



**UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS – UNIPAC**

**CURSO DE DIREITO**

**LAURÍCIO QUINA BARRETO**

**JORNADA DE TRABALHO: EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E IMPACTOS  
DA REFORMA TRABALHISTA – LEI Nº 13.467/2017**

**JUIZ DE FORA - MG**

**2018**

**LAURÍCIO QUINA BARRETO**

**JORNADA DE TRABALHO: EVOLUÇÃO LEGISLATIVA E IMPACTOS DA  
REFORMA TRABALHISTA – LEI Nº 13.467/2017**

Monografia de conclusão de curso apresentada ao curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos - UNIPAC, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof<sup>ª</sup> Esp. Carmem Lúcia Machado Ribeiro

**JUIZ DE FORA – MG**

**2018**

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

*Caustius Quina Barreto*

Aluno

*Formada de Trabalho: Evolução Legislativa e Impactos  
da Reforma Trabalhista - Lei nº 13.467/2017.*

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

**BANCA EXAMINADORA**

*[Assinatura]*

Orientador

*Sandra Sara Alves*

Membro 1

*[Assinatura]*

Membro 2

Aprovada em 14/12/2018.

Nunca desista de seus sonhos!  
Dedico aos meus pais, esposa, filha e aos meus  
parentes.  
Minhas desculpas por qualquer erro ou  
omissão.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos professores, educadores, aos meus colegas e toda minha família por terem colaborado e incentivado na execução desse trabalho.

Agradeço em especial, a minha orientadora ,professora Carmem Lúcia pela altíssima competência, aos ensinamentos, dedicação, foco e amizade.

A professora de Trabalho de Conclusão de Curso Prof.<sup>a</sup>: Inês pela tranquilidade e dedicada capacidade de orientação, paciência e companheirismo.

A todos de modo geral, sem deixar de esquecer ninguém que convivemos, apoiaram e colaboraram durante esse período, de grande importância em minha vida, muito obrigado!

Quem não luta pelos seus direitos não  
é digno deles.

Rui Barbosa.

## RESUMO

Desde os primórdios, observa-se a busca pelo aperfeiçoamento da relação de trabalho e pelo maior equilíbrio na conjugação empregador versus empregado, principalmente no que se refere à jornada de trabalho. Isto porque, a jornada de trabalho está diretamente atrelada à saúde e segurança do trabalhador. Deixar de lado os limites e o controle da jornada de trabalho agrava os perigos no ambiente laboral e transgride disposição estabelecida pelo constituinte. A Reforma Trabalhista de 2017, lançada em tempo recorde, acabou por produzir incertezas e temores, considerando os impactos que trouxe ao instituto da jornada laboral. Sancionada pela Lei nº: 13.467/2017, em 13 de julho de 2017, a Reforma extinguiu as hora *in itinere*, legalizou a jornada especial 12x36, alterou o máximo da jornada em regime de tempo parcial, incluiu os empregados em regime de teletrabalho no rol daqueles não abrangidos pelas regras constantes do capítulo da duração do trabalho e possibilitou a redução do intervalo intrajornada para meia hora, por meio de negociação coletiva. Percebem-se alterações que precisam de melhor aprofundamento e interpretação, cujos referidos parâmetros não prejudiquem o trabalhador no tocante à execução da jornada laboral, pois, sem dúvida, o trabalhador, efetivamente é a parte mais frágil.

**Palavras-Chave:** Jornada de Trabalho. Legislação. Reforma Trabalhista.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO MUNDIAL .....</b>	<b>10</b>
<b>2.1 Evolução Histórica no Brasil .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2 Jornada de Trabalho–Conceito e Classificação.....</b>	<b>15</b>
<b>2.3 Categorias que gozam de Jornada de Trabalho Diária Especial .....</b>	<b>17</b>
<b>3 IMPACTOS DA REFORMATRABALHISTA NA JORNADA DE TRABALHO .....</b>	<b>20</b>
<b>3.1 Horas <i>In Itinere</i> (Artigo n.º 58, § 2º da CLT).....</b>	<b>21</b>
<b>3.2 Regime de Tempo Parcial (Artigo 58-A da CLT).....</b>	<b>22</b>
<b>3.3 Jornada 12 X 36 ( Artigo n.º 59-A da CLT) .....</b>	<b>25</b>
<b>3.4 Teletrabalho ( Artigos62, inciso III e 75-A a 75-Eda CLT).....</b>	<b>27</b>
<b>3.5 Predominância donegociadosobre o legislado – Banco de Horas e Intervalo intrajornada( Artigo 611-A, incisos I, II e III, Artigo 59 e Artigo 71, todos da CLT) .....</b>	<b>28</b>
<b>4 ANÁLISE GERAL .....</b>	<b>31</b>
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>34</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>36</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho destaca a evolução legislativa da jornada de trabalho, desde os primórdios, com relevante direcionamento pela busca do amparo ao trabalhador.

Faz referência, oportunamente, às alterações introduzidas pela Lei nº: 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, em relação ao tema em debate, considerando as formas interpretativas, positivas e negativas, da jornada de trabalho de acordo com as regras da referida Reforma.

Assim sendo, estabelece-se como objetivo principal uma análise geral da evolução legislativa da jornada de trabalho, bem como dos impactos trazidos pela Reforma Trabalhista.

O tema tratado é relevante e atual, considerando as modificações significativas trazidas pela Reforma Trabalhista, o que justifica a escolha.

A pesquisa fundamentou-se em estudos e análises bibliográficas, consulta direta à legislação, leitura de artigos em sites especializados e pesquisa jurisprudencial.

O trabalho foi dividido em três capítulos para melhor abordagem do tema.

O primeiro capítulo reporta-se ao desenvolvimento histórico mundial, explana sobre a evolução histórica no Brasil, traz o conceito e classificação da jornada de trabalho e o relato das categorias que gozam de jornada de trabalho diária especial.

Através do segundo capítulo relatam-se os impactos da Reforma Trabalhista na jornada de trabalho, com a apresentação das alterações ocorridas nos tópicos seguintes: horas *in itinere*, regime de tempo parcial, jornada 12 x 36 e teletrabalho.

Tem-se, ainda, um terceiro capítulo que se compõe de uma análise geral das alterações ocorridas, incrementado por pareceres doutrinários de autores renomados.

E, finalmente, conclui-se com as considerações acerca da evolução legislativa apresentada e das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista.

## 2 DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO MUNDIAL

A concepção da palavra trabalho origina-se do termo latim *tripalium*, utilizado para denominar um instrumento de tortura, utilizado na Antiga Roma, montado por três estacas fixadas no solo com o formato de uma pirâmide, onde se torturavam os escravos. Já o termo jornada surgiu da palavra, no italiano, *giorno - giornata*; e no francês, *jour - journée*, que referencia o tempo que o trabalhador deve prestar serviços ao longo de um dia. Daí, interessante descrever, que a jornada de trabalho, no futuro, tornou-se uma das maiores conquistas dos trabalhadores, no momento em que houve a fixação de um período máximo de trabalho.(DELGADO, 2017).

A determinação da jornada máxima de trabalho, atualmente, no Brasil, está contida no artigo 7º, inciso XIII na Constituição Federal de 1.988, assim disposto:

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. (CF/1988).

Voltando na história, os relatos em torno do direito do trabalho e da jornada de trabalho também foram registrados no período do feudalismo, quando, através dos senhores feudais, os servos recebiam proteção política e militar. Eram, em contrapartida, obrigados a prestar diversos serviços na propriedade, cultivar e entregar parte de sua produção rural, tudo em troca da proteção que recebiam e do uso da terra. (CRAMACON, apud GARCIA; GARCIA, 2018).

Naquela fase, magistralmente ensina Martins (2006), o trabalho envolvia relação de escravidão, onde o trabalhador, desde o período ou grande parte da Idade Antiga, não era compreendido como sujeito de direito e simplesmente como coisa, uma peça para negociação. Além de não receber remuneração, sofria com a exaustiva carga de trabalho. Assim, o lucro de seu labor era todo direcionado ao seu explorador.

Vale ressaltar, preconizavam alguns historiadores, a respeito da existência de duração da jornada de trabalho, denominadas como sendo de ‘sol a sol’, detectadas já no princípio do período da Idade Média, nas regiões de Roma e Grécia.

(GOMES;GOTTSCHALK, 1995).

Demandas foram implantadas com o crescimento das localidades, aglomerações de pessoas estendiam-se ao redor dos centros, surgindo a obrigatoriedade de produzirem alimentação. Em face da necessidade, os servos passaram a produzir e comercializar cereais, o que os levou a começarem a adquirir seus próprios terrenos e a se desvincularem das exigências feudais. (CRAMACON, apud GARCIA; GARCIA, 2018).

Com a crise do feudalismo, período que vai do século IV ao XIII, relata-se ocorrência de pequena produtividade agrícola e artesanal, baixa disponibilidade de bens de consumo em retração do comércio e economia.

Na Europa, no Período Moderno, observava-se a exploração do ser humano, que se apresentava de formas diversas. Um dos abusos da época, tempo crítico, era conhecido como servidão, onde o indivíduo gozava do entendimento de que não possuía o modo de escravo, mas, na realidade, não contemplava sua liberdade. A partir desse tempo surgem as denominadas corporações de ofício.

As corporações de ofício compunham-se de: mestres, companheiros e também os aprendizes. Os denominados mestres eram os donos das oficinas, os que haviam conseguido aprovação da obra mestra. Definem-se como companheiros os trabalhadores que percebiam salários dos chefes. Já os aprendizes tratavam-se dos menores, a partir da idade de 12 ou 14 anos, que tinham orientação e acompanhamento dos mestres por intermédio de ensino metódico do ofício ou profissão. Com o decorrer do tempo os aprendizes galgavam ao grau de companheiro obtendo avanço em seus ensinamentos. O mesmo ocorria em relação ao companheiro tornando-se mestre, caso obtivesse êxito em exame de obra mestra. As corporações de ofício foram abolidas com a Revolução Francesa em 1.789, considerada conflitante com o ideal de liberdade do homem. (MARTINS, 2006).

Enfoca-se importe acontecimento histórico referente à transição do feudalismo para o capitalismo, na Idade Moderna.

Certos historiadores costumam atribuir de forma negativa a relação social e trabalhista advinda do capitalismo. Isto porque, determinados grupos não tinham limite e sugavam o máximo dos indivíduos oferecendo-lhes quase nada. O que acontecia, na Europa, com maior frequência, era que as indústrias e fábricas aproveitavam da aglutinação e miséria das pessoas. Cada vez mais a condição oferecida aos trabalhadores era precária e desumana, principalmente durante a execução da jornada de trabalho onde faltava preocupação com higiene e segurança. (GODINHO, 2017).

À luz dos relatos pode-se enfatizar que o período que precedeu a era industrial não apresentava nenhuma regulamentação ordenada sobre o período da execução do trabalho.

Releituras de resenhas levam a um ato normativo isolado, denominado como Lei das Índias (1593), na Espanha, na qual se estabelecia que a jornada não se excedesse a 8 horas diárias. Outros países como: Inglaterra (1847), 10 horas diárias, seguindo a França (1848) para os que trabalhavam em Paris. Nos EUA (1868), designou-se oito horas de jornada diária apenas para funcionários federais. Na América Latina não houve maiores avanços, quem se lançou na frente foi o Chile (1909), para servidores federais e Uruguai, em 1915. (BARROS, 2017).

Nesse período, principalmente na Europa, as condições de vida dos trabalhadores tinham características horríveis, subumanas. Em linhas gerais, a maioria habitava cortiços, sem infraestrutura, e para agravar exerciam uma jornada de trabalho que girava em torno de 80 horas por semana. Para perplexidade, condicionavam as mulheres e crianças a uma rotina de trabalho completamente extenuante e com forma de remuneração infinitamente inferior ao pagamento recebido pelo indivíduo do sexo masculino. (CRAMACON, apud GARCIA; GARCIA, 2018).

Segundo Vainfas; Farias; Ferreira e Santos (2016), a Revolução Industrial relata transformações econômicas passadas na Grã-Bretanha no final do século XVIII, época que impulsionou a utilização da máquina a vapor na confecção de mercadorias, sistematicamente na produção de tecidos, como também na mineração e metalurgia, ou seja, através das mudanças que inseriu a indústria contemporânea. Surgiram mercados consumidores, principalmente com uso das armas, de modo que avançou a industrialização, já que os países obrigavam-se a buscar novos comércios através do mundo. Realmente, ocorreu imenso crescimento com a produção de tecidos. Alterações interessantes proporcionaram desde o princípio da Época Moderna, várias expansões. Foram visualizadas algumas características relevantes através da exploração marítima e contato com regiões distantes.

Distintos são dois momentos titulados pelos historiadores: Primeira Revolução Industrial, compreendida entre final do século XVIII a 1830, destaque para mecanismo fabril associado aos tecidos de algodão; Segunda Revolução Industrial, ápice por volta de 1850 quando caracterizou a projeção da metalurgia, ênfase para manipulação do ferro, emprego de ferrovias.

Durante o período de passagem do século XIX para o XX já ocorria uma severa relação prejudicial à saúde e segurança do trabalhador. A emblemática situação desencadeava uma enorme desigualdade social, com um modelo de extrema exploração no ambiente de trabalho com duração e higidez excessiva de exploração. (GOMES; GOTTSCHALK, 1995).

Ressalta-se a preocupação da igreja em torno da questão social do trabalho, com a conduta do Papa Leão XIII, por volta do ano de 1891, registrando a Carta Encíclica: *Rerum*

*Novarum* (‘coisas novas’) onde demonstra passagem para a justiça social. Enfatiza-se, ainda, como não menos importantes: *Quadragesimo Anno* e *Divini Redemptoris*, então Pio XI; *Populorum Progressio*, do Papa Paulo VI; *Mater et Magistra*, de João XXIII; do *Laborem Exercens*, de Vossa Santidade o Papa João Paulo II, enunciado na data de 14 de setembro de 1981. (MARTINS, 2006).

As manifestações efetuadas com orientações das Santidades direcionavam para a obrigação do poder público defender o operário das atrocidades de ávidos patrões e exploradores que abusavam indiscriminadamente dos indivíduos como coisas, explorando os necessitados pela miséria, pobreza e indigência que eram advertidas pelas leis humanas e divinas. (DELGADO, 2017).

Iniciam-se as disposições sobre o Direito do Trabalho, no período do constitucionalismo social. Desse modo, em 1917, foi alicerçada a primeira Constituição desenvolvida no México. Descrito em seu artigo 123, o tema vaticina entre diversos direitos, a jornada de trabalho de 8 horas diárias, e ainda, limitação da jornada dos menores de 16 anos a 6 horas diárias. Como também define para a época, uma jornada máxima noturna de 7 horas. (MARTINS, 2006).

Por ordem, em *Weimar* (Alemanha), a segunda Constituição, 1919, que versa sobre o instituto, pactuando a liberdade de coalizão, associação dos trabalhadores. Reporta-se, essencialmente, que o trabalho está sob a égide do Estado. Encarando a organização de um direito único do trabalho, tendo liberdade de associação. A participação do trabalhador no processo político, aspirando-se normas de seguros sociais, políticas de fixação de salário, necessidades para execução da tarefa do trabalhador no dia a dia. Fixando os princípios especiais que regeriam o direito da classe trabalhadora. No mesmo ano é fundada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), convenções e recomendações sobre a matéria trabalhista. (DELGADO, 2017).

A Carta *Del Lavoro*, na Itália, no ano de 1927, robusta interferência estatal, estabeleceu um sistema denominado corporativista-fascista, lançando outros sistemas políticos, como exemplos os da Espanha, Portugal e principalmente o do Brasil. O referido corporativismo buscava organizar a economia ao redor do Estado, onde divulga-se que as forças produtivas dogmatizam órgãos da política econômica estatal, importando na responsabilidade pública dos empreendedores, fixando normas para as pessoas. Destaque para o sindicato único, representação classista, o imposto sindical, *lockout* e proibição de greve. (GOMES; GOTTSCHALK, 1995).

## 2.1 Evolução Histórica no Brasil

Aponta Barros(2017), que, antes de 1930, somente uma lei limitava a jornada de trabalho no Brasil, o Decreto nº 1.313 de 1891, instituído no Distrito Federal, que estabelecia que a jornada dos menores do sexo masculino de 14 a 15 anos seria de, no máximo de 9 horas diárias; e dos menores do sexo masculino de 12 a 14 anos e menores do sexo feminino, de 12 a 15 anos, de no máximo, 7 horas diárias, não consecutivas.

Posteriormente, o Presidente Getúlio Vargas baixou o Decreto nº 21.364, de 04.05.1932, instituindo a jornada de trabalho de oito horas diárias e 48 horas semanais na indústria. Antes disso, os operários se submetiam a realização da jornada de trabalho diária em torno 10 a 12 horas diárias.

No contexto da evolução da jornada de trabalho no Brasil, registra-se que, na Era Vargas, por volta de 1.930, começam a surgir normas trabalhistas.(BARROS, 2017).

No mesmo período criou-se o Ministério do Trabalho, que estabelecia decretos com relação a certas profissões como foi o caso do trabalho feminino (1.932), salário mínimo (1.936). Em 1939 foi criada a Justiça do Trabalho. (BARROS, 2017).

A primeira Constituição a disciplinar o Direito do Trabalho (1934), preconizava jornada máxima de 8 horas diárias de trabalho e 48 horas semanais, além de isonomia salarial, liberdade sindical, salário mínimo, repouso semanal, férias anuais remuneradas, proteção do trabalho das mulheres e menores.

Considera-se como corporativista o conteúdo expresso na Carta Constitucional de 1.937, sendo que a referida norma sofreu influência da Constituição Polonesa juntamente com a Carta *Del Lavoro* de 1927. Instituiu através da competência normativa os tribunais do trabalho, que priorizavam, como objetivo essencial, impedir ajuste direto entre as partes: trabalhadores e empregadores. (MARTINS, 2006).

O decreto lei nº: 5.452, de 1 de maio de 1943, aprovou a Consolidação da Leis do Trabalho (CLT). A referida lei trabalhista não é denominada como um código. Compreende normas do Poder Legislativo, onde agem com poder de legalizar condutas e decretar sanções.Considerando a existência das legislações esparsas, que são várias,pode-se dizer que a CLT não é a única norma trabalhista. (CRAMACOM, apud GARCIA; GARCIA, 2018).

Já a Constituição de 1.946 proporcionou vários direitos aos trabalhadores, como repouso semanal remunerado (artigo 157, VI), direito de greve (artigo 158), participação nos lucros (artigo 157, IV), como outros, mantendo a jornada máxima diária de 8 horas diárias e 48 horas semanais. Referida jornada foi mantida pela Constituição de 1967.

Por fim, na Carta Magna de 1988, os artigos 7º e 11 versam sobre os direitos trabalhistas. Em seu bojo distinguem-se vários direitos sociais, garantias individuais, que em outras constituições inseriam-se na ordem social e econômica. A constituição supra mencionada possui como perspectiva democratizar a resolução de embate trabalhista, conciliando a negociação coletiva, utilizando-se, como ferramenta mais comum, o contrato de trabalho, acordo, convenção. Em seu artigo 7º, inciso XIII, estabeleceu a jornada máxima diária de trabalho de 8 horas diárias e de 44 horas semanais.

Também fixou jornada máxima de 6 horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo, negociação coletiva.

Com o advento da Lei 13.467, de 13.07.2017, a chamada Reforma Trabalhista, a jornada de trabalho passou por algumas alterações significativas, como a liberação da jornada 12 x 36, sem previsão legal antes da Reforma; criação da jornada parcial; possibilidade de redução do intervalo intrajornada e extinção da hora *intinere*. Essas alterações serão tratadas mais à frente, em Capítulo específico.

## 2.2 Jornada de Trabalho–Conceito e Classificação

Correia, (2018), sustenta que pertinente se faz apresentar as diferenças entre as expressões contidas no artigo 58, caput, da CLT: duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho.

- Jornada de trabalho: refere-se ao tempo diário em que o empregado se coloca em disponibilidade perante seu empregador. Note-se, portanto, que o termo é menos abrangente que duração do trabalho. Ocorre que o legislador utiliza a expressão inclusive para lapsos de tempo maiores como jornada semanal de trabalho.
- Duração do trabalho: conceito amplo que abrange o tempo em que o empregado está à disposição de seu empregador em razão do contrato de trabalho firmado, podendo ser estabelecido por dias, semanas, mês ou ano.
- Horário de trabalho: trata-se do lapso temporal entre o início e o fim de determinada jornada

Logo, pode-se conceituar jornada de trabalho como sendo o tempo em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em virtude do

contrato de trabalho .Por outro lado, refere-se ao tempo em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado, em um período delimitado.

Destaca-se, oportunamente, a maneira como a jornada de trabalho pode ser classificada:

- Ordinária: Estabelecida como limite máximo através da norma constitucional. Trata-se da simples jornada de trabalho intitulada para os obreiros. Disposta no artigo 7º, XIII, conjugado com o artigo 58 da CLT, onde rege como limite a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais.

É oportuno enfatizar que prevalece a fixação mais benéfica ao trabalhador, seja através da lei ou por convenções coletivas, onde compreende como limites especiais, como por exemplo: advogados e turnos ininterruptos de revezamento nos termos do artigo 7º, XIV, da CF/88.

- Extraordinária: Significa as horas que ultrapassam a jornada ordinária de trabalho, diga-se, são horas de labor acima do limite legal convencional.

- Diurna: Corresponde a jornada de trabalho diurna entre o horário das 5 horas até às 22 horas.

- Noturna: Formaliza-se, no espaço urbano, onde contempla o trabalho realizado entre as 22 horas de um dia até às 5 horas do dia seguinte, designada para o empregado urbano, ora, conhecida como ‘hora fictamente reduzida’, ou seja, expressa como hora ficta, de 52 minutos e 30 segundos ao invés de 60 minutos.

A relevância do direito à hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos respalda-se o vigilante noturno, amparada pela Súmula 65 do TST e também ao empregado doméstico embasado na LC 150/2015, artigo 14, § 1º.

Menciona-se que as atividades noturnas de exploração, produção, perfuração, refinação, transporte de petróleo e derivados, indústria petroquímica, industrialização de xisto, por intermédio de dutos, está regulamentada através da Lei 5.811/72, não se aplicando a hora reduzida de 52 minutos e 30 segundos, conforme Súmula 112 do TST.

Interessante o conceito aplicado para a jornada do trabalho rural durante a noite, pois se diferencia do trabalho urbano: assim, é executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco do dia seguinte, na lavoura; também estabelece variação o trabalho noturno efetivado na pecuária embasado pela Lei nº 5.889/1973, artigo 7º, em seu ditame, período compreendido entre as 20 horas de um dia até 4 horas do outro dia. Assim, o labor executado durante este horário recebeu da lei duplo amparo:

a) redução do tempo ficticiamente delimitado em cinqüenta e dois minutos e trinta segundos;

b) o pagamento com um sobre salário nunca inferior a 20% sobre a hora diurna, no âmbito urbano; ao passo que no rural, por não terem os obreiros a jornada reduzida, seu adicional será fixado em torno de 25%.

Exalta-se que as duas vantagens acumulam-se e não se excluem. (GOMES; GOTTSCHALK, 1995).

### **2.3 Categorias que gozam de Jornada de Trabalho Diária Especial**

Algumas categorias específicas gozam de jornada diferenciada, como se passa a demonstrar. Enaltecem figuras profissionais, segundo os valorosos autores, Miessa, (2018); Correia,(2018); Cramacon, (2018), que sintetizam:

- Advogado:

Vale frisar,jornada composta de 4 horas diárias com 20 horas semanais. Porém, cabe observar os termos do acordo ou norma coletiva, ou tratando-se advogado que trabalhe com dedicação exclusiva, a jornada é de 8 horas diárias, embasado na Lei 8.906/94, artigo 20, situação que acompanha o limite constitucional.

Bancário:

Para o bancário o ordenamento jurídico estabelece jornada de 6 horas diárias (artigo 224, caput, da CLT). Contudo, terá jornada de 8 horas diárias se:

A) exercer cargo em comissão (função de direção, gerência, fiscalização, chefia ou semelhantes);

B) receber gratificação não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo (artigo 224, § 2º, CLT).

O advogado empregado de instituição bancária não exerce cargo de confiança pelo simples fato de exercer advocacia (súmula 102, V, TST):

- Empregados de financeiras:

São empregados de empresas de crédito, investimento ou financiamento,que equiparam aos bancários, também com jornada de 6 horas diárias (súmula 55, TST).

- Operadores cinematográficos:

A jornada é composta de 6 horas diárias, distribuídas em 5 horas diárias em cabina durante o período cinematográfico e mais 1 hora para limpeza e lubrificação dos aparelhos de projeção ou revisão de filmes, contido no artigo 234 da CLT.

- Trabalhadores em minas de subsolo:

A jornada normal de trabalho efetivo estende-se por um período de 6 horas diárias ou 36 horas semanais, relatado pelo artigo 293 da CLT. Acrescenta-se, em caso de necessidade da ampliação para até 8 horas diárias ou 48 horas semanais, sendo obrigatório acordo escrito entre empregado e empregador ou contrato coletivo de trabalho, condicionado a prorrogação prévia licença da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho e também sob o mesmo consentimento utilizar-se um período inferior a 6 horas diárias, com relação a problemas locais de insalubridade e os métodos e processos de trabalho adotado. Por fim, ilustra o artigo 298, CLT, a cada período de 3 horas consecutivas de trabalho, será obrigatória uma pausa de 15 minutos para repouso, será aquilatada na duração normal de trabalho efetivo.

- Telefonistas:

Nota-se, as empresas que obtiveram *vantagens com* os serviços de telefonia, telegrafia, radiologia, radiotelefonia reger-se-á seus operadores através da jornada de trabalho com duração contínua de 6 horas ou 36 horas semanais, explanado através do artigo 227 da CLT e súmula 178 do TST.

Determinadas categorias possuem jornadas de trabalho inferiores ao limite constitucional segundo estipula o artigo 7º, XIII, da CF/88. São jornadas consideradas mais favoráveis, vinculadas ao padrão posto em vigor pelo constituinte originário. Assim, as jornadas inferiores ao modelo constitucional como: telefonistas e telegrafistas, assentado no artigo 227, CLT, empregados em minas e subsolo no artigo 293, CLT, continuando no mesmo âmbito, a jornada variável para os operadores cinematográficos, envolve-se no artigo 234 e suas alíneas.

- Músicos profissionais:

A jornada de 6 horas de trabalho diárias dos músicos engloba tanto em teatro e congêneres, ora, aclarado pelo artigo 232 da CLT. Ainda, se o trabalho contínuo em espetáculo passar de 6 horas, o tempo excedente será ressarcido de 25% sobre o salário da hora normal.

- Ascensoristas:

Estabelecida jornada de 6 horas diárias de trabalho, conforme Lei nº 3.270/57.

- Artistas profissionais:

Determina a Lei 6.533/78, jornada de 6 horas diárias de trabalho.

- Jornalistas, revisores, fotógrafos e ilustradores:

De acordo com o artigo 302 da CLT, jornada de 5 horas diárias de trabalhos, com 25 horas semanais.

- Radialistas:

Segundo explana Delgado,(2017), as jornadas inferiores a 8 horas diárias de trabalho são consideradas jornadas especiais de determinadas categorias, abarcam lapsos temporais diários, semanais menores que o modelo constitucional propagado: são jornadas de trabalho mais favoráveis do que as adotadas no âmbito nacional.

Algumas categorias expressivas submetidas a jornadas especiais inferiores ao parâmetro constitucional: primeiro grupo, telegrafistas; empregados de frigoríficos; telefonistas com horários variáveis; radialistas do setor de cenografia e caracterização (ambos com jornada de 7 horas e duração semanal reduzida de labor. Inserem-se outro conjunto de eloqüentes exemplos: artistas; bancários e economiários; ascensoristas; telefonistas e telegrafistas; operadores cinematográficos; telegrafistas e ferroviário; revisores; aeroviário em pista; professores; atividades em minas de subsolo (todos com jornada de 6 horas diárias e conseqüente duração semanal reduzida). Lança-se um terceiro grupo composto de categorias com jornadas extremamente reduzidas: jornalistas profissionais; radialistas: sendo estes do setor de autoria e locução (todos com jornada de 5 horas diárias e parâmetro semanal equivalente. ( DELGADO, 2017 ).

### 3 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA JORNADA DE TRABALHO

As primeiras modificações direcionadas para a atual Reforma Trabalhista, ou seja, efetuadas em alguns dispositivos da CLT, quase 10 artigos, sofreram indicação pelo então Presidente da República. Intitulado Projeto de Lei de nº 6.787 de 23/12/16, o qual, inicialmente, tratava-se apenas de uma minirreforma trabalhista, com a idealização de remodelar a Lei nº 6.019/74, que alude sobre o trabalho temporário e a terceirização. (CORREIA, 2018).

Diante do movimento de alteração da lei trabalhista, em 26/04/2017, o PL nº 6.787/16 foi aprovado pela Câmara dos Deputados, cujas mudanças saltaram para um número bem maior, em torno de mais ou menos 100 artigos, em comparação com o projeto primário demonstrado pelo Poder Executivo, ampliando ou reduzindo artigos da CLT e de legislações esparsas como a Lei do FGTS, a Lei nº 6.019/74 e a Lei nº 8.212/91. (CORREIA, 2018).

Prosseguindo-se com o trâmite, veio a aprovação pela Câmara dos Deputados, de forma que o Projeto de Reforma Trabalhista foi encaminhado ao Senado Federal para apreciação e aprovação, atribuindo-lhe a identificação PLC nº 38, sendo submetido a fortes debates entre parlamentares. Na realidade, o Projeto não desenvolveu com apoio popular, sendo votado em regime de urgência. Através de votação problemática no Senado, em 11/07/2017, foi aprovado com 50 votos a favor e 26 votos contra. E ainda, no dia 13/07/17, o Presidente da República sancionou sem vetos. (CORREIA, 2018).

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista alinhou-se com a melhoria dos instrumentos coletivos de trabalho. Várias inovações foram trazidas, como a prevalência do negociado sobre o legislado; a instituição do contrato intermitente, do teletrabalho, dentre outros. No que se refere ao propósito deste trabalho, tem-se: a jornada de trabalho em regime de tempo parcial; jornada 12 x 36; fim da previsão de horas *in itinere*; possibilidade de redução de intervalo intrajornada; que serão analisados a seguir. (CORREIA, 2018).

### 3.1 Horas *In Itinere* (Artigo n.º 58, § 2º da CLT)

No contexto produzido pela Reforma Trabalhista, Lei n.º 13.467/17, tem-se a supressão das horas *in itinere*, sendo que, aquele que contemplava o direito de recebimento das referidas horas deixará de tê-lo após a vigência da lei. Ressalva-se a discussão acerca da tese de possível incorporação do direito à fruição das horas *in itinere* por parte de quem foi contratado sob a égide da legislação anterior à Reforma.(MARTINEZ, 2018).

Hora *in itinere* trata-se do período de deslocamento gasto pelo empregado de sua residência até o local de trabalho, ou seja, ida e volta. A nova redação do § 2º do artigo 58 da CLT, não deixou margens para questionamentos, restringindo qualquer dúvida sobre o não incremento deste período na jornada de trabalho. Enfatiza-se, portanto, que esse período gasto pelo trabalhador não é mais computado na jornada de trabalho. Assim, o tempo gasto no percurso utilizado pelo empregado casa, trabalho trabalho, casa não vale como período à disposição. (CRAMACON, 2018).

Vale ressaltar o que dispõe na CLT, no artigo 58, § 2º, novo texto:

Artigo: 58.[...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para 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.

Preleciona Cremonesi (2018),que o tempo *in itinere* não se encontrava previsto em nenhum dispositivo da CLT, sendo, no entanto, consagrado pela jurisprudência. O Tribunal Superior do Trabalho, após analisar inúmeros casos de litígios envolvendo a matéria, houve por bem aprovar as Súmulas n.º: 90, n.º:320 e n.º: 429.

Descreve-se o conteúdo dos verbetes:

#### Súmula 90 – HORAS *IN ITINERE* - TEMPO DE SERVIÇO

I – O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno, é computável na jornada de trabalho.

II – A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera direito às horas *in itinere*.

III – A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere*.

IV – Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V – Considerando que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

Súmula 320 – HORAS *IN ITINERE* – OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO

O fato de empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para o local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas *in itinere*.

Súmula 429 – TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR – ARTIGO 4º DA CLT – PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO

Considera-se à disposição do empregador, na forma do artigo 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

Somente em 2001, por meio da Lei nº 10.243, houve regramento legal, ficando estabelecido no artigo 58, § 2º da CLT que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, desde que se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, em condução fornecida pelo empregador, é computável na jornada de trabalho. (MARTINEZ, 2018).

Com as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, todavia, o legislador termina com o chamado tempo *in itinere*.

Em suma, esse tempo de percurso, ainda que disponibilizada a condução pelo empregador até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular não mais será computado na jornada de trabalho.

O fornecimento do transporte pelo empregador até o local de trabalho de difícil acesso ou sem transporte público regular passou a ser reconhecido como mera liberalidade apenas.

### **3.2 Regime de Tempo Parcial (Artigo 58-A da CLT)**

Registra-se que a jornada de trabalho em regime de tempo parcial limitava-se a não ultrapassar vinte e cinco horas semanais, de acordo com estipulação original do artigo 58-A, da CLT, incluída pela Medida Provisória 2.164-41, data 24/08/2001, Diário Oficial da União, 27/08/2001.

Implementada a Medida Provisória em destaque, estabeleceu-se que a jornada poderia ser adotada para novos empregados, já para empregados contratados antes, haveria a obrigatoriedade de negociação coletiva para diminuir a jornada de trabalho de tempo integral para período parcial. (CREMONESI, 2018).

Entende-se que o olhar do legislador preocupou-se com a falta de responsabilização no caso de alteração de contratação do empregado, de período integral para jornada de tempo parcial, com o intuito de negar-lhe a chance de trabalho em sobrejornada, considerando a vedação do labor extraordinário para os empregados contratados nesse modelo.

Esclarece-se que, mesmo modificada a redação original, preceitua-se tal regra como típica flexibilização dos direitos trabalhistas, tal qual ocorreu com o surgimento do FGTS em detrimento da estabilidade decenal. (CREMONESI, 2018).

Identifica-se, através da nova redação do artigo 58-A, da CLT, trazida pela Lei 13.467/2017, significativa alteração estabelecendo-se jornada com tempo parcial de trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas extras; ou jornada com tempo parcial de vinte e seis horas semanais, com a alternativa de aumento de seis horas extras semanais. (CREMONESI,2018).

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

[...]

§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 de 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 artigo 130 desta Consolidação.

O regime de tempo parcial definido *nocaput* do artigo 58-A da CLT define-se como aquele cuja duração não extrapole a 30 horas semanais, não autorizando horas extras; outra característica contida na duração do trabalho resume-se que não exceda a 26 horas semanais com permissão de utilização de 6 horas extras.

Destaca-se a preocupação do legislador quando oficializa a obrigação de remunerar as horas suplementares à duração do trabalho semanal normal com adicional de 50%, permitindo a compensação na semana seguinte a sua realização, conforme dispõem os § 3º e § 5º do artigo 58-A, incluídos pela Lei 13467/17. (MARTINEZ, 2018).

Traçando um paralelo, anteriormente à Reforma Trabalhista, a antiga regulamentação prescrevia, unicamente, alternativa de contratação em jornada de trabalho não superior ao período de 25 horas semanais, com vedação de realização de horas extras. De modo geral, as referidas horas suplementares incorriam contra o espírito da lei, pois sua meta era aumentar o número de admissões por motivo de necessidade de utilização de pelo menos dois turnos.

Em resumo, existia a vedação ao trabalho extraordinário. No entanto, se realizada a hora extra, exigia-se do empregador que efetuasse o pagamento, uma vez que os empregados não poderiam ser prejudicados. A empresa, contudo, seria multada pela fiscalização do trabalho.

Em conformidade com a nova redação, cita Correia (2018), apresentam-se dispostas no *caput* do artigo, duas modalidades diferentes de regime de tempo parcial:

- a) jornada de trabalho superior a 26 horas e limitada a 30 semanais:
- b) jornada de trabalho até 26 horas semanais.

Reforça-se, oportunamente, o teor dos assuntos que contemplam os parágrafos do artigo 58-A.

Oportuno destaque ao § 4º do artigo 58-A, inovação na Lei nº: 13.467/ 2017, sendo que o *caput* desse expediente legal designa jornada máxima, seja de trinta ou vinte e seis horas e também estipula oportunidade de contratação a tempo parcial inferior a vinte e seis horas.

Usa-se como exemplo, uma admissão de quinze horas semanais, na qual a labuta em sobrejornada excedente a esse tempo também é considerada como jornada extraordinária, não podendo ultrapassar seis horas adicionais por semana.

O incremento está lotado no § 6º do artigo 58-A, da CLT, que admite a conversão de um terço do período de férias a que tiver direito o trabalhador em abono pecuniário, o que era vedado antes.

### 3.3 Jornada 12 X 36 ( Artigo n.º 59-A da CLT)

Com o advento da Lei nº: 13467/17fixou-se legalmente o regime na escala de 12x36, conforme redação do incluso artigo 59-A à CLT:

Artigo 59-A. Em exceção ao disposto no artigo 59-A 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 ratam o artigo 70 e o § 5º do artigo 73 desta Consolidação.

Neste passo há que se mencionar que a escala 12x36 não era prevista na CLT. Em razão disso, havia várias discussões ao redor de sua validade ou não. Talvez, um dos principais pontos de discordância entre os operadores do direito, relaciona-se ao fato de não se restringir tal jornada a um período de segunda a sábado, com o descanso semanal aos domingos, mas, ao contrário, de existência de labor inclusive aos domingos e feriados.

Outro ponto de rejeição ao labor na escala 12x36 está relacionado ao fato de referida jornada extrapolar as duas horas previstas no caput do artigo 59 da CLT, chegando a quatro horas a mais que o limite diário padrão estipulado constitucionalmente de oito horas diárias, nos termos do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal de 1988.

A possibilidade de labor na escala 12x36 começou através da inserção em normas coletivas de trabalho, principalmente, para o setor hospitalar e de serviços de vigilância, com arrimo na Súmula 444 do TST que estabelecia sua validade, em caráter excepcional, desde que justada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados, sem direito o empregado ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda hora.

Conhecido como sistema de compensação de 12 x 36, era atribuída às partes por intermédio de convenção coletiva de trabalho, ou acordo coletivo de trabalho uma jornada em 12 horas contínuas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso semanal remunerado,

oportuno também em descanso e em feriados, visto que, eram levados em conta e compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno. (CORREIA, 2018).

Com a Reforma Trabalhista, pode ser acordada por escrito entre o empregador e o empregado, diretamente, a jornada de 12 horas diárias de trabalho por 36 horas de descanso. Ou seja, sequer se faz mais necessária negociação coletiva para sua formalização.

Diante do exposto por Correia (2018), a nova legislação assegura que o intervalo intrajornada pode ser concedido ou indenizado pelo empregador e que já se encontram compensados na jornada o descanso semanal remunerado e os feriados.

Sobre a ótica de avaliar-se a vertente da jornada 12 x 36, como regra, nas futuras contratações e os impactos malignos na sociedade, reporta-se à condição da jornada 12 x 36 poder ser estabelecida em acordo individual. Logo, diversos contratos de trabalho deverão assimilar essa jornada de trabalho, como meio do empregador ludibriar o pagamento do Descanso Semanal Remunerado (DSR), das horas extras e dos feriados.

Considerando que o período de intervalo pode ser indenizado ao trabalhador sem que exista repouso, pode ocorrer, por exemplo, que em determinada loja de *shopping center*, com horário de funcionamento das 10:00 as 22:00, o empregador efetue a contratação de funcionários em jornada de 12 x 36, sem a obrigação de contratação de reserva para os períodos de feriados, DSR, horas extras, intervalo. (CRAMACON, apud GARCIA; GARCIA, 2018).

Os defensores da jornada em análise fundamentam-se no tempo de descanso concedido, qual seja, de 36 horas para cada trabalho de 12 horas, entendendo ser mais benéfica referida jornada.

No entanto, enganam-se quanto à interpretação benéfica em relação ao descanso de 36 horas. Isto porque, não há impedimento que o empregado, como jeito de ampliar seus rendimentos, exerça novo emprego em jornada de 12 x 36. Note-se que, nesta hipótese, o trabalhador ficará envolvido em regime de trabalho 12 x 12, sem descanso semanal remunerado, intervalos, feriados. (CRAMACON, apud GARCIA; GARCIA, 2018).

Questiona-se tal alteração introduzida pela Reforma Trabalhista, no tocante a ser terrivelmente avassaladora, ensejando um distúrbio social. Pode trazer problemas graves, como o fato do trabalhador executar trabalho ininterrupto de 12 horas, sem intervalos, sem repouso semanais, o que pode desencadear um significativo aumento de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Por fim, cabe ressaltar o comprometimento negativo e o reflexo aterrorizante que causará à Previdência Social, que assumirá despesas com afastamentos por auxílio-doença, aposentadoria por invalidez dos empregados sujeitados à

jornada de 12 x 36. A ruína dessa atitude, além de prejudicar cada um dos trabalhadores, acarretará agravo para toda a sociedade gerando repasse da ampliação dos custos da Previdência. (CORREIA, 2018).

Por fim, saliente-se que a Lei 13467/2017 inovou, ainda, ao inserir um parágrafo único ao artigo 60 da CLT, excetuando a exigência de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho para a prorrogação de jornada de trabalho em ambiente insalubre nos regimes 12x36.

### **3.4 Teletrabalho ( Artigos 62, inciso III e 75-A a 75-E da CLT)**

Quanto ao artigo 62 da CLT, pondera-se que a inclusão do inciso III foi a única mudança inserida no dispositivo, prevendo que os empregados em regime de teletrabalho, são excluídos pelo regime mencionado no CAPITULO II DO TITULO II da CLT, que cuida efetivamente ‘DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO’, e mais exclusivamente ‘DA DURAÇÃO DO TRABALHO’.

Lavra-se queo detalhe importante do artigo 62 da CLT, implícito no contexto narrado, é que, não compreendido pelo regulamento da duração do trabalho, não possui o trabalhador sujeito a tal regime o direito a solicitar créditos concernentes à jornada de trabalho, aos períodos de descanso, ao trabalho noturno e à organização mediante quadro de horários.

A Lei nº. 13.467/2017, Reforma Trabalhista, passou a regulamentar o teletrabalho nos artigos 75-A a 75-E da CLT.

Para fins de compreensão, antes da Reforma Trabalhista, não havia regulamentação específica do teletrabalho, sendo aceito, por interpretação, que os meios telemáticos não impediam a configuração da subordinação, nos termos do artigo 6º da CLT.

Artigo 6º da CLT. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único: Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Vale ressaltar, que o fato do empregado executar serviços em seu domicílio ou a distância não impossibilita reconhecimento da relação de emprego. Essa modalidade de trabalho é

uma espécie do gênero trabalho a distância, diferenciando-se desta pelo fato de que o teletrabalho exige aproveitamento de recursos de eletrônica, informática e de comunicação.(CORREIA, 2018).

Nos termos do incluso artigo 75-B da CLT, considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que não se descaracteriza pelo mero comparecimento nas dependências do empregador para realização de atividades específicas.

Em suma, além da possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego na hipótese de teletrabalho, a Reforma Trabalhista brindou o tema no tocante à duração do trabalho.

Ponto relevante, segundo o legislador da Reforma, é que a matéria do teletrabalho é essencial para que o país, assim como as nações mais avançadas, consiga adequar-se aos novos modelos de contratação, que tem como objetivo ampliar o número de empregados no mercado de trabalho formal. Enfatiza-se que o instituto teletrabalho proporciona inegável diminuição dos custos à empresa, maleabilidade de horários aos empregados, incremento da produtividade, determinantes benefícios à sociedade moderna, comedimento do trânsito nas cidades. (CORREIA, 2018).

Na verdade, inseriu-se o empregado em regime de teletrabalho como trabalhador não subordinado à limitação de jornada. Torna-se preocupante essa modificação, pois pode ensejar vários prejuízos ao trabalhador, de modo a estar sujeito a jornada exaustiva, sendo que não há realmente como acompanhar a quantidade de horas que serão utilizadas pelo empregado para executar o serviço.

### **3.5 Predominância do negociado sobre o legislado – Banco de Horas e Intervalo intrajornada( Artigo 611-A, incisos I, II e III, Artigo 59 e Artigo 71, todos da CLT)**

Disposto nos artigos 611-A e 611-B encontram-se o rol de direitos passíveis e não passíveis, respectivamente, de negociação que prevaleça sobre a legislação. Ocorrendo alguma divergência entre os dois, predomina o artigo 611-B, que reporta diretamente ao contorno da negociação coletiva. O incremento do negociado sobre o legislado tem sido alvo de intensas críticas por tornar possível a redução ou supressão de direitos por meio de negociações coletivas, Assevera-se que há afronta à segurança transmitida através dos princípios elementares constitucionais, como o imenso valor do conteúdo constitucional e a dignidade da pessoa humana. Nota-se que a despeito da oposição constitucional do negociado

versus a lei, a Lei nº: 13.467/2017 foi apoiada pelos empresários internos e externos, afoitos para desmantelar a preservação das normas do trabalho, tais como: jornada de trabalho, remuneração, repousos e higiene com respaldo na Constituição Federal.

Interessante apresentar alguns tópicos relativos ao artigo 611-A, quais sejam, os referentes ao inciso I – Jornada de Trabalho, inciso II – Banco de horas e inciso III – Intervalo intrajornada.

Quanto ao inciso I – Jornada de trabalho é importante relatar que a CLT enfatiza que o negociado sobrepuja ao legislado, existindo acordo em relação à jornada de trabalho, observado o limite constitucional.

Fixa o artigo 7º, XIII, Carta Magna de 1988, que a duração do trabalho não deve ultrapassar a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, concede-se a compensação de horários e redução de jornadas. O tipo previsto protege os trabalhadores no período de crises econômicas e financeiras de algumas empresas ou classe econômica.

Já no inciso II – Banco de horas, observa-se alteração no tocante ao artigo 59 da CLT, onde o legislador, nitidamente, demonstrou desigualdade entre o banco de horas e a compensação de jornada. Ou seja, a compensação ocorre entre empregador e empregado por meio de acordo escrito ou tácito, realizado no período de um mês. Nesse sentido, a compensação da jornada é mensal. Salienta-se, que o banco de horas divide-se em dois modelos: anual e semestral. Sendo semestral pode ser acordado diretamente entre empregado e empregador. O anual depende de ajuste por acordo ou convenção coletiva.

Reforça-se o que dispõe o artigo 611-A, inciso II, da CLT que repousa no artigo 59, § 2º, CLT, que trata da permissão de banco de horas anual, por intermédio de negociação coletiva.

Mesmo diante da amplitude do inciso II, do artigo 611-A da CLT, entende-se que a permissão para prestação de serviço por mais de 10 horas diárias seria impossível de ser admitida por negociação, por prejudicar seriamente a saúde do trabalhador. Posiciona-se que a única jornada superior ao total de 10 horas (8 horas diárias + 2 horas de compensação) direciona-se para utilização da jornada 12x36, disposta no artigo 59-A, da CLT e também para o motorista profissional, que pode exercer até 4 horas extras se previsto em acordo coletivo (art. 235-C, caput, CLT).

Por fim, o inciso III – Intervalo intrajornada, que possibilita a redução do referido intervalo para o mínimo de 30 minutos, para jornadas superiores a seis horas.

O intervalo intrajornada é previsto no artigo 71 da CLT, que estabelece:

a) Jornada de até 4 horas diárias não há previsão em lei de intervalo intrajornada. Como também, o empregado deve executar os trabalhos sem gozar do intervalo.

b) Jornada que excede 4 horas diárias, com limite de 6 horas diárias: com direito a um intervalo de 15 minutos. Caso, o empregador determinar horas extras habituais, ultrapassando a jornada de 6 horas diárias, concede-se intervalo mínimo de 1 hora.

c) Jornada que excede 6 horas diárias: estabelecido intervalo mínimo de 1 hora e máximo de 2 horas diárias. Com previsão de intervalo superior a 2 horas, no caso, necessário prévio acordo escrito ou acordo ou convenção coletiva.

Agora, permite-se a concessão, nas jornadas acima de 6 horas diárias, de intervalo intrajornada de apenas 30 minutos, se acordado por negociação coletiva. Para o intervalo de 15 minutos, referentes à jornada superior a 4 horas diárias até o limite de 6 horas diárias não cabe alteração, nem se cogita de redução ou fracionamento.

O intervalo intrajornada de 30 minutos, disposto em instrumento coletivo de trabalho, terá efetivo imediato e não depende de autorização individual das partes. Desse modo, a concordância do trabalhador não influi na redução do intervalo, se esta estiver disposta em acordo coletivo ou convenção de trabalho.

Denota-se que o intervalo intrajornada contempla a diretriz da saúde e segurança do empregado, pelo que a redução para 30 minutos, indevidamente, sem prévia observação dos itens do artigo 71, § 3º, CLT, acarretará transtorno ao empregado, eis que o repouso é fisiológico, sendo que o processo digestivo leva ao sono, ampliando os riscos no ambiente de trabalho.

Considerando a extrema relevância do intervalo para a saúde do trabalhador, a possibilidade de redução do intervalo intrajornada causou grande polêmica, sendo considerada adversa e desfavorável por grande parte de juristas e aplicadores do Direito.

Quanto ao intervalo intrajornada cita-se, ainda, a mudança ocorrida no artigo 71, § 4º da CLT, que, a partir da Reforma Trabalhista, estabeleceu que, sua não concessão, implicará apenas o pagamento do período suprimido, com acréscimo de 50%, e não mais o pagamento do período integral, como previa a legislação anterior. Reconheceu, ainda, que o pagamento em destaque possui natureza meramente indenizatória. Antes, possuía natureza remuneratória, e, em razão disso, repercutia no cálculo de outras parcelas salariais.

#### 4 ANÁLISE GERAL

Muito importante salientar as garantias trazidas pela Constituição da República de 1988, que, em seu artigo 7º, estabelece os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Observa-se, em todos os aspectos, a preocupação com a melhoria da condição social do trabalhador, cabendo destacar, a relevância do inciso XXII do referido artigo, que explana o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, segurança e higiene.

Bem peculiar o pronunciamento de Grau, (2002), quando relata que fato é que titulares de capital e de trabalho são movimentados por interesses distintos, mas, necessitam ser conciliados, sendo incumbência destinada ao Estado. Tem-se que os direitos sociais trabalhistas são os instrumentos constitucionais amigáveis de motivos contrários, dessa maneira, não cabe interesses de livre negociação em pontos abaixo aos legais. (ZIMMERMANN, apud GRAU, 2018).

Nesse ponto, torna-se necessário expressar que os incisos citados do artigo 611-A, (I, II, III), que receberam maior apreciação, são referentes a pactos sobre a jornada de trabalho. Referida pactuação deve ser analisada de forma valiosa, por meio de avaliação lógico-racional, teleológica e sistemática, que, certamente, direcionam à conclusão de que os modelos de pactos sobre a jornada de trabalho vergam-se aos diretivos da constitucionalidade, através do qual, não se permite dispor de modelos que se distanciem do objetivo de manutenção da segurança e saúde do empregado.

Sobre tal responsabilidade, implica atentar-se para o que a Reforma Trabalhista apresentou como afirmação no parágrafo único do artigo 611-B da CLT, que tira a credibilidade de longos anos de pesquisa na área médica. De acordo com o supracitado texto legal, ‘regras sobre a duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho’, admitindo-se, portanto, livre negociação entre empresas e sindicato (artigo 611-A da CLT reformada), como também de empregadores e empregados hipersuficientes, com diploma de nível superior e que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, parágrafo único, artigo 444.

Indo mais além, não é necessário possuir diploma de médico para entender que a jornada de trabalho, se excessiva, pode acarretar ao indivíduo a síndrome da fadiga crônica, o esgotamento físico e mental. Considerações sobre o tempo de trabalho vigoram na Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho como componente indispensável e imprescindível à determinação das políticas de saúde e segurança do trabalho sob os artigos 4º, 5º, 'b', 8º e 11, 'b'. (ZIMMERMANN, 2018).

Observa-se que a Lei nº 13.467/2017 conotou mudança acentuada à Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, com o intuito de ‘adequar a legislação às novas relações de trabalho’. Salienta-se que a Reforma trabalhista não apresenta uma técnica satisfatória de redação e sistematização, a lei insere aparatos controversos, de início até mesmo com o direito do trabalho.

Dentre vários temas de relevância, a jornada de trabalho foi um dos institutos mais agredidos, com alterações que tendem a incrementar para o empregador a imposição de longos períodos de prestação de horas de trabalho ao empregado, inadequadas e com dano à remuneração. (COSTA, 2018).

Cita-se o teletrabalho que prevê a não subordinação à limitação de jornada, tornando-se preocupante. Tal falta de limitação pode concorrer para vários prejuízos ao trabalhador, de modo, a estar sujeito a jornada exaustiva, sendo que não há realmente como acompanhar a quantidade de horas que serão utilizadas pelo empregado para executar o serviço.

O fundamento utilizado para tal falta de subordinação à limitação de jornada é a suposta dificuldade de fiscalização do horário. Por conta disso, segundo o artigo 62, III da CLT, não há limitação da duração do trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais, por conseguinte não faz jus o trabalhador ao pagamento de horas extras, adicional noturno e intervalos.

Situação interessante, pois, na verdade, fácil é demonstrar que, efetivamente, o empregador possui meios reais de fiscalizar e controlar o trabalho efetuado pelo empregado, através dos meios informatizados, como *WhatsApp*, *emails*, *GPS*, *Facebook*, e telefones, fixo e celular. Logo, é absolutamente possível o controle da jornada de trabalho do empregado, não se justificando a retirada do direito desses trabalhadores à jornada limitada de 8 horas diárias e 44 horas semanais e ao recebimento oportuno dos adicionais noturnos, horas extras e intervalos. (CORREIA, 2018).

Por fim, o período de trabalho está entre os mais importantes aspectos que permeiam as condições do meio ambiente do trabalho, de maneira que a extrapolação da jornada de

trabalho e a retirada das pausas, intervalos e descansos são ameaças fortes para o aparecimento de doenças ocupacionais e a ocorrência de acidentes de trabalho.

Neste ponto, destacam-se os impactos malignos que futuramente causarão danos lesivos à sociedade por conta da possibilidade de contratação de jornada 12x36, de forma direta entre empregado e empregador. Dessa maneira, as futuras contratações, através do acordo individual, passarão a receber este modelo de jornada de trabalho 12 x 36 como regra. Essa pactuação facilitará ao empregador a dispensa da obrigação de pagamento de DSR, horas extras e feriados.

Também preocupa, grandemente, o fato do trabalhador poder ser indenizado pelo tempo de intervalo sem efetiva observância do descanso. Como exemplo, narra-se a hipótese de uma loja de *shopping Center* estabelecer funcionamento das 10:00 horas as 22:00 horas, com a contratação em jornada 12 x 36, efetivamente não contratando substitutos para o horário da DSR, intervalo, horas extras e feriados.

Por fim, registra-se a ilusão no tocante ao descanso de 36 horas, uma vez que não há impedimento para que o trabalhador, com o fim de complementar a renda, assuma um novo emprego com jornada de 12 x 36. Assim o fazendo, o empregado trabalhará, na verdade, sempre em regime de 12 x 12, não usufruindo de nenhum repouso, feriado ou DSR.

A Reforma Trabalhista, com suas alterações e discrepâncias, é completamente prejudicial aos interesses dos trabalhadores e causará profundo impacto social. A experiência demonstra que a obrigação de cumprir o trabalho ininterrupto de 12 horas diárias, sem utilizar as paradas e descansos semanais, ampliará acentuadamente o número de acidentes de trabalho e variadas doenças ocupacionais. Outro fenômeno avassalador correrá com a Previdência Social, que bancará com os afastamentos por auxílio-doença, aposentadoria por invalidez dos trabalhadores engajados à jornada 12x36. Determinante prejuízo dessa norma que afeta não só cada um dos trabalhadores, mas alcança também toda a sociedade, adicionando ampliação nos custos da Previdência.

## 5 CONCLUSÃO

Através do presente trabalho de conclusão de curso, buscou-se, de modo geral, incrementar os tópicos abordados, permitindo a toda sociedade civil, acadêmica, acessar o referido material, de forma que possa contribuir para o desenvolvimento intelectual e assessorar futuros estudos e interpretações relevantes com conceitos essenciais.

O material exposto foi elaborado com o devido cuidado de não se afastar do tema proposto. Inicialmente, buscou-se mostrar a evolução legislativa da jornada de trabalho, e como essa evolução encontra-se diretamente ligada à busca, desde os primórdios, pela melhoria das condições de trabalho, com enfoque em um ambiente de trabalho que priorize a saúde e segurança do trabalhador. Neste ponto, o empenho em prol da fixação de uma jornada de trabalho justa e salutar sempre existiu, considerando que a jornada de trabalho encontra-se diretamente relacionada ao ambiente laboral sadio e seguro e ao bem estar do trabalhador.

Verificou-se que a Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, trouxe diversas novidades no que se refere à jornada de trabalho, destacando-se pontos positivos e pontos negativos para o trabalhador.

Conclui-se, pela análise realizada no trabalho, que os pontos negativos se sobrepõem. Com efeito, foram excluídos direitos como o relativo às horas *in itinere*, que deixaram de ser devidas mesmo que a condução seja fornecida pelo empregador até o local de trabalho considerado de difícil acesso ou que não disponibilizado transporte público. Tal fato constitui-se em flagrante retrocesso social, que é vedado pelo ordenamento jurídico.

Quanto à jornada em regime de tempo parcial, entende-se, com pleno respeito, que não se admita sobrejornada em alguma situação. O problema é que referida disposição pode ensejar o interesse do empregador pela não contratação a tempo integral, com o fim de diminuir custos, o que pode impactar prejudicialmente as relações de trabalho.

A possibilidade de redução do intervalo intrajornada e as regras de flexibilização na implantação de Banco de Horas acabam por trazer prejuízos, seja em relação ao impacto na própria saúde do trabalhador (redução do intervalo), seja pela negativa de pagamento de horas extras no mês de sua realização (banco de horas).

Também merece destaque negativo a modalidade, agora não mais excepcional, da jornada de 12 x 36. Tal jornada sequer compunha o rol de normas da CLT. O empregado

passará a trabalhar quatro horas a mais que a jornada normal fixada, conforme definido através do limite constitucional, que são fixados em 8 horas diárias. Além disso, não receberá o dobro nos dias de feriado e domingos, podendo, ainda, sequer gozar do intervalo intrajornada, já que pode ser indenizado.

O teletrabalho, por se tratar de nova modalidade a ser estudada no Brasil e no mundo, a princípio apresenta certas vantagens ao empregado, com também à empresa contratante, em tese, gerando economia para todos. Alguns fatores favoráveis ao trabalhador, como não precisar deslocar-se ao ambiente de trabalho para desempenhar funções habituais, são relevantes, o que contribuirá também para a melhoria do fluxo das grandes cidades, evitando-se o estresse diário e permitindo inserção em outras atividades como lazer, estudo. O conglomerado evitará dispêndio em infraestrutura.

Oportuniza-se, ainda, alternativa de emprego aos portadores de necessidades especiais, pois evita o deslocamento, sendo o trabalho restrito ao seu ambiente domiciliar.

Contudo, situações negativas do teletrabalho pautam-se no isolamento do empregado e ausência de convívio social entre colegas, o que resulta prejuízos com bastantes implicações psicológicas ao empregado.

Além disso, observa-se ser um regime de trabalho diferente do habitual nos dias atuais, que continue assegurando ao teletrabalhador outras garantias de praxe como o fortalecimento dos sindicatos, disponibilização de uma pauta de militância e espaço para as reivindicações junto ao empregador.

Enfim, de tudo o que se estudou, conclui-se que as modificações trazidas pela Reforma Trabalhista, no tocante à jornada de trabalho, devem ser analisadas com cuidado e atenção. Diante das grandes mudanças pelas quais vem passando a legislação trabalhista, necessário será o cuidado de não se perder o sentido inerente a esse ramo do Direito que é o de proteção ao trabalhador. Espera-se que, a médio e longo prazo, o Poder Judiciário delimite o alcance das novas normas, de modo a se manter o princípio basilar do Direito de Trabalho de proteção às relações de trabalho.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Fernanda Pereira. **Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho**. Bahia: Juspodivm, 2018.  
ISBN: 978-85-442-1889-1

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr. 2017.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 2. ed, rev. atualiz. ampl. Bahia: Juspodivm, 2017.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Elisson. **Manual da Reforma Trabalhista**. 1. ed. Bahia: Juspodivm. 2018.  
ISBN: 978-85-442-1863-1

CRAMACON, Hermes. Direito do Trabalho Individual e Coletivo: Duração do Trabalho.  
In: GARCIA, Wander; GARCIA, Ana Paula. (Org). **Super Revisão para OAB**. 8. ed.  
São Paulo, Indaiatuba: Foco, 2018.  
ISBN 978-85-8242-262-5

CREMONESI, André. Jornada do Trabalho. In: Monteiro, Carlos Augusto Marcondes de Oliveira; GRANCONATO, Márcio. (Coord.). **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Foco, 2017.  
ISBN: 978-85-8242-205-2

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. rev. ampl. São Paulo: LTr, 2017.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elison. **Curso de Direito do Trabalho**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma Trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.  
ISBN: 978-85-472-2945-0

MARTINS, Sérgio Pinto. **Fundamentos de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MIESSA, Elisson. **Processo do Trabalho**. 4. ed. rev. atualiz. ampl. Bahia: Juspodivm, 2017.  
.ISBN: 978-85-4421927-0

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **Reforma Trabalhista na Visão de Procuradores do Trabalho**. Bahia: Juspodivm, 2018.  
ISBN: 978-85-442-1889-1

