1907, verifica-se o surgimento da lei sobre sindicalização de trabalhadores urbanos. No ano de 1916, surge o Código Civil, que trazia em seu contexto o capítulo sobre locação de serviços, regulamentando a prestação e serviços de trabalhadores. Em 1919, percebe-se o surgimento de uma lei versando sobre acidente de trabalho. Posteriormente, em 1923, surge a Lei Elói Chaves, que se referia aos ferroviários, regulando a estabilidade no emprego àqueles que já tivessem 10 ou mais anos de serviço vinculado ao mesmo empregador. É

importante perceber que este instituto, posteriormente, alcançou outras categorias. Em 1930, é criado o Ministério do Trabalho. A doutrina considera este sendo o marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil, embora antes disso já existisse todo um contexto favorável ao seu surgimento, em razão da legislação que veio antes do mesmo. (BARROS, 2007, p. 67).

De acordo com Garcia (2011, p. 42) em 1934, nota-se a primeira Constituição brasileira, que versava sobre normas específicas de Direito do Trabalho, em decorrência da influência do constitucionalismo social.

A Constituição de 1937 traz, explicitamente, a intervenção do Estado com características do sistema corporativista. Um aspecto importante, neste contexto, é que foi proibida a greve, pois a mesma era percebida como um recurso antissocial e prejudicial à economia. Nota-se também que foi instituído o sindicato único, sendo este vinculado ao Estado. (GARCIA, 2011, p. 42).

É importante notar que existiam diversas normas esparsas que versavam sobre os mais variados assuntos trabalhistas. Houve a carência que essas regras fossem consolidadas. Em 1º de maio de 1943, foi editado o Decreto-lei nº 5.452, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT teve no seu universo, a finalidade de agregar as leis existentes na época que estavam dispersas, consolidando-as. A CLT não se trata de um código, pois para ser considerada como tal a mesma teria que trazer, no seu contexto, um Direito novo. E isto não aconteceu, pelo contrário, a CLT apenas propiciou a reunião da legislação existente na época, consolidando-a. (MARTINS, 2008, p. 10).

A Constituição de 1946, trouxe no seu universo um conjunto de direitos trabalhistas superior aos direitos existentes nas Constituições anteriores, a mesma trouxe de volta o direito de greve, se desligando, de certo modo, do corporativismo presente na Carta de 1937. (GARCIA, 2011, p. 42).

A Constituição de 1967 seguiu assegurando os direitos estabelecidos nas Constituições anteriores. Percebe-se que no artigo 158 aparece praticamente a mesma redação presente no artigo 157 da Constituição de 1946, sendo notadas algumas alterações. Outra questão importante observada, foi a EC nº 1, de 17 de outubro de 1969, que no artigo 165, foi a repetição praticamente, da Norma Ápice de 1967, no tange aos direitos trabalhistas. (MARTINS, 2008, p. 11).

Em 5 de outubro de 1988, surge a atual Constituição da República Federativa do Brasil. E, de acordo com Delgado (2014, p. 124):

A Constituição de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país.

É interessante perceber que a Constituição Federal de 1988, traz no seu contexto, alguns artigos que tratam dos direitos sociais, o próprio artigo 6º da Constituição, tem a seguinte redação:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (BRASIL, 1988)

A Constituição da República Federativa do Brasil, que foi promulgada em 1988, trata dos direitos sociais do artigo 6º ao 11, ou seja, a mesma trouxe no seu escopo uma preocupação com a proteção do trabalhador.

Em 2017, houve a promulgação da Lei 13.467, que alterou a CLT, e essa Lei será abordada em um capítulo posterior.

O capítulo posterior abordará aspectos relacionados ao empregado e ao empregador, bem como também, algumas de suas espécies.

O trabalhador doméstico e o trabalhador avulso são exemplos de espécies de empregados que serão abordados. Com relação aos empregadores serão abordados o empregador de trabalho temporário e o empregador doméstico.

3 EMPREGADO E EMPREGADOR E ALGUMAS DE SUAS ESPÉCIES

Este capítulo tratará de aspectos relacionados ao empregado e ao empregador, bem como de algumas espécies de empregado e empregador, trazendo suas definições no intuito de um maior entendimento e detalhamento dos mesmos.

3.1 EMPREGADO

O empregado é elemento importante no contexto do mundo do trabalho. Na opinião de Martins (2008, p. 128): “Empregado poderia ser considerado, num sentido amplo, o que está empregado na empresa, o que é por ela utilizado”.

O conceito de empregado está expresso na Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 3º, *in verbis*:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (BRASIL, 1943)

O artigo 3º da CLT é bastante elucidativo na definição de empregado, pois o mesmo traz na sua redação os aspectos que devem ser considerados, para que o empregado seja considerado como tal.

3.2 ALGUMAS ESPÉCIES DE EMPREGADO

É mister trazer algumas espécies de empregado, para um melhor entendimento do contexto do mundo do trabalho. Algumas espécies que serão tratadas a seguir são: o empregado em domicílio, o empregado doméstico, o empregado rural, o empregado público, o trabalhador autônomo, o trabalhador eventual e o trabalhador avulso.

3.2.1 Empregado em domicílio

Conceituar trabalho em domicílio proporciona entendê-lo de forma mais ampla. Segundo Martins (2008, p. 134):

O trabalho em domicílio é originário do trabalho artesanal, da pequena indústria caseira. A confecção era feita em casa, por vários membros da família, sendo vendida ao consumidor final ou a intermediários que a revendiam.

Percebe-se que é uma definição bem pertinente, pois traz na sua redação, todas as características do que seja trabalho em domicílio.

É importante ressaltar que a própria Consolidação das Leis do Trabalho, em seu art. 83, define o trabalho em domicílio:

Art. 83 - É devido o salário mínimo ao trabalhador em domicílio, considerado este como o executado na habitação do empregado ou em oficina de família, por conta de empregador que o remunere. (BRASIL, 1943)

O legislador teve essa preocupação de inserir na CLT a definição de trabalho em domicílio, sendo este aspecto de suma importância para a garantia dos direitos do trabalhador.

3.2.2 Empregado doméstico

Entender o conceito de empregado doméstico é um aspecto importante para o estudo do Direito do Trabalho.

De acordo com Saraiva (2010, p. 65): “[...] Empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não-lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial dessas”.

É uma definição bem clara e pertinente, pois traz na sua redação aspectos que permitem entender de forma eficiente, o conceito de empregado doméstico.

3.2.3 Empregado rural

O empregado rural é outra espécie de empregado merece ser entendido de forma efetiva.

Empregado rural, de acordo com Saraiva (2010, p. 61): “[...] é o empregado que presta serviços na atividade da agricultura e pecuária, a empregador rural, em propriedade rural ou prédio rústico”.

A definição de empregado rural foi trazida de forma ampla, sendo este aspecto salutar para uma maior compreensão do mesmo, pois entendê-lo é essencial para o contexto do Direito do Trabalho.

3.2.4 Empregado público

O empregado público é uma espécie de empregado que tem suas características. De acordo com Martins (2008, p. 141):

O empregado público é o funcionário da União, Estados, municípios, suas autarquias e fundações que seja regido pela CLT, tendo todos os direitos iguais aos do empregado comum. Não é regido por estatuto do funcionário público.

Entender essa definição é importante, pois esses empregados têm suas peculiaridades, no contexto do mundo do trabalho.

3.2.5 Trabalhador autônomo

Outro trabalhador que merece destaque é o trabalhador autônomo e trazer o seu conceito é fundamental. Na opinião de Martins (2008, p. 148):

O trabalhador autônomo é, portanto, a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica.

Este trabalhador também tem aspectos peculiares e trazer sua definição proporciona um bom entendimento do mesmo.

O empregado distingue-se do trabalhador autônomo. De acordo com Paulo e Alexandrino (2013, p. 68) o aspecto fundamental que diferencia o empregado do trabalhador autônomo é justamente a questão da subordinação, onde o empregado é o trabalhador que tem a subordinação como aspecto, já o trabalhador autônomo, trabalha sem a presença do vínculo de subordinação.

Entender essa diferenciação é mister para um melhor entendimento dessa espécie de trabalhador.

3.2.6 Trabalhador eventual

Este é outra espécie de trabalhador que tem sua importância. Na opinião de Martins (2008, p. 154): “Trabalhador eventual é a pessoa física que presta serviços esporádicos a uma ou mais de uma pessoa”.

É importante trazer alguns exemplos de trabalhador eventual. De acordo com Paulo e Alexandrino (2013, p. 69-70):

Assim, são exemplos de trabalhador eventual o “boia-fria”, volante rural, que cada dia vai trabalhar numa fazenda diferente, ganhando por dia, sem se fixar em nenhuma delas; o “chapa”, que faz carga e descarga de mercadorias de caminhões, recebendo cada dia de um motorista diferente ou de uma empresa diferente dentre as muitas para as quais, sem fixação, faz esse serviço etc.

Percebe-se que são vários exemplos de trabalhadores que se enquadram como trabalhador eventual.

3.2.7 Trabalhador avulso

É uma espécie de trabalhador que merece ser destacado, por ter a sua importância no mundo do trabalho.

É interessante trazer a definição de trabalhador avulso. Segundo Martins (2008, p. 156):

O trabalhador avulso é, assim, a pessoa física que presta sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, a diversas pessoas, sendo sindicalizado ou não, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional ou do órgão gestor de mão-de-obra.

Essa definição retrata de forma ampla o conceito de trabalhador avulso, sendo este trabalhador essencial no universo do Direito do Trabalho.

3.3 EMPREGADOR

O conceito de empregador é percebido, de forma bem clara, na própria Consolidação das Leis do Trabalho, no *caput* do artigo 2º.

O *caput* do artigo 2º da CLT traz o seguinte texto: “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. (BRASIL, 1943)

O texto desse artigo possibilita uma maior compreensão dessa parte da relação trabalhista.

3.4 ALGUMAS ESPÉCIES DE EMPREGADOR

No contexto do Direito do Trabalho, é verificado que existem algumas espécies de trabalhador e trazê-los à discussão é pertinente para uma melhor compreensão dos mesmos.

3.4.1 Empresa de trabalho temporário

É imprescindível entender essa espécie de empregador, e sua definição proporciona entendê-lo de forma mais efetiva.

De acordo com Saraiva (2010, p. 80):

Em verdade, a empresa de trabalho temporário é empregadora do trabalhador temporário, e atua como mera intermediadora de mão-de-obra aos tomadores de serviços que demandem obreiros com contrato a prazo determinado.

Essa definição é efetivamente bem pertinente, ou seja, traz os elementos que permitem entender essa espécie de empregador de forma objetiva e clara.

3.4.2 Empregador doméstico

Outro empregador que merece destaque é o empregador doméstico, ou seja, é pertinente a sua definição como elemento de compreensão do mesmo.

De acordo com Martins (2008, p. 178):

O empregador doméstico é a pessoa ou família que, sem finalidade lucrativa, admite empregado doméstico para lhe prestar serviços de natureza contínua para seu âmbito residencial. Não pode, portanto, o empregador doméstico ser pessoa jurídica nem ter atividade lucrativa.

É uma definição bem técnica, mas que retrata todas as peculiaridades desta espécie de empregador.

O capítulo a seguir abordará os princípios do Direito do Trabalho, trazendo aspectos referentes aos mesmos.

4 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Este capítulo tem a intenção de entender os princípios do Direito do Trabalho e suas definições, e o quanto são importantes no universo do Direito do Trabalho.

Os princípios que serão abordados neste capítulo são: o princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável, o princípio da irrenunciabilidade, o princípio da continuidade da relação de emprego, o princípio da primazia da realidade, bem como o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Os princípios são essenciais para o Direito do Trabalho e é de extrema relevância trazer para o contexto a sua definição. De acordo com Saraiva (2010, p. 31):

Princípios são proposições genéricas que servem de fundamento e inspiração para o legislador na elaboração da norma positivada, atuando também como forma de integração da norma, suprimindo as lacunas e omissões da lei, exercendo, ainda, importante função, operando como baliza orientadora na interpretação de determinado dispositivo pelo operador de Direito.

Nota-se que o estudo desses princípios é indispensável para aqueles que lidam com o Direito do Trabalho.

Por sua vez, Paulo e Alexandrino (2013, p. 30) pontuam que:

São os princípios que conferem coerência e consistência a determinado conjunto de normas, possibilitando sua compreensão como um sistema orgânico. Com efeito, os princípios consistem em proposições de caráter genérico que norteiam o elaborador das normas de direito e orientam o intérprete dessas normas.

É perceptível a importância dos princípios, no universo do Direito do Trabalho, e entendê-los é salutar no sentido de obter uma maior compreensão dos mesmos.

4.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção é de suma importância, no contexto do mundo do trabalho, e trazer sua definição permite entendê-lo de forma mais clara. Segundo Saraiva (2010, p. 32):

O princípio da proteção, em verdade, insere-se na estrutura do Direito do Trabalho como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, possibilitando a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e permitindo o bem-estar social dos obreiros.

Esse princípio traz no seu universo a proteção do trabalhador, pois na relação empregado/empregador, proteger o trabalhador é essencial para que essa relação seja efetivada de forma justa.

É uma questão de percepção que esse princípio é importante na relação entre empregado e empregador. Conforme preceitua Barros (2007, p. 177):

O **princípio da proteção** é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente.

Esse princípio tem uma ampla significância para o empregado, pois proteger o trabalhador é um aspecto de extrema valia, no contexto do mundo do trabalho.

4.2 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL

Este princípio também é importante no universo do Direito do Trabalho, a propósito, todos os princípios tem uma importância significativa para o contexto do Direito do Trabalho.

No que tange ao princípio da norma mais favorável, Paulo e Alexandrino (2013, p. 31) afirmam: “Segundo o princípio da norma mais favorável ao trabalhador, havendo duas ou mais normas, estatais, ou não estatais, sobre a mesma matéria, deverá ser aplicada, no caso concreto, a mais benéfica para o trabalhador”.

Nota-se que esse princípio, tem no seu universo a intenção clara de beneficiar o trabalhador, sendo este aspecto de extrema relevância no mundo do trabalho.

4.3 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

No que se refere ao princípio da irrenunciabilidade, é mister trazer o que diz a CLT no seu artigo 9º, pois o mesmo possibilita uma percepção bem clara deste princípio.

O artigo 9º da CLT tem o seguinte texto: “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. (BRASIL, 1943)

É perceptível que esse princípio deve ser aplicado na prática, como elemento de garantia ao trabalhador.

É importante notar também que o princípio da irrenunciabilidade, traz no seu universo, peculiaridades que são de extrema relevância para o contexto do Direito do Trabalho. Martins (2008, p. 62) afirma:

Temos como regra que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. Não se admite, por exemplo, que o trabalhador renuncie a suas férias. Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho.

Nota-se que o princípio da irrenunciabilidade é essencial para o trabalhador, pois o mesmo precisa ter os direitos e garantias respeitados.

4.4 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

No contexto do Direito do Trabalho, é preciso ter continuidade na relação trabalhista, e esse princípio protege, justamente essa continuidade. Segundo Garcia (2011, p. 106):

O princípio da continuidade da relação de emprego tem o objetivo de preservar o contrato de trabalho, fazendo com que se presuma ser a prazo indeterminado e se permita a contratação a prazo certo apenas como exceção.

É notado o quanto é importante esse princípio para todo o contexto do Direito do Trabalho, ou seja, o mesmo precisa ser aplicado na prática para que trabalhador tenha seus direitos respeitados.

4.5 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

Estudar este princípio também é relevante, no que se refere ao contexto do Direito do Trabalho.

Com relação ao princípio da primazia da realidade, Paulo e Alexandrino (2013, p. 34) relatam: “Reza esse princípio que, no âmbito do Direito do Trabalho, os fatos valem muito mais do que meros documentos, do que os ajustes formalmente celebrados”.

Percebe-se que o princípio da primazia da realidade, traz no seu contexto, uma preocupação no sentido de que a realidade deve prevalecer.

4.6 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

Esse princípio tem sua importância, e entendê-lo é de extrema valia, como um elemento norteador para aqueles que lidam, no seu cotidiano, com o Direito do Trabalho.

Segundo Saraiva (2010, p. 37): “O princípio da inalterabilidade contratual lesiva tem origem no Direito Civil, especificamente na cláusula *pacta sunt servanda*, segundo a qual os contratos devem ser cumpridos”.

Esse princípio tem a preocupação de fazer com que os contratos sejam cumpridos, na intenção de que a relação trabalhista seja realizada de forma justa.

No capítulo seguinte será abordada a Jornada de Trabalho. É importante perceber que a mesma representa um instituto importantíssimo para o trabalhador.

Serão abordados, neste contexto, os seguintes aspectos: evolução histórica da jornada de trabalho no Brasil, conceito de jornada de trabalho, empregados excluídos da proteção da jornada de trabalho, horas extraordinárias, trabalho noturno, intervalos de descanso e descanso semanal remunerado.

5 A JORNADA DE TRABALHO

Neste capítulo, os aspectos que serão abordados são: a evolução histórica da jornada de trabalho no Brasil, conceito de jornada de trabalho, empregados excluídos da proteção da jornada de trabalho, horas extraordinárias, trabalho noturno, intervalos de descanso e descanso semanal remunerado.

Entender esse instituto que é a jornada de trabalho é de extrema valia, pois, ela deve ser remunerada de forma justa, para que tanto o empregado quanto o empregador, sintam-se satisfeitos.

5.1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JORNADA DE TRABALHO NO BRASIL

É interessante entender a evolução da jornada de trabalho no Brasil, para ter-se a percepção de como ela vem se transformando no decorrer dos anos.

Dando início à evolução histórica da jornada de trabalho no Brasil, Garcia (2011, p. 827) afirma:

No início da década de 30, observam-se leis limitando a jornada de trabalho, de modo específico para certas categorias profissionais, como o Decreto 21.186/1932 (para o comércio) e o Decreto 21.364/1932 (para a indústria), fixando o limite de oito horas por dia.

Dando continuidade à evolução histórica da jornada de trabalho no Brasil, Garcia (2011, p. 827) afirma que no Brasil, a Constituição de 1934, trouxe em seu contexto, o art. 121, § 1º, c, que tinha a seguinte redação: “trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei”. (BRASIL, 1934)

Ainda segundo Garcia (2011, p. 827) a Constituição de 1937, no artigo 137, *i*, tinha a seguinte redação: “dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei”. (BRASIL, 1937)

Posteriormente, surge a Constituição de 1946. Acerca disto, Garcia (2011, p. 827) afirma: “A Constituição de 1946, da mesma forma, fixava o preceito de “duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei” (art. 157, inciso V)”.

Em 1967, surge outra Constituição, que também tratou da questão da jornada de trabalho. Martins (2008, p. 479) relata:

A Constituição de 1967 determinou “duração diária do trabalho não excedente de oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos” (art. 158, VI). A EC n° 1, de 1969, praticamente tem a mesma redação: “duração diária do trabalho não excedente a oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos” (art.165, VI).

Dando prosseguimento à evolução histórica da jornada de trabalho no Brasil, Garcia 2011, p. 828) afirma que a Constituição Federal de 1988, trouxe no art. 7º, inciso XIII, o seguinte teor: “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”. (BRASIL, 1988)

Em 2017, foi promulgada a Lei 13.467, que alterou a CLT. E a jornada de trabalho sofreu alterações no texto dos artigos que tratam da mesma.

5.2 CONCEITO DE JORNADA DE TRABALHO

Conceituar jornada de trabalho é interessante, para ter-se uma ideia clara, de como se dá a composição dessa jornada.

Um conceito bem pertinente no que se refere à jornada de trabalho, é o de Delgado (2014, p. 900):

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à 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.

É uma definição bem pertinente, no contexto do Direito do Trabalho, ou seja, o autor define de forma bem clara o termo jornada de trabalho.

5.3 EMPREGADOS EXCLUÍDOS DA PROTEÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.

É importante verificar a redação do artigo 62 da CLT:

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

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

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

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

Nota-se que o artigo 62, da CLT, é bem claro no que se refere à questão dos empregados excluídos da proteção da jornada de trabalho. É uma questão interessante, percebida neste contexto, é a inserção dos empregados em regime de teletrabalho, no universo dos empregados excluídos da proteção da jornada de trabalho, que foi uma alteração na CLT, introduzida pela lei 13.467, de 2017.

5.4 HORAS EXTRAORDINÁRIAS

Um dos aspectos relevantes no contexto da jornada de trabalho são as horas extras, como um aspecto de extrema importância no que se refere aos direitos do trabalhador. Logo, é essencial trazer a definição de horas extraordinárias.

A base legal das horas extraordinárias está contida na CLT em seu artigo 59, e trazer a sua redação, é pertinente para um melhor entendimento das mesmas.

O *caput* e o parágrafo 1º do artigo 59 da CLT, têm a seguinte redação:

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

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (BRASIL, 1943)

É importante perceber que essa é a redação nova do artigo 59 da CLT, introduzida pela Lei 13.467/2017, que também promoveu alteração em outros parágrafos e criou outros, neste artigo, porém só o parágrafo 2º, neste artigo, não foi modificado, nem revogado.

A nossa Carta Magna também se preocupou em trazer a questão das horas extraordinárias. No artigo 7º, inciso XVI, a Constituição da República Federativa do Brasil é bem clara e pertinente em sua redação:

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

[...]

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

Percebe-se que o Direito do Trabalho no Brasil, tem a preocupação com essa garantia ao trabalhador, sendo essa preocupação um elemento importantíssimo no que se refere aos direitos do trabalhador.

5.5 TRABALHO NOTURNO

Com relação ao trabalho noturno, é mister trazer que a legislação trabalhista no Brasil, também teve a preocupação com o trabalhador que labora nesse turno de trabalho.

Segundo Delgado (2014, p. 981):

A prestação de trabalho pode concretizar-se, em princípio, em qualquer fase do dia ou da noite. Contudo, a prestação noturna de trabalho é, obviamente, mais desgastante para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e até mesmo social.

Nota-se que tanto o artigo 7º, inciso IX, da Constituição da República Federativa do Brasil, quanto o artigo 73 da CLT, trazem em suas redações a normatização com relação ao trabalho noturno, pois esse trabalho é mais desgastante para o trabalhador, e a saúde do mesmo deve ser garantida.

5.6 INTERVALOS DE DESCANSO

Existem dois intervalos de descanso, que são: o intervalo interjornada e o intervalo intrajornada, ambos serão abordados neste tópico.

Os intervalos de descanso são importantíssimos para o contexto do Direito do Trabalho. Na opinião de Paulo e Alexandrino (2013, p. 182): “A lei obriga a concessão

de intervalos ao empregado, com vistas a que esse possa se alimentar, descansar, restaurando as energias do corpo”.

Esses intervalos proporcionam ao empregado a reposição de suas energias, sendo este aspecto salutar para a dignidade humana.

5.6.1 Intervalo interjornada

Entender o intervalo interjornada, proporciona perceber que o empregado merece ser respeitado e entendido enquanto ser humano.

O próprio artigo 66 da Consolidação das Leis do Trabalho, traz no seu escopo a questão do intervalo interjornada com a seguinte redação:

Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. (BRASIL, 1943)

O intervalo interjornada traz no seu escopo uma preocupação com o trabalhador, pois o mesmo precisa descansar, para que a sua saúde seja preservada.

5.6.2 Intervalo intrajornada

Entender esse intervalo também é de fundamental importância para o trabalhador. Segundo Martins (2008, p. 525): “Os intervalos intrajornada são os que são feitos dentro da própria jornada de trabalho”.

O intervalo intrajornada permite ao trabalhador descansar, para que o mesmo possa recuperar as suas energias, sendo este aspecto relevante para a sua saúde.

É mister trazer para a discussão, o *caput* e o parágrafo 1º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas. (BRASIL, 1943)

Este intervalo intrajornada, também é de suma importância no contexto do mundo do trabalho, para que o trabalhador consiga descansar e continuar a sua jornada de trabalho, de forma que não haja um desgaste excessivo do mesmo.

5.7 DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

Estudar o descanso semanal remunerado é interessantíssimo para entender o contexto do Direito do Trabalho no Brasil. Tal instituto tem respaldo na Constituição da República Federativa do Brasil, no artigo 7º, inciso XV, bem como também na Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 67.

O artigo 7º inciso XV, da Constituição da República Federativa do Brasil, tem a seguinte redação:

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

[...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; (BRASIL, 1988)

É uma garantia constitucional o descanso semanal remunerado, ou seja, o legislador teve a preocupação de garantir ao trabalhador esse descanso, no intuito de garantir a saúde e a dignidade humana do mesmo.

A Consolidação da Leis do Trabalho também traz, no seu corpo, o descanso semanal remunerado. O artigo 67 da CLT, tem no seu escopo a seguinte redação:

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. (BRASIL, 1943)

Além da Constituição da República Federativa do Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho também tem no seu contexto o instituto do descanso semanal remunerado, sendo este aspecto de extrema relevância no que se refere à garantia à saúde do trabalhador.

Este aspecto é de suma importância, pois quanto mais garantias o trabalhador tem, mais o mesmo consegue laborar com dignidade.

No capítulo a seguir serão analisadas as alterações que ocorreram na jornada de trabalho, em virtude da Lei 13.467/17.

É importante perceber que a Lei 13.467/17, alterou outros institutos da Consolidação das Leis do Trabalho, porém o objeto de estudo desse trabalho é a jornada de trabalho, portanto serão analisadas as alterações que ocorreram na mesma.

6 AS ALTERAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO INTRODUZIDAS PELA LEI 13.467/17

A Lei nº 13.467/2017, trouxe alterações no tocante à jornada de trabalho, além de alterar outros institutos. Porém o objeto de estudo em questão é a jornada de trabalho e, diante disto, serão analisadas as alterações que ocorreram nos artigos da CLT, que tratam dessa questão.

6.1 O ARTIGO 58 DA CLT ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/17

O texto do artigo 58 da CLT, antes da Lei 13.467/17, possuía a seguinte redação:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º 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.

§ 2º tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. (BRASIL, 1943)

O texto do artigo 58 da CLT, depois Lei 13.467/17, ficou com a seguinte redação:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 1º 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.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não

será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (BRASIL, 1943)

O parágrafo 2º do artigo 58 ficou com uma nova redação. Antes da Lei 13.467/17, esse parágrafo trazia a possibilidade de o tempo gasto pelo empregado ir da sua residência até o trabalho e voltar, ser computado na jornada de trabalho, na nova redação desse parágrafo, não há nenhuma possibilidade.

O parágrafo 3º do artigo 58 foi revogado. E o mesmo se referia-se ao tempo gasto pelo empregado ir da sua residência até o trabalho e voltar com relação às microempresas e empresas de pequeno porte.

6.2 O ARTIGO 58-A DA CLT ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/17

O texto do artigo 58-A da CLT, antes da Lei 13.467/17 possuía a seguinte redação:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva. (BRASIL, 1943)

O texto do artigo 58-A da CLT, depois Lei 13.467/17, ficou com a seguinte redação:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (BRASIL, 1943)

Na nova redação do *caput* do artigo 58-A da CLT, após a Lei 13.467/17, nota-se que esse regime de tempo parcial foi prejudicial ao trabalhador, pois o mesmo irá laborar menos, em razão disso terá uma remuneração menor, ao invés do mesmo laborar com a jornada integral e ser remunerado de forma integral. Ainda no artigo 58-A, foram criados mais cinco parágrafos: 3º, 4º, 5º, 6º e 7º.

O parágrafo 3º, veio trazendo no seu contexto, a questão das horas suplementares.

Já o parágrafo 4º, trouxe no seu escopo, a questão do contrato em regime de tempo parcial.

Já o parágrafo 5º, trouxe no seu contexto, aspectos relacionados com a questão da compensação das horas suplementares.

Com relação ao parágrafo 6º, o mesmo veio trazendo aspectos que remete a questão das férias, no regime de tempo parcial.

O parágrafo 7º, trouxe em sua redação, qual é o artigo que rege essas férias em tempo parcial, que no caso é o artigo 130 da CLT.

6.3 O ARTIGO 59 DA CLT ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/17

O artigo 59 da CLT, antes da Lei 13.467/17, tinha a seguinte redação:

Art. 59. A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo

escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 1º - Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal.

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

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (BRASIL, 1943)

O artigo 59 da CLT, depois da Lei 13.467/17, ficou com a seguinte redação:

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

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

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

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (BRASIL, 1943)

O parágrafo 1º do artigo 59 da CLT foi alterado, trazendo em seu universo, a questão da hora extra. No texto antigo, a redação do parágrafo 1º do artigo 59, trazia a questão da hora suplementar.

O parágrafo 3º do artigo 59 da CLT, na sua nova redação, trata da questão da compensação das horas extras.

Já o parágrafo 4º do artigo 59 da CLT, foi revogado, e o mesmo trazia em sua redação, que não poderiam prestar horas extras os empregados sob o regime de tempo parcial.

O parágrafo 5º do artigo 59, que foi introduzido na CLT, remete à questão do banco de horas.

Com relação ao parágrafo 6º do artigo 59, que também foi introduzido na CLT, traz no seu contexto, a questão do regime da compensação da jornada, trazendo as condições para que o mesmo seja considerado lícito.

6.4 A CRIAÇÃO DO ARTIGO 59-A DA CLT PELA LEI 13.467/17

O Artigo 59-A da CLT, criado pela Lei 13.467/17, possui o seguinte teor:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (BRASIL, 1943)

Com a edição da Medida Provisória 808/2017, o supracitado dispositivo passou a ter a seguinte disposição:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73.

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (BRASIL, 2017b)

Não obstante, a Medida Provisória 808 de 2017, que tinha modificado a redação do artigo 59-A, perdeu a sua validade em 23 de abril de 2018. Sendo assim, o artigo 59-A, voltou a ter a redação original, quando da promulgação de Lei 13.467/17.

O artigo 59-A, no seu *caput*, trata do horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

O parágrafo único, do artigo 59-A, traz na sua redação, como dar-se a remuneração pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo.

6.5 A CRIAÇÃO DO ARTIGO 59-B DA CLT PELA LEI 13.467/17

O Artigo 59-B da CLT foi criado pela Lei 13.467/17, com a seguinte redação:

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, 1943)

O artigo acima mencionado trata da questão do não atendimento às exigências para compensação da jornada de trabalho. Enquanto o parágrafo único do artigo 59-B trata, no seu universo, do acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

6.6 O ARTIGO 60 DA CLT ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/17

O artigo 60 da CLT, antes da Lei 13.467/17, tinha a seguinte redação, *in verbis*:

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos

necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

O artigo 60 da CLT, depois da Lei 13.467/17, ficou com a seguinte redação, *in verbis*:

Art. 60 - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Industria e Comercio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. (BRASIL, 1943)

Foi criado o parágrafo único do artigo 60, tirando da exigência de licença prévia, as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

6.7 O ARTIGO 61 DA CLT ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/17

O artigo 61 da CLT, antes da Lei 13.467/17, tinha a seguinte redação:

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou contrato coletivo e deverá ser comunicado, dentro de 10 (dez) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste Art., a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente. (BRASIL, 1943)

O artigo 61 da CLT, depois da Lei 13.467/17, ficou com a seguinte redação:

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente. (BRASIL, 1943)

O parágrafo 1º do artigo 61, na sua nova redação, refere-se ao excesso nos casos deste artigo, no tocante à duração do trabalho.

6.8 O ARTIGO 62 DA CLT ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/17

O artigo 62 da CLT, antes da Lei 13.467/17, tinha a seguinte redação:

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

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

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

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

O artigo 62 da CLT, depois da Lei 13.467/17, ficou com a seguinte redação:

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

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

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III - os empregados em regime de teletrabalho.

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

No novo artigo 62 da CLT, foi criado o inciso III, inserindo os empregados em regime de teletrabalho

6.9 A CRIAÇÃO DO ARTIGO 75-A AO 75-E DA CLT PELA LEI 13.467/17 QUE TRATA DO TELETRABALHO.

Do artigo 75-A ao artigo 75-E, trata-se da regulamentação do teletrabalho.

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (BRASIL, 1943)

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, 1943)

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 1943)

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado. (BRASIL, 1943)

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 1943)

Com a Lei 13.467 de 2017, foi criado o capítulo II-A DO TELETRABALHO, que traz no seu contexto, do artigo 75-A ao artigo 75-E, tratando da regulamentação do teletrabalho.

6.10 O ARTIGO 71 DA CLT ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/17

O artigo 71 da CLT, antes da Lei 13.467/17, tinha a seguinte redação:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

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

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o

estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (BRASIL, 1943)

O artigo 71 da CLT, depois da Lei 13.467/17, ficou com a seguinte redação:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

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

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (BRASIL, 1943)

Percebe-se que no contexto do artigo 71 da CLT, houve uma alteração no parágrafo 4º, que trata da questão do intervalo intrajornada, uma vez que a Lei 13.467/17, explicitamente, limitou a incidência do acréscimo de 50% (cinquenta por cento) ao período suprimido.

Por sua vez, antes da vigência da Lei reformadora, a incidência do aludido adicional incidia sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Essa reforma trabalhista foi prejudicial ao trabalhador, onde se observa um retrocesso com relação aos seus direitos. É perceptível que o empregador saiu beneficiado com essa reforma.

É preciso uma reflexão mais aprofundada, pois o trabalhador precisa ter seus direitos respeitados, para que tenhamos uma sociedade mais justa, onde as garantias do trabalhador sejam encaradas como essenciais.

O trabalhador precisa ser encarado como essencial na relação empregado/empregador, e seus direitos devem ser preservados, para que o mesmo possa laborar com mais dignidade.

É importante relatar também que a saúde do trabalhador deve ser resguardada, para que o mesmo possa laborar de forma digna, pois preservar a saúde do trabalhador é essencial no contexto do Direito do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho foram abordados assuntos importantes que estão relacionados com o contexto da jornada de trabalho.

No capítulo dois, foi trazida a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo, apontando os marcos importantes dessa evolução, sendo esta abordagem de suma importância para entender como se processou essa evolução.

No capítulo três, foram tratados aspectos relativos ao empregado e ao empregador, bem como algumas de suas espécies. É interessante essa abordagem, pois é preciso entender os dois lados da relação trabalhista.

Já no capítulo quatro, foram abordados os princípios do direito do trabalho, sendo estes de importância significativa para o contexto do Direito do Trabalho.

No capítulo cinco, a abordagem foi com relação à jornada de trabalho, e os aspectos abordados foram: evolução histórica da jornada de trabalho no Brasil, conceito de jornada de trabalho, empregados excluídos da proteção da jornada de trabalho, horas extraordinárias, trabalho noturno, intervalos de descanso e descanso semanal remunerado.

No capítulo seis, foram abordadas as alterações introduzidas na CLT pela Lei 13.467/17, com relação à jornada de trabalho.

O trabalhador adquiriu, com o passar dos anos, vários direitos trabalhistas e retroceder nessas conquistas não é interessante para o trabalhador.

É preciso entender o empregado como elemento essencial no contexto do Direito do Trabalho, e é preciso que o mesmo conquiste, cada vez mais, garantias e direitos, no intuito de fazer com que a relação empregado/empregador, seja configurada de forma mais justa.

Percebe-se que o instituto da jornada de trabalho é um direito importantíssimo para o trabalhador, e este trabalho propiciou um entendimento maior do mesmo, ou seja, os assuntos abordados permitiram entender o instituto da jornada de trabalho de forma mais ampla.

Portanto, a jornada de trabalho, enquanto instituto do Direito do Trabalho, é elemento de extrema relevância para o trabalhador e sua fixação de forma justa é imprescindível para que o trabalhador tenha seus direitos garantidos e respeitados.

Por fim, conclui-se que a jornada de trabalho, no contexto do Direito do Trabalho no Brasil, representa uma garantia de forma efetiva à saúde do trabalhador,

contudo, as alterações introduzidas à CLT pela Lei 13.467/2017, Reforma trabalhista, podem se consubstanciar em instrumento precarizante, capaz de obstaculizar o acesso ao labor em condições dignas.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. revista e ampliada. São Paulo: Ltr, 2007.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 16 de julho de 1934. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm>. Acesso em 21 de ago. de 2018.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 10 de novembro de 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao37.htm>. Acesso em 21 de ago. de 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, 05 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 21 de ago. de 2018.

_____. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 de agosto de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 09 de set. de 2018.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017a**. 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em 01 de out. de 2018.

_____. Medida provisória, nº 808, de 14 de novembro de 2017b. **Diário oficial [da] República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 de nov. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 09 de set. de 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

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

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 17. ed. revista e atualizada. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho para concursos públicos**. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.