



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA**  
**RENATA BENEDUZI**

**DURAÇÃO DO TRABALHO: REGIMES COMPENSATÓRIOS E PERSPECTIVAS  
DE JORNADA A PARTIR DA LEI Nº 13.467/2017**

Porto Alegre  
2018

**RENATA BENEDUZI**

**DURAÇÃO DO TRABALHO: REGIMES COMPENSATÓRIOS E PERSPECTIVAS  
DE JORNADA A PARTIR DA LEI Nº 13.467/2017**

Monografia apresentada ao Curso de  
Direito da Universidade do Sul de Santa  
Catarina, como requisito parcial para a  
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Jorge Luiz de Lima (Msc.)

Porto Alegre

2018

**RENATA BENEDUZI**

**DURAÇÃO DO TRABALHO: REGIMES COMPENSATÓRIOS E PERSPECTIVAS  
DE JORNADA A PARTIR DA LEI Nº 13.467/2017**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Porto Alegre, 09 de julho de 2018.

---

Prof. e orientador Jorge Luiz de Lima, Msc.  
Universidade do Sul de Santa Catarina

---

Profa. Patricia Santos e Costa  
Universidade do Sul de Santa Catarina

---

Profa. Dilsa Mondardo  
Universidade do Sul de Santa Catarina

## **TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE**

### **DURAÇÃO DO TRABALHO: REGIMES COMPENSATÓRIOS E PERSPECTIVAS DE JORNADA A PARTIR DA LEI Nº 13.467/2017**

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca desta monografia.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Porto Alegre, 09 de julho de 2018.

**RENATA BENEDUZI**

Dedico este trabalho ao meu pai (*in  
memorian*), fonte de inspiração e  
incentivo.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por nos conceder uma nova oportunidade de recomeço a cada dia, o que inclui este projeto acadêmico.

Agradeço à minha família, em especial meu esposo Leandro e meu filho Mateus, pelo carinho, apoio e compreensão das ausências ao longo deste novo percurso acadêmico e pela parceria em todas as viagens a Santa Catarina, e à minha mãe por ser um suporte nos momentos de necessidade.

Agradeço ao pequeno João Paulo, que cresceu saudável e comportado na barriga da mamãe durante toda a elaboração desta monografia.

## RESUMO

A presente monografia tem por objetivo apresentar uma análise dos regimes de compensação de jornada e seus requisitos de validade anteriores e posteriores à entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que alterou diversas disposições do texto celetista. Além disso, são abordadas as novas modalidades de prestação de serviços inseridas no diploma legal, especificamente o Teletrabalho e o Contrato de Trabalho Intermitente. A partir do estudo das principais fontes aplicadas ao Direito do Trabalho e do contexto histórico de evolução das garantias de limitação da jornada dos trabalhadores, as alterações propostas pela Reforma Trabalhista no que se refere à Duração da Jornada são analisadas tanto em relação a sua adequação às disposições constitucionais quanto aos princípios que orientam o Direito do Trabalho. Como resultado, verifica-se que as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 nas formas de prorrogação e compensação de jornada fragilizaram as possibilidades de negociação do empregado e a introdução da modalidade de Teletrabalho e do Contrato de Trabalho Intermitente representaram uma redução dos direitos trabalhistas assegurados aos empregados, em verdadeiro retrocesso aos avanços obtidos na legislação do trabalho. Assim, apesar da necessidade de se atualizar a legislação trabalhista e adequá-la às novas realidades das relações de trabalho, a ausência de uma regulamentação clara e em consonância com as demais regras do Direito do Trabalho vigente apenas trouxeram insegurança jurídica.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Duração da Jornada. Regimes Compensatórios. Teletrabalho. Contrato de Trabalho Intermitente.

## **LISTA DE ABREVIATURAS**

art. - artigo

nº - número

Res. - Resolução

## **LISTA DE SIGLAS**

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

DEJT - Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

LINDB - Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro

MP - Medida Provisória

PL - Projeto de Lei

SDI-1 - Seção de Dissídios Individuais 1

STF - Supremo Tribunal Federal

TST - Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

|                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1 INTRODUÇÃO .....</b>                                                       | <b>11</b> |
| <b>2 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>                                     | <b>13</b> |
| 2.1 TIPOS DE FONTES .....                                                       | 13        |
| 2.2 FONTES FORMAIS DO DIREITO DO TRABALHO .....                                 | 13        |
| <b>2.2.1 Constituição Federal .....</b>                                         | <b>14</b> |
| <b>2.2.2 Leis .....</b>                                                         | <b>15</b> |
| <b>2.2.3 Convenções e acordos coletivos.....</b>                                | <b>16</b> |
| <b>2.2.4 Contrato de trabalho .....</b>                                         | <b>16</b> |
| <b>2.2.5 Jurisprudência.....</b>                                                | <b>17</b> |
| <b>2.2.6 Princípios .....</b>                                                   | <b>18</b> |
| 2.2.6.1 Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador ..... | 19        |
| 2.2.6.2 Princípio da norma mais favorável .....                                 | 20        |
| 2.2.6.3 Princípio do <i>in dubio pro operario</i> .....                         | 20        |
| 2.2.6.4 Princípio da primazia da realidade .....                                | 21        |
| 2.2.6.5 Princípio da continuidade da relação de emprego .....                   | 21        |
| 2.2.6.6 Princípio da indisponibilidade .....                                    | 21        |
| 2.3 HIERARQUIA DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....                           | 22        |
| <b>3 DURAÇÃO DO TRABALHO.....</b>                                               | <b>25</b> |
| 3.1 JORNADA E HORÁRIO DE TRABALHO .....                                         | 26        |
| 3.2 REGIMES DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA.....                                      | 27        |
| <b>3.2.1 Regime semanal .....</b>                                               | <b>28</b> |
| <b>3.2.2 Regime de banco de horas.....</b>                                      | <b>28</b> |
| <b>3.2.3 Regime 12 x 36 .....</b>                                               | <b>30</b> |
| <b>4 LEI Nº 13.467/2017 E A DURAÇÃO DO TRABALHO. ....</b>                       | <b>31</b> |
| 4.1 APLICAÇÃO DA LEI TRABALHISTA NO TEMPO .....                                 | 32        |
| 4.2 MODIFICAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO A PARTIR DA LEI Nº<br>13.467/2017 ..... | 36        |
| <b>4.2.1 Trabalho intermitente.....</b>                                         | <b>36</b> |
| <b>4.2.2 Teletrabalho .....</b>                                                 | <b>37</b> |
| <b>4.2.3 Regimes de compensação de jornada .....</b>                            | <b>39</b> |
| 4.3 QUADRO COMPARATIVO DAS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI                       |           |

|                                                                                                                                                                          |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Nº 13.467/2017 NA JORNADA DE TRABALHO .....                                                                                                                              | 41        |
| 4.4 ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO<br>PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 A PARTIR DA CONSTITUIÇÃO<br>FEDERAL E DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO..... | 48        |
| <b>5. CONCLUSÃO .....</b>                                                                                                                                                | <b>52</b> |
| <b>REFERÊNCIAS.....</b>                                                                                                                                                  | <b>55</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

A presente monografia propõe um estudo sobre o tema da duração do trabalho, em especial no que se refere aos Regimes Compensatórios de jornada e as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 neste particular. O objetivo geral do trabalho é analisar os diferentes regimes de compensação de jornada previstos no ordenamento jurídico e comparar com as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 à luz da Constituição Federal e dos princípios aplicados ao Direito do Trabalho.

Para isso, serão identificadas as principais características que diferenciam os regimes de compensação de jornada aplicados às relações de trabalho, em especial o regime compensatório semanal, o banco de horas e o regime de escala 12 x 36, bem como as mudanças introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 no que se refere à Duração da Jornada e às condições de validade e existência dos referidos regimes de compensação horária.

A fim de concretizar os objetivos da pesquisa, será utilizado o método de abordagem dedutivo, a partir da definição de conceitos gerais sobre as fontes formais de Direito do Trabalho e a hierarquia entre elas, analisadas no capítulo 2, bem como sobre a noção de Duração da Jornada, definida no capítulo 3. A fundamentação teórica será realizada com base nos estudos de importantes doutrinadores na área de Direito do Trabalho, como Vólia Bomfim Cassar, Maurício José Godinho Delgado e Sérgio Pinto Martins.

A partir dos conceitos gerais estabelecidos nos capítulos iniciais, serão abordadas as características que diferenciam o regime compensatório semanal, o banco de horas e o regime 12 x 36, ainda no capítulo 3, finalizando com uma investigação das alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, estudadas no capítulo 4, através de uma análise de natureza qualitativa. As principais mudanças ocorridas na legislação trabalhista serão fundamentadas nas obras de Vólia Bomfim Cassar e Homero Batista Mateus da Silva, que apresentam um estudo comparativo da legislação trabalhista a partir da promulgação da Lei nº 13.467/2017, bem como em diversos artigos publicados em revistas científicas que trataram do tema em estudo.

Os métodos de procedimento abordados para a realização da pesquisa serão o monográfico, especialmente para o estudo das fontes do Direito do Trabalho

e dos regimes de compensação de jornada, e o comparativo, através da análise da redação anterior e das inovações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 na CLT no tocante aos Regimes Compensatórios e à Duração da Jornada, com a introdução do regime de Teletrabalho e do Contrato de Trabalho Intermitente.

Tendo em vista que a duração do trabalho corresponde ao lapso temporal em que o trabalhador encontra-se prestando serviços ou à disposição do empregador, as limitações das jornadas de trabalho, ou seja, do tempo diário em que o empregador pode dispor da força de trabalho do empregado, têm por objetivo principal tutelar a integridade física do trabalhador. Assim, as formas de flexibilização da jornada, entre as quais se encontram os regimes de compensação, devem obedecer a determinados parâmetros para que sejam considerados válidos. Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, ocorreram significativas alterações nos requisitos mínimos exigidos para a adoção dos diferentes regimes de compensação de horário, ampliando as possibilidades de flexibilização da jornada de trabalho, além da inclusão no dispositivo legal do Teletrabalho e do Contrato de Trabalho Intermitente.

A partir do exposto, o presente trabalho pretende colaborar com a pesquisa científica ao estabelecer elementos que caracterizem e diferenciem os regimes de compensação de jornada e, especialmente, comparar as alterações promovidas a partir da Reforma Trabalhista sob o enfoque da Constituição Federal e dos princípios que regem o Direito do Trabalho. Devido à importância da limitação da jornada de trabalho, do ponto de vista da saúde do trabalhador, justifica-se a realização do trabalho de pesquisa como uma forma de refletir sobre os impactos da flexibilização da jornada em suas condições de trabalho. Nesse sentido, considerando que a Lei nº 13.467/2017 propõe significativas mudanças nos regimes de compensação de jornada, uma análise crítica da legislação tem como objetivo colaborar com a promoção da justiça social, através da valorização do trabalho, fundamento do Estado Democrático, e da preservação de garantias mínimas aos trabalhadores.

## 2 FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

As fontes do direito correspondem à origem da qual provêm as normas jurídicas; são os elementos geradores do direito. De acordo com Cassar (2018, p. 49), as fontes do Direito do Trabalho significam o “meio pelo qual o Direito do Trabalho se forma, se origina e estabelece suas normas jurídicas”. Assim, é a partir da fonte que o direito é criado, dando origem a uma obrigação e à exigibilidade de seu cumprimento.

No âmbito do Direito do Trabalho, o conceito e o conhecimento das fontes do direito adquirem especial importância na medida em que é fundamental que empregados e empregadores reconheçam que, além do contrato de trabalho celebrado entre eles, existem outros regramentos com força coercitiva que impõem direitos e obrigações a ambos e, portanto, devem ser observados e respeitados nas relações de trabalho.

### 2.1 TIPOS DE FONTES

Para o estudo das fontes do Direito do Trabalho, a classificação mais utilizada estabelece a divisão entre as fontes formais e as materiais. As primeiras correspondem à forma de exteriorização do direito, enquanto as segundas são “os fatores reais que irão influenciar na criação da norma jurídica, valores que o Direito busca realizar” (MARTINS, 2018, p. 93). Portanto, as fontes formais surgem dos apelos sociais, que constituem as fontes materiais, anteriores à concretização da norma.

### 2.2 FONTES FORMAIS DO DIREITO DO TRABALHO

De acordo com Cassar (2018, p. 50), as fontes formais do direito caracterizam-se por serem de âmbito geral (feitas para todos), abstrato (não preveem uma situação concreta, mas apenas hipóteses), impessoal (consideram a coletividade e não uma única pessoa) e imperativo (têm caráter coercitivo sobre todos). As fontes formais constituem normas positivas, não necessariamente escritas, que estabelecem uma força coercitiva sobre seus destinatários.

As fontes formais do direito podem ser divididas, ainda, entre fontes autônomas e heterônomas. As fontes autônomas são produzidas diretamente pelos seus destinatários e emergem da vontade das partes. Já as fontes heterônomas são aquelas impostas por um agente externo à relação, em geral pelo Estado.

As fontes formais do direito do trabalho, segundo a classificação proposta por Cassar (2018, p. 54), correspondem a: Constituição, leis, decretos (expedidos pelo Executivo), sentença normativa, convenção e acordo coletivos, laudo ou sentença arbitral coletiva, regulamento de empresa, súmula vinculante e costume.

Sussekind (2005, p. 158-165) inclui como fontes formais do direito as chamadas fontes subsidiárias, previstas no art. 8º da CLT, que assim dispõe:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Cassar (2018, p. 54), entretanto, considera tais elementos como métodos de interpretação ou integração da lei. Nesse mesmo sentido, Martins (2018, p. 94) ressalta que a analogia e a equidade, assim como o direito comparado, são métodos de integração da norma jurídica, enquanto os princípios correspondem a uma forma de interpretação das regras jurídicas.

A seguir, serão abordadas algumas das principais fontes formais no âmbito do Direito do Trabalho.

### **2.2.1 Constituição Federal**

A primeira Constituição brasileira a tratar de normas de Direito do Trabalho foi a de 1934. A partir de então, as demais Constituições elaboradas garantiram alguns direitos sociais fundamentais aos trabalhadores, os quais se encontram disciplinados entre os artigos 7º e 11º da Constituição Federal de 1988.

Segundo Cassar (2018, p. 55), a Constituição possui prevalência sobre as demais normas jurídicas, pois “é ela que confere fundamento e eficácia a todas as demais regras existentes no país”. Assim, todas as demais fontes formais do direito devem ser elaboradas em harmonia e consonância com as disposições previstas na

norma constitucional. As normas infraconstitucionais somente terão validade e eficácia se não afrontarem o disposto na Constituição Federal.

### 2.2.2 Leis

A lei, de acordo com Delgado (2018, p. 175), corresponde a uma “norma jurídica geral, abstrata, impessoal e obrigatória”, emanada pelo poder Legislativo e sancionada e promulgada pelo poder Executivo. Segundo o autor, no sistema jurídico brasileiro, a lei surge como fonte normativa dominante.

A principal lei que rege as relações de trabalho é a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada no ano de 1943. Ainda que a CLT tenha organizado e sistematizado a legislação esparsa existente na época de sua criação, Cassar (2018, p. 60) defende que tal lei equipara-se a um Código, pois não se limitou à compilação de antigas leis, mas também legislou.

As normas sobre direito do trabalho têm um caráter imperativo ou proibitivo, sendo a lei o contrato mínimo de trabalho entre as partes (CASSAR, 2018, p. 60). Assim, empregadores e empregados não podem ajustar livremente as cláusulas contratuais, mas somente se estas forem mais benéficas ao empregado do que as disposições legais. Exceção a esta regra encontra-se na flexibilização, que corresponde a uma redução dos direitos do trabalhador em situações específicas das quais dependa a manutenção da empresa e a garantia do emprego.

A Lei nº 13.467/2017, que promoveu profundas alterações na legislação trabalhista, ampliou as possibilidades de flexibilização e, conseqüentemente, de redução de direitos, em especial devido à prevalência do negociado sobre o legislado. Delgado (2018, p. 176) ressalta:

Embora o intuito da nova legislação tenha sido o de desregulamentar e/ou flexibilizar o Direito Individual do Trabalho, reduzindo o grau de intervenção da regra jurídica estatal nas relações laborais, diminuindo direitos trabalhistas e incrementando o poder empregatício exercido pelo empregador, além de ampliar o âmbito de atuação da negociação coletiva trabalhista, mesmo para atenuação de regras legais, o fato é que a CLT e a legislação trabalhista, de maneira geral, preservam importância destacada no Direito do Trabalho do País.

Assim, apesar da importância da negociação coletiva, pois construída através da participação das entidades representativas dos interesses tanto de

empregados quanto empregadores, os quais conhecem intimamente a realidade das relações de trabalho, tais intervenções não podem ser sobrepostas ou contrárias aos comandos legais e constitucionais, mas apenas complementá-los.

### **2.2.3 Convenções e acordos coletivos**

As convenções e os acordos coletivos são uma fonte peculiar do ramo do Direito do Trabalho. O art. 7º, XXVI, da Constituição Federal reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho no rol dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

As convenções e os acordos coletivos constituem pactos extrajudiciais que estabelecem normas gerais e abstratas que atingem todos os membros das categorias por eles representadas. As convenções coletivas encontram-se definidas no art. 611 da CLT como “o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”. São, portanto, firmadas entre o sindicato representativo da categoria econômica, ou seja, dos empregadores, e o sindicato representativo da categoria profissional, isto é, dos empregados. O acordo coletivo, por sua vez, encontra-se previsto no parágrafo primeiro do art. 611 da CLT, que dispõe que “é facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa (...)”. São celebrados, portanto, entre o sindicato da categoria profissional diretamente com uma ou mais empresas.

Cassar (2018, p. 66) entende que são fontes formais de direito somente as cláusulas normativas, “pois estas são destinadas aos membros da categoria, enquanto as demais cláusulas (obrigacionais e de envoltura) são destinadas aos sindicatos ou partes formais do convênio coletivo”.

### **2.2.4 Contrato de trabalho**

As disposições contratuais, de acordo com Martins (2018, p. 98), constituem fonte do Direito do Trabalho por força do disposto no art. 8º da CLT. Para

ele, as determinações inseridas no contrato de trabalho irão dar origem a direitos e deveres a serem observados entre empregado e empregador.

O art. 444 da CLT estabelece:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Cassar (2018, p. 91) e Delgado (2018, p. 206), no entanto, apesar de reconhecerem que o contrato de trabalho faça lei entre as partes contratantes, entendem que ele não pode ser considerado como fonte formal autônoma do Direito do Trabalho. Isto decorre da ausência de três requisitos: abstração, generalidade e impessoalidade, pois o contrato de trabalho contém cláusulas específicas à relação de trabalho havida entre os contratantes.

### **2.2.5 Jurisprudência**

A jurisprudência corresponde à forma reiterada como os Tribunais interpretam as normas jurídicas, dando-lhes aplicação ao caso concreto. Cassar (2018, p. 68) não classifica a jurisprudência como uma fonte de direito, visto que não obriga os juízes, mas somente quando, por sua iteração, se converte em costume predominante pode ser considerada uma fonte indireta de direito. Delgado (2018, p. 199), por sua vez, destaca que, de acordo com a vertente moderna acerca da classificação da jurisprudência no quadro das fontes jurídicas,

[...] as posições judiciais adotadas similar e reiteradamente pelos tribunais ganhariam autoridade de atos-regra no âmbito da ordem jurídica, por se afirmarem, ao longo da dinâmica jurídica, como preceitos gerais, impessoais, abstratos, válidos *ad futurum* – fontes normativas típicas, portanto.

A partir dessa concepção, entende que a inclusão do parágrafo segundo no art. 8º da CLT pela Lei nº 13.467/2017, que dispõe que “súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”, buscou restringir o papel da jurisprudência trabalhista, impondo obstáculos para a atuação do Poder Judiciário.

Cassar (2018, p. 69), no entanto, tendo em vista sua posição de que a jurisprudência não pode ser entendida como uma fonte de direito, mas apenas uma forma de interpretação, ressalta que a inclusão do referido parágrafo pela Lei nº 13.467/2017 somente aclarou o fato de que a jurisprudência não pode ser fonte criadora de direitos.

### **2.2.6 Princípios**

Os princípios correspondem a proposições fundamentais que irão inspirar e orientar a construção do ordenamento jurídico. A partir do disposto no art. 8º da CLT, Martins (2018, p. 131) afirma:

Os princípios serão o último elo a que o intérprete irá se socorrer para a solução do caso que lhe foi apresentado. São, portanto, os princípios espécies de fontes secundárias para aplicação da norma jurídica, sendo fundamentais na elaboração das leis e na aplicação do direito, preenchendo lacunas da lei.

Delgado (2018, p. 203), entretanto, identifica que além de sua função como fonte supletiva do direito, atuando em situações de lacunas da lei, conformando os chamados “princípios normativos subsidiários”, os princípios também desempenham a função de auxiliar na interpretação jurídica, através de proposições ideais que indicam uma orientação coerente de leitura da norma jurídica, constituindo os chamados “princípios descritivos ou informativos”. Por fim, o autor destaca uma terceira função, de caráter normativo próprio, que aparece na mais recente Teoria do Direito, segundo a qual os princípios atuam como norma jurídica própria, correspondendo a uma espécie de norma em sentido amplo. São os chamados “princípios normativos próprios ou concorrentes”, que justificariam sua classificação como uma fonte formal do Direito do Trabalho.

No âmbito do Direito do Trabalho, a diretriz básica é a proteção do trabalhador e, portanto, a partir do desequilíbrio existente na relação entre o empregado (economicamente em desvantagem) e seu empregador, consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, a partir do qual derivam os demais princípios do Direito do Trabalho.

Rodriguez (1978) defende que o princípio da proteção ao trabalhador é gênero, do qual derivam os princípios da norma mais favorável, da condição mais benéfica e do *in dubio pro operario*. Segundo o autor,

[...] além do princípio protetor, no qual se inserem as regras *in dubio pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, o Direito do Trabalho consagra os princípios da irrenunciabilidade, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da razoabilidade e da boa-fé. (RODRIGUEZ apud SUSSEKIND, 2005, p. 147)

Delgado (2018, p. 230), por sua vez, acrescenta a essa relação os princípios da imperatividade das normas trabalhistas, da inalterabilidade contratual lesiva e da intangibilidade salarial. Para esse autor, o princípio da proteção do trabalhador não se desdobra apenas nos três princípios elencados por Plá Rodriguez, mas abrange todos os princípios especiais do Direito do Trabalho. O princípio tutelar, portanto, seria “inspirador amplo de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado” (DELGADO, 2018, p. 232).

A seguir, serão abordados alguns dos mais relevantes princípios aplicados às relações de trabalho.

#### 2.2.6.1 Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador

Esse princípio visa, ao longo do contrato de trabalho, à manutenção de uma condição de trabalho mais vantajosa ao empregado. Encontra seu fundamento na regra do direito adquirido, disciplinado no inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal, bem como na inalterabilidade contratual *in pejus*, prevista no art. 468 da CLT. A partir deste princípio, “todo tratamento favorável ao trabalhador, concedido tacitamente e de modo habitual, prevalece, não podendo ser suprimido, porque incorporado ao patrimônio do trabalhador, como cláusula contratual tacitamente ajustada” (CASSAR, 2018, p. 173).

A condição mais benéfica prevista em cláusulas do contrato, regulamento interno da empresa ou normas coletivas não poderá ser alterada em prejuízo do trabalhador. É o que esclarece o item I da Súmula 51 do TST, que assim dispõe: “As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas

anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”.

#### 2.2.6.2 Princípio da norma mais favorável

A regra da norma mais favorável encontra-se implícita no *caput* do art. 7º da Constituição Federal quando indica os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. De acordo com Cassar (2018, p. 181), tal princípio pressupõe a existência de duas normas igualmente aplicáveis a um mesmo empregado, devendo o operador do direito optar pela aplicação da fonte mais vantajosa ao trabalhador, independentemente da hierarquia existente entre as normas.

Delgado (2018, p. 232-233) e Martins (2018, p. 135), no entanto, ressaltam que a aplicação do princípio da norma mais favorável abrange três dimensões distintas: (a) no momento da elaboração da norma, em que o legislador deve criar novas regras visando sempre à melhoria da condição social do trabalhador; (b) no contexto de confronto entre regras concorrentes, em que havendo diferentes normas a serem aplicadas ao caso concreto em uma escala hierárquica, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador; e (c) no contexto de interpretação das normas jurídicas, no qual onde houver um quadro de conflito de regras ou duas interpretações igualmente consistentes da norma, deve o intérprete optar por aquela que seja mais vantajosa ao trabalhador, obedecendo, assim, o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho.

#### 2.2.6.3 Princípio do *in dubio pro operario*

De acordo com Cassar (2018, p. 184), havendo dúvidas quanto à interpretação a ser dada a uma norma, desde que seja razoável, deve-se optar por aquela que beneficie o hipossuficiente, no caso, o trabalhador. Delgado (2018, p. 247), no entanto, no que se refere à aplicação do aludido princípio no âmbito do direito material, destaca sua redundância, visto que a opção do operador do direito pela interpretação da norma de forma mais favorável ao trabalhador já se encontra contemplada na dimensão interpretativa do princípio da norma mais favorável.

#### 2.2.6.4 Princípio da primazia da realidade

De acordo com o princípio da primazia da realidade, no âmbito do Direito do Trabalho, os fatos adquirem maior relevância do que a forma. Isso significa que o operador do Direito deve buscar sempre encontrar a verdade real havida na relação de trabalho, independentemente do que conste registrado nos documentos. Tal princípio visa à proteção do trabalhador, tendo em vista sua sujeição ao empregador na relação de emprego, bem como a posse da documentação por parte do empregador.

#### 2.2.6.5 Princípio da continuidade da relação de emprego

A relação de emprego surge para ser duradoura. O princípio da continuidade da relação de emprego evidencia a importância para o Direito do Trabalho da permanência do vínculo empregatício, já que o emprego confere ao trabalhador segurança e estabilidade econômica. Assim, a partir de tal princípio, a regra é que o prazo dos contratos de trabalho seja indeterminado.

Da mesma forma, o princípio da continuidade da relação de emprego gera algumas presunções favoráveis ao trabalhador, como as disposições contidas na Súmula 212 do TST: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”. Nesse sentido, Barros (2017, p. 126) defende que o princípio da continuidade da relação de emprego encontra-se estampado no inciso I do art. 7º da Constituição Federal, quando esta prevê ser um direito dos trabalhadores a “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar”.

#### 2.2.6.6 Princípio da indisponibilidade

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas pressupõe a impossibilidade que o trabalhador tem de abdicar das vantagens e proteção que lhe são asseguradas pela ordem jurídica e pelo contrato de trabalho (DELGADO, 2018, p. 235). Engloba tanto a renúncia de direitos, ato unilateral do empregado, como a

transação, que corresponde a ato bilateral e pressupõe concessões recíprocas entre empregado e empregador.

A impossibilidade de renúncia e transação envolve os chamados direitos indisponíveis, que correspondem àqueles que “não derivam da autonomia da vontade da parte e sim de imposição legal feita através de normas cogentes, impostas pelo Estado para tutelar algum interesse social” (CASSAR, 2018, p. 209). Podem, no entanto, ser objeto de renúncia e transação os direitos patrimoniais, ou seja, aqueles aos quais é possível atribuir uma valoração econômica, e os direitos disponíveis, cujos interesses são particulares. Tendo em vista a distinção feita por Cassar (2018) entre os diferentes tipos de direitos, tal autora entende que não é possível a renúncia ou a transação dos direitos indisponíveis mesmo após o término da relação contratual, uma vez que eles não perdem a característica de serem impostos por norma de ordem pública.

### 2.3 HIERARQUIA DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO

A hierarquia entre as fontes corresponde a um escalonamento normativo em que uma norma superior constitui requisito de validade de uma norma inferior. Isso significa que as normas inferiores devem estar em consonância com as disposições previstas nas normas que lhe são hierarquicamente superiores. Tal graduação entre as fontes corresponde, segundo Cassar (2018, p. 92), à ordem formal, e se estabelece entre: Constituição, leis, decreto, súmula vinculante, sentença normativa, convenção coletiva, acordo coletivo, costume e regulamento de empresa.

No Direito do Trabalho, entretanto, o critério hierárquico não é preponderante devido às particularidades deste ramo jurídico. Tendo em vista que o Direito do Trabalho fundamenta-se no princípio da proteção do hipossuficiente, do qual deriva o princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, uma rígida hierarquia normativa não seria compatível com tais princípios. Nesse sentido, argumenta Delgado (2018, p. 208-209):

A construção hierárquica a partir da ideia de diploma (e não de forma) inviabilizaria o papel dinâmico e inovador aberto pelo Direito do Trabalho às forças criativas do Direito existentes na sociedade civil, desfigurando a própria essência desse ramo jurídico.

Portanto, a norma que disciplinar uma relação mais benéfica ao trabalhador deve prevalecer sobre as demais, independentemente da posição que ocupe na ordem formal estabelecida entre as fontes do direito. Tal derrogação, segundo Delgado (2018, p. 210), não é permanente, “mas mero preterimento na situação concreta enfocada”.

Assim, havendo conflito entre as normas jurídicas, há três correntes interpretativas que defendem a aplicação da norma mais favorável: teoria da acumulação ou atomista; teoria do conglobamento e teoria do conglobamento mitigado.

Para aqueles que defendem a teoria da acumulação, são selecionados os textos normativos, fragmentando-se os preceitos e artigos que prevejam maiores vantagens ao trabalhador e excluindo-se as disposições menos vantajosas. Tal teoria, no entanto, é fortemente criticada, pois não considera as normas jurídicas dentro do sistema em que se inserem. Nesse sentido, Delgado (2018, p. 214) ressalta:

A precariedade de tal proposição teórica mais se sobrepõe em face de não se harmonizar com o padrão científico principal de análise do fenômeno jurídico: é que à Ciência do Direito repele focar-se um caso concreto e específico sem a permanente e recorrente visão da totalidade fático-jurídica circundante em que ele se encontra inserido.

A teoria do conglobamento, por sua vez, através da comparação entre duas fontes do direito, consagra a escolha daquela mais benéfica ao trabalhador em sua totalidade, considerando a unidade do texto legal e o sistema no qual se insere. Para Delgado (2018, p. 215), ao considerar o conjunto de todo o ordenamento jurídico ou de todo o diploma normativo, tal teoria exacerba a lógica do conglobamento e acaba por perder suas vantagens metodológicas e científicas.

Por fim, a teoria do conglobamento mitigado, vertente mais aceita na doutrina, considera cada conjunto normativo de forma global, analisado dentro do mesmo universo temático, de forma a se extrair a norma mais favorável em sua unidade. De acordo com Delgado (2018, p. 215), essa é a “única teoria a harmonizar a flexibilidade do critério hierárquico justtrabalhista com a essencial noção de sistema inerente à ideia de Direito - e de ciência”. Cassar (2018, p. 98) ressalta, no entanto, que a prevalência da norma mais favorável, sob a ótica da teoria do conglobamento

mitigado, não pode ser aplicada em caso de conflito de fontes heterônomas, uma vez que estas são emanadas pelo Estado ou mediante sua intervenção, exceto quando a própria lei assim autorizar.

### 3 DURAÇÃO DO TRABALHO

A duração do trabalho é gênero do qual são espécies a jornada de trabalho, o horário de trabalho e os repousos. De acordo com Delgado (2018, p. 1025), a duração do trabalho

Abrange o lapso temporal de labor e disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual).

Os limites da duração do tempo de trabalho, que chegavam a exaustivas jornadas de 18 horas diárias no século XVIII, foram sendo reduzidos gradativamente e, de forma mais acentuada, a partir do século XIX, especialmente devido a manifestações sociais, como a ocorrida em Chicago no dia 1º de maio de 1886<sup>1</sup>. Ainda no século XIX, a publicação do Manifesto Comunista<sup>2</sup>, por Karl Marx e Friedrich Engel, e da Encíclica *Rerum Novarum*<sup>3</sup>, pelo Papa Leão XIII, contribuíram para que o Estado criasse as primeiras normas de duração razoável do trabalho como forma de manter a organização social.

Os fundamentos da limitação do tempo de trabalho encontram-se nos princípios da proteção do trabalhador e na dignidade da pessoa humana e compreende três aspectos principais: biológicos, sociais e econômicos. Do ponto de vista biológico, o excesso de trabalho causa fadiga e estresse, atingindo a saúde física e mental do trabalhador. Do ponto de vista social, a limitação da duração do trabalho permite ao trabalhador conviver socialmente com sua família e amigos, participando de atividades recreativas, culturais ou físicas. Quanto ao aspecto

---

<sup>1</sup> O Dia do Trabalho tem sua origem a partir das manifestações ocorridas no dia 1º de maio em todo o mundo. No dia 1º de maio de 1886, em Chicago, milhares de trabalhadores foram às ruas reivindicar melhores condições de trabalho, como a redução da jornada de treze para oito horas diárias.

<sup>2</sup> O Manifesto Comunista, publicado em 1848, apresenta uma severa crítica contra as condições de trabalho da época, exigindo alterações em benefício dos trabalhadores. De acordo com Barbosa (2014, p. 29), “o manifesto comunista pregou a união dos trabalhadores e influenciou sobremaneira as lutas da classe operária contra o capitalismo desmedido e, indubitavelmente, auxiliou no despertar da consciência dos obreiros, em relação à luta por seus direitos”.

<sup>3</sup> Como forma de combater a desumana exploração dos trabalhadores da época, assim como as ideias socialistas disseminadas através do Manifesto Comunista, em 15 de maio de 1891, a Igreja Católica, através do Papa Leão XIII, publica a Encíclica *Rerum Novarum*. Barbosa (2014, p. 32) destaca que “essa doutrina social católica sustentou, de modo geral, a valorização do trabalho e a defesa da dignidade do trabalhador, por meio dos salários mais justos, redução da duração do trabalho, enfim, melhores condições de trabalho, e o movimento da sociedade contra a teoria socialista, expressa no Manifesto Comunista de Karl Marx”.

econômico, a redução da fadiga, através da limitação do tempo de trabalho, acarreta um rendimento superior na execução do trabalho e, em consequência, vantagens econômicas ao empregador.

O estabelecimento de limites de duração do trabalho constitui, portanto, medida de saúde e segurança do trabalhador e impacta diretamente nas vantagens econômicas auferidas pelo empregador. Nesse sentido, Delgado (2018, p. 1022) salienta que

[...] a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infortunistica do trabalho”.

Assim, as alterações na legislação que afetem a Duração da Jornada de trabalho devem ser acompanhadas de estudos que identifiquem os impactos de tais mudanças também na saúde do trabalhador. Além disso, qualquer proposta de modificação na jornada de trabalho não pode perder de vista o contexto histórico de conquistas obtidas pelos trabalhadores ao longo de décadas de reivindicações.

### 3.1 JORNADA E HORÁRIO DE TRABALHO

A partir da origem da palavra “jornada”, do provençal *jorn* e do latim *diurnus*, bem como tendo em vista que os vocábulos *giornata* e *journée*, que significam “jornada” em italiano e francês, respectivamente, derivam das palavras *giorno* e *jour*, que significam “dia”, o conceito de jornada firmado na doutrina corresponde ao lapso temporal diário que o trabalhador se coloca à disposição de seu empregador em virtude do contrato de trabalho. O número de horas, portanto, que a empresa pode contar com a força de trabalho do empregado em um dia delimitado.

A jurisprudência e a legislação trabalhista, no entanto, alargaram o conceito de jornada, utilizando tal vocábulo para designar tanto a duração diária de trabalho quanto a semanal, mensal ou anual. Nesse sentido, o art. 7º, XIII, da Constituição Federal fixa a duração do trabalho diário e semanal como um direito

dos trabalhadores, nos seguintes termos: “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”.

Assim, a partir das definições acima expostas, o horário de trabalho é entendido como “o espaço de tempo em que o empregado presta serviços ao empregador, contado do momento em que se inicia até seu término, não se computando, porém, o tempo de intervalo” (MARTINS, 2018, p. 782). O parágrafo primeiro do art. 74 da CLT determina que “o horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados”.

### 3.2 REGIMES DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA

As disposições legais vigentes quanto à duração do trabalho possuem caráter imperativo. Assim, nos termos dos artigos 9º e 444 da CLT, não podem, em princípio, ser violadas por ajustes estabelecidos diretamente entre empregado e empregador ou mediante acordo ou convenção coletiva (SUSSEKIND, 2005, p. 809). Exceção a tais disposições, entretanto, encontra-se na flexibilização<sup>4</sup>, que autoriza a compensação de horários com a redução da jornada, conforme estabelece o art. 7º, XIII, da CF, mediante acordo ou convenção coletiva.

O regime de compensação de jornada ocorre quando, após o aumento da carga horária em um dia, não sobrevier o pagamento das horas extras prestadas, mas a sua compensação com a consequente redução da jornada em outro dia de trabalho. Tal compensação pode ocorrer dentro de uma mesma semana, garantindo-se a carga horária semanal de 44 horas assegurada na Constituição Federal, ou dentro de um mês ou, ainda, em um período maior de tempo convencionado entre as partes e limitado a um ano, de acordo com a redação dada pela Medida

---

<sup>4</sup> A flexibilização das condições de trabalho corresponde a um conjunto de regras que tem por objetivo compatibilizar o princípio de proteção ao trabalhador, que permeia todo o ordenamento justalabalhista, e os direitos asseguradores da dignidade da pessoa humana com a necessidade atual de manutenção da saúde da empresa. A flexibilização, que pressupõe a intervenção estatal para a garantia de direitos mínimos aos trabalhadores não se confunde com a desregulamentação, que “pressupõe a ausência do Estado (Estado mínimo), revogação de direitos impostos pela lei, retirada total da proteção legislativa, permitindo a livre manifestação de vontade, a autonomia privada para regular a relação de trabalho, seja de forma individual ou coletiva” (CASSAR, 2018, p. 41).

Provisória nº 2.164/41, de 2001, ao parágrafo segundo do art. 59 da CLT. O não cumprimento das normas legais acerca da compensação de jornada implica na nulidade do acordo compensatório ajustado (CASSAR, 2018, p. 630).

### **3.3.1 Regime semanal**

O regime de compensação semanal, ou tradicional, é aquele cuja carga horária semanal é respeitada e o horário de trabalho diário é fixado previamente, ocorrendo o aumento da carga horária em alguns dias para a supressão em outros. Exemplo tradicional é a realização de labor além das oito horas diárias, previstas na Constituição Federal, durante alguns dias na semana para a supressão do trabalho aos sábados. Tal regime de compensação horária já se encontrava previsto na redação original dada pela CLT ao parágrafo segundo do art. 59 do referido diploma legal.

Havia dúvidas quanto à possibilidade de o acordo de compensação da jornada ser celebrado de forma tácita entre empregado e empregador. Entretanto, a jurisprudência restou pacificada com a edição da Orientação Jurisprudencial 223 da SDI-1 do TST e sua consequente incorporação pelo item I da Súmula 85 do TST: “A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva”.

Delgado (2018, p. 1053) ressalta que a validade da compensação apenas dentro da mesma semana ou na semana seguinte à extensão da jornada é desproporcionalmente rigorosa, tornando quase sempre irregular tal regime compensatório. Defende, portanto, que a compensação pode ocorrer dentro do mês, visto ser este o parâmetro central de análise do sistema compensatório clássico.

A jornada extraordinária capaz de ser compensada deve ser limitada à prestação de labor em no máximo duas horas além da jornada habitual, totalizando as dez horas previstas no parágrafo segundo do art. 59 da CLT. Após tal período, eventual labor extraordinário deverá ser devidamente remunerado como horas extras.

### **3.3.2 Regime de banco de horas**

O regime de compensação sob a modalidade de banco de horas foi criado pela Lei nº 9.601/98, para compensações realizadas em um prazo máximo de 120 dias, sofrendo alterações pela Medida Provisória nº 2.614/41, de 2001, que autorizou o limite de um ano para as compensações de jornada. Tal regime de compensação de jornada foi implementado, especialmente, para acomodar as necessidades das empresas cujas atividades eram sazonais e, portanto, incompatíveis com o limite de compensação semanal. Embora Martins (2018, p. 809) entenda que o termo “banco” não é correto, Cassar (2018, p. 628) explica:

Este nome foi escolhido por refletir semelhança a um banco onde há créditos e débitos na conta, isto é, o empregado que fizer horas extras, ao invés de recebê-las (em pecúnia), as acumula sucessivamente para, dentro de um ano, no máximo, compensá-las.

A autora classifica o regime de banco de horas em dois tipos: fixo ou variável. No primeiro caso, o ajuste deve contemplar previamente os horários de trabalho, bem como os dias de labor em sobrejornada e de sua compensação. Já no banco de horas variável, ou aleatório, o labor varia conforme a demanda, assim como a folga compensatória (CASSAR, 2018, p. 628). Esta última modalidade, segundo a autora, é prejudicial ao trabalhador, porque as horas extras são realizadas aleatoriamente e não há qualquer previsibilidade quanto ao período de concessão das folgas, causando desgaste físico ao empregado e inviabilizando sua organização pessoal.

Cassar (2018, p. 629) ressalta que “todo trabalho extra é considerado nocivo à saúde mental, física e social do trabalhador, ainda mais quando conjugado à sua imprevisibilidade. Daí a necessidade de se limitar o direito do empregador a ajustar o banco de horas”. Nesse sentido, o entendimento do TST consubstanciado no item V da Súmula 85, que estabelece: “As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade ‘banco de horas’, que somente pode ser instituído por negociação coletiva”.

Assim, respeitados os parâmetros estabelecidos para a compensação horária no regime de banco de horas, as horas suplementares realizadas dentro dos limites ajustados serão pagas como horas normais, sem qualquer acréscimo. Entretanto, a presença de qualquer irregularidade no banco de horas importa o pagamento do labor realizado em sobrejornada com o adicional de horas extras. O

banco de horas representa, portanto, “uma forma de reduzir o custo da hora extra, mediante a melhor distribuição das horas trabalhadas pelo ano, além de impedir temporariamente a dispensa do trabalhador pela diminuição da produção”. (MARTINS, 2018, p. 823)

### 3.3.3 Regime 12 x 36

O regime de trabalho conhecido como 12 x 36 consiste na realização de 12 horas de labor, incluída uma hora de intervalo intrajornada, seguidas de 36 horas de descanso. O limite constitucional de dez horas diárias de trabalho, portanto, encontra exceção nas escalas de trabalho que adotam o sistema 12 x 36. No entanto, para a aplicação de tal regime de trabalho, é necessária sua previsão nas normas coletivas da categoria profissional. Nesse sentido o disposto na Súmula nº 444 do TST:

**JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.** - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

A jornada de trabalho sob o regime 12 x 36 alterna uma semana com carga horária superior a 44 horas, seguida por outra com carga horária inferior ao limite semanal previsto no art. 7º, XIII, da Constituição Federal, sempre respeitado o limite mensal de 220 horas. Assim, tendo em vista que realizada a correspondente compensação da jornada excedente ao limite semanal, a jurisprudência não considera qualquer incompatibilidade entre o referido regime de trabalho e o texto constitucional.

Martins (2018, p. 820) entende, inclusive, que o regime 12 x 36 é benéfico e preferido pelos próprios trabalhadores, na medida que “permite ao empregado um período maior de descanso, além de permitir o contato por mais tempo com a família”.

#### 4 LEI Nº 13.467/2017 E A DURAÇÃO DO TRABALHO

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, foi publicada em 13 de julho de 2017 e promoveu profundas mudanças na CLT e na legislação trabalhista esparsa. De acordo com a ementa da referida lei, as alterações tiveram como objetivo adequar a legislação às novas relações de trabalho.

No entanto, além da aproximação da legislação trabalhista ao atual contexto histórico e social das relações de trabalho, o relator do substitutivo ao PL 6.787/2016, posteriormente convertido na Lei nº 13.467/2017, deixa claro que os motivos da reforma na legislação estão relacionados à rigidez das normas trabalhistas na proteção do empregado, bem como ao ativismo judiciário, que promovem entre os empregadores alto grau de insegurança na contratação dos trabalhadores. Nestes termos foi proferido o voto do relator:

Em nosso país, além do excesso de normas trabalhistas, elas são muito rígidas. E essa rigidez, por sua vez, provoca um alto grau de insegurança jurídica na contratação do trabalhador, fazendo com que, primeiro, o empregador tenha receio de contratar a mão de obra e, depois, que investimentos importantíssimos para o crescimento do País sejam direcionados a outros países.

(...)

Não resta dúvida quanto à importância das súmulas no balizamento das decisões proferidas na Justiça do Trabalho e como objeto de economia processual, diante da sua finalidade de agilizar o andamento dos processos e dar segurança jurídica às decisões dos Juízes do Trabalho em todo o País.

Ocorre, porém, que temos visto com frequência os tribunais trabalhistas extrapolarem sua função de interpretar a lei por intermédio de súmulas, para, indo além, decidirem contra a lei. Assim, um instrumento que deveria ter a finalidade precípua de trazer segurança jurídica ao jurisdicionado, garantindo a previsibilidade das decisões, é utilizado, algumas vezes, em sentido diametralmente oposto, desconsiderando texto expresso de lei. (BRASIL, 2016)

Nesse contexto, apesar da necessidade de uma atualização sistemática da CLT, as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 não acompanharam as garantias históricas que os trabalhadores alcançaram ao longo do tempo. Além disso, grande parte das modificações propostas contrariaram entendimentos sedimentados na jurisprudência dominante e sumulados pelos Tribunais superiores, manifestando o desagrado do legislador com a interpretação fundamentalmente protetiva que vinha sendo dada às disposições celetistas.

Sem adentrar na seara política e econômica dos interesses que envolveram as alterações legais, mas do ponto de vista estritamente técnico, serão abordadas as principais modificações promovidas pelo texto da Reforma no que diz respeito à jornada de trabalho, tanto em relação às alterações nos requisitos de validade dos regimes de compensação de jornada quanto através da inserção de novas modalidades de jornada e de contrato de trabalho, como o Teletrabalho e o trabalho intermitente. Antes, porém, será analisada a questão de sua aplicabilidade aos contratos de trabalho, especialmente àqueles que se encontravam em curso quando da entrada em vigor da nova lei.

#### 4.1 APLICAÇÃO DA LEI TRABALHISTA NO TEMPO

As leis trabalhistas submetem-se ao princípio jurídico geral que rege o conflito das normas jurídicas no tempo, disciplinado pelo artigo 6º do Decreto-Lei 4.657/42, a chamada “Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro” (LINDB), que assim dispõe: “A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada<sup>5</sup>”, em consonância com a previsão contida no art. 5º, XXXIV, da Constituição Federal. Somente em casos excepcionais, desde que claramente fixados no texto constitucional, uma regra jurídica nova poderá afrontar situações previamente constituídas. Nesse sentido, a preservação do direito adquirido garante a segurança jurídica, impedindo a retroatividade das leis e mantendo a previsibilidade dos contratos.

A partir de tais premissas, no conflito de leis no tempo, Delgado (2018, p. 281) destaca três consequências normativas: efeito retroativo, que rege situações já consumadas juridicamente sob a égide da lei anterior; efeito imediato, que rege situações em curso à época do surgimento da lei e efeito diferido, que rege situações futuras à data de vigência da norma jurídica. De acordo com Cassar (2018, p. 134), “as leis de proteção do trabalho (regras imperativas e cogentes) têm

---

<sup>5</sup> Os parágrafos primeiro a terceiro do Decreto-Lei 4.657/42 definem o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada, respectivamente, como sendo o ato “já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou”, “os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem” e “a decisão judicial de que já não caiba recurso”.

aplicação imediata e atingem os contratos de trabalho em curso, mas não modificam os já extintos ou as situações já consumadas sob a égide da lei pretérita”.

A noção de irretroatividade da lei, portanto, deve ser entendida como a sua inaplicabilidade a “controvérsias concernentes às situações jurídicas definitivamente constituídas antes de sua entrada em vigor” (SUSSEKIND, 2005, p. 170). Acontece que os contratos de trabalho apresentam a particularidade de conformarem situações cuja prestação não se encerra de forma instantânea, mas perduram no tempo, caracterizando-se por prestações sucessivas e duradoras. De acordo com Miziara (2017a, p. 23):

A natureza inerente a esse tipo contratual - de prestações sucessivas - não autoriza, por si só, a retroatividade como tal. Não o permite porque não há sucessão de acordos contratuais mês a mês, mas apenas um acordo inicial que domina toda a vida do contrato firmado à luz da antiga lei.

A Lei nº 13.467/17, publicada em 13 de julho de 2017, após um período de 120 dias de *vacatio legis*, expressamente estipulado no parágrafo sexto da referida lei, entrou em vigor no dia 11/11/2017, sem apresentar qualquer disposição acerca de sua aplicabilidade no tempo em relação aos contratos de trabalho vigentes. No mesmo dia, entretanto, foi promulgada a Medida Provisória 808/17, que trouxe novas modificações à CLT, inclusive a dispositivos já alterados pela Lei nº 13.467/17, e expressamente determinou, em seu art. 2º, que “o disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes”. Ocorre, porém, que a referida MP teve sua vigência encerrada no dia 23/04/2018, remanescendo a controvérsia quanto à aplicabilidade da Lei nº 13.467/2017 aos contratos de trabalho em curso.

A partir da situação existente entre as partes no momento da celebração do contrato de trabalho e da perspectiva que orientou suas vontades, especialmente conhecidas em decorrência da lei vigente à época da celebração do pacto laboral, Miziara (2017a) argumenta que o ajuste inicial foi entabulado e concluído à luz da legislação pretérita, não podendo ser atingido pela nova lei. Afirma, portanto, tratar-se de ato jurídico perfeito, que deu origem a um direito adquirido pelas partes de que “as prestações sucessivas se desenvolvam segundo os ajustes originários” (MIZIARA, 2017a, p. 24).

Salienta o autor, no entanto, que

[...] a aplicação imediata da nova lei aos contratos em curso deve limitar-se aos casos em que a ordem pública é premente, nas quais há um forte apelo social e que predomina o interesse público. Tais normas são dotadas de caráter imperativo, ou seja, estão fora do poder dispositivo das partes. Caso contrário, deve-se respeitar o ato jurídico perfeito e o *pacta sunt servanda*. (MIZIARA, 2017a, p. 28)

Assim, a eficácia da nova norma aos contratos em curso estaria limitada aos casos que versassem sobre matéria de ordem pública. Miziara (2017a, p. 30) ressalta que o critério a ser utilizado deve levar em consideração a natureza da norma, se imperativa ou dispositiva, e o interesse público envolvido, independentemente do caráter benéfico ou maléfico da nova lei ao empregado.

Em sentido contrário, com base na teoria do direito adquirido e no princípio da condição mais benéfica, Creuz; Wagner (2017, p. 85-86) entendem que

[...] o trabalhador já contratado está “blindado” às mudanças trazidas pela lei, sempre devendo ser cotejado seu contrato, ainda, para verificar caso a caso eventuais situações benéficas ou não, ou mesmo em caso de ilicitudes já inscritas no próprio contrato (que aí de nada valeriam o referido direito adquirido), tendo por fim, como horizonte máximo, nossos preceitos e garantias fundamentais de nossa carta Magna.

Divergente entendimento apresenta, ainda, Freitas (2017, p. 48) quando defende que

[...] aos contratos futuros e pendentes, se aplica plenamente a Lei 13.467/2017 a partir de 11.11.2017, (i) seja em decorrência de se tratar de lei expressa no sentido de alteração do ordenamento jurídico trabalhista, (ii) seja pela aplicação do princípio da isonomia, (iii) seja pela lógica da própria CLT (artigo 912). Somente quanto aos contratos encerrados anteriormente ao início da vigência da nova Lei, ou seja, 11.11.2017, assim como para os efeitos contratuais até tal data é que se tornam intocáveis, garantidos como verdadeiros direitos adquiridos.

A atualidade do tema e, especialmente, a polêmica que o envolve não permitem vislumbrar o marco temporal a partir do qual a nova legislação será efetivamente aplicada aos contratos de trabalho. Incontroversa a sua aplicabilidade aos contratos de trabalho celebrados após sua entrada em vigor, bem como a aplicação da lei anterior aos contratos encerrados antes da vigência da nova lei. Entretanto, é incerta sua eficácia em relação aos contratos em curso na data da entrada em vigor da nova lei, havendo a possibilidade de aplicação da Lei nº

13.467/2017 a estes contratos somente após o período de sua vigência ou, ainda, que a lei anterior seja aplicada por todo o curso contratual.

Devido ao curto lapso temporal de vigência da nova lei, ainda não é possível verificar o entendimento que será adotado pelos tribunais superiores no caso concreto. Entretanto, a partir de situações análogas, verifica-se que, quando da nova redação dada pela Lei nº 12.740/2012 ao art. 193, I, da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu, naquele caso, que a alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários prevista na nova lei somente poderia beneficiar os trabalhadores cujos contratos de trabalho fossem firmados a partir de sua vigência, o que restou sedimentado na edição da Súmula 191, item III, do referido tribunal. Fundamentou sua decisão justamente no princípio da irretroatividade das leis, disciplinado no art. 6º da LINDB, bem como nos princípios do direito adquirido e da irredutibilidade salarial, previstos nos artigos 5º, XXXVI, e 7º, VI, da Constituição Federal.

Também o STF, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 493, de relatoria do Ministro Moreira Alves, entendeu que a lei não poderia alcançar os efeitos futuros dos contratos celebrados antes de sua entrada em vigor, independentemente do caráter da norma, em respeito ao direito adquirido. Segue excerto da ementa do referido julgado:

Se a lei alcançar os efeitos futuros de contratos celebrados anteriormente a ela, será essa lei retroativa (retroatividade mínima) porque vai interferir na causa, que é um ato ou fato ocorrido no passado. O disposto no artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal se aplica a toda e qualquer lei infraconstitucional, sem qualquer distinção entre lei de direito público e lei de direito privado, ou entre lei de ordem pública e lei dispositiva. Precedente do STF. (STF, 1992)

Assim, com base no entendimento manifestado pelas Cortes Superiores em decisões acerca da aplicabilidade das leis no tempo, a tendência é que a jurisprudência se consolide no sentido de que as alterações quanto ao direito material introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 somente tenham eficácia em relação aos contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor da nova legislação. Tal prática, sem dúvida, garantiria aos empregados e empregadores, inclusive, a segurança jurídica almejada pelo texto da Reforma, na medida em que os contratos de trabalho anteriormente firmados encontravam-se regidos por dispositivos que

sofreram significativas modificações, alterando direitos e deveres das partes envolvidas no pacto laboral.

## 4.2 MODIFICAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO A PARTIR DA LEI 13.467/2017

### 4.2.1 Trabalho intermitente

O Contrato de Trabalho Intermitente foi incluído à CLT pela Lei nº 13.467/2017, através da redação dada ao art. 443 e das disposições contidas no art. 452-A. De acordo com o parágrafo terceiro do art. 443 da CLT:

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

Consiste, portanto, na contratação do trabalhador para prestar serviços aleatórios e descontínuos, os quais alternam períodos de atividade do empregado com período de inação, sendo que estes últimos não são computados ou remunerados. A principal característica deste tipo de contrato é a imprevisibilidade do trabalho, podendo o empregado permanecer sem trabalhar ao longo de seu contrato de trabalho. Por isso, o Contrato de Trabalho Intermitente é também chamado de “contrato-zero”.

Para que seja válido, de acordo com o art. 452-A da CLT, o Contrato de Trabalho Intermitente deve ser celebrado por escrito e garantir ao empregado o valor da hora de trabalho nunca inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função, em contrato intermitente ou não. Tais formalidades, exigidas no *caput* do art. 452-A são essenciais para a validade da cláusula de “intermitência”. Segundo Cassar (2017, p. 202),

[...] se o empregado foi contratado oralmente ou de forma tácita para trabalhar de forma intermitente, não será regido pelo contrato intermitente e o seu tempo à disposição será contado na forma do art. 4º da CLT, devendo ser aplicadas as demais regras da CLT.

Pode o empregador convocar o empregado apenas quando tenha interesse na prestação de serviços, utilizando qualquer meio de comunicação eficaz, com pelo menos três dias corridos de antecedência, e especificando a jornada de trabalho, sendo remuneradas somente as horas de efetivo labor. Silva (2017, p. 73) salienta como um ponto elogiável da Reforma Trabalhista a consideração, ainda que por via indireta, de que a prestação de serviços de forma repetitiva, mas não cotidiana, encontra-se albergada pelo Direito do Trabalho.

Entretanto, tal modalidade contratual, em decorrência da imprevisibilidade da prestação de serviços, provoca insegurança no trabalhador quanto à jornada de trabalho por ele cumprida e, conseqüentemente, quanto à remuneração a ser auferida. Embora a Medida Provisória 808/17 tenha regulamentado a prestação de serviços sob a modalidade de contrato intermitente, o término da vigência da referida MP tornou a regulamentação deste tipo de contrato extremamente genérica, sem qualquer delimitação do alcance dos contratos. Pinheiro (2017, p. 195) salienta:

A análise do direito comparado nos permite inferir que em praticamente todos os países do mundo houve a imposição de limites a esse tipo de pactuação, como a necessidade de negociação coletiva, a imposição de limite mínimo de horas de trabalho para que se possa assegurar rendimento também mínimo ou, ainda, a delimitação dos tipos de hipóteses e atividades empresariais que permitiriam essa pactuação.

Devido à correlação direta entre o labor realizado e o salário devido, o Contrato de Trabalho Intermitente restringe o direito a diversas parcelas garantidas ao trabalhador padrão, como por exemplo, o tempo à disposição, os intervalos e os descansos remunerados. Além disso, Delgado (2018, p. 668) argumenta que esse tipo de contratação instiga o empregador a não preencher a duração padrão diária, semanal e mensal do contrato, desvalorizando o labor.

#### **4.2.2 Teletrabalho**

O regime de Teletrabalho restou regulamentado pelos artigos 75-B e seguintes, incluídos à CLT pela Lei nº 13.467/2017. Nos termos do art. 75-B, *caput*:

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.

E acrescenta o parágrafo único do referido artigo: “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”. A partir de sua definição legal, Miziara (2017b, p. 175) reconhece que o Teletrabalho possui as seguintes características: (a) prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador; (b) utilização de tecnologias de informação e comunicação e (c) realização de suas atividades sem necessidade de constante locomoção, sob pena de restar configurada a condição de trabalhador externo.

Assim, apesar de as atividades do empregado realizadas sob a modalidade de Teletrabalho serem executadas fora do estabelecimento da empresa, a nova legislação não o incluiu entre as espécies de trabalho externo, previstas no art. 62, I, da CLT. Isto porque a caracterização do trabalhador externo está condicionada à realização de atividades incompatíveis com a fixação de horário de trabalho, o que não necessariamente corresponde ao caso do empregado que labora em regime de Teletrabalho, especialmente diante dos novos mecanismos informatizados que permitem o monitoramento do trabalho a distância.

Tendo em vista, portanto, os termos da nova regulamentação, “mesmo que controlado, o teletrabalhador não terá direito à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e entrejornada” (CASSAR, 2018, p. 669). Martins (2018, p. 802) entende, no entanto, que as disposições relativas ao regime de Teletrabalho devem ser interpretadas de maneira sistemática e, portanto, em conjunto com o art. 6º da CLT, que assim dispõe:

Art. 6º 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.

Partindo de tais premissas, assevera o autor que “se houver controle de entrada e saída de dados no computador do empregado por parte do empregador, o trabalhador terá direito a horas extras” (MARTINS, 2018, p. 802). Essa posição é

também defendida por Miziara (2017b) e Silva (2017). Nesse mesmo sentido, Melo (2017, p. 122) destaca que “os meios informatizados - vinculados a uma atividade de trabalho - ainda que, potencialmente, possam estabelecer maior flexibilidade na rotina do trabalhador, ampliam, sobremaneira, a possibilidade de fiscalização do trabalho diário”. Para o autor, portanto, as alterações promovidas pelo novo diploma legal encontram-se em descompasso com a realidade tecnológica atual.

#### **4.2.3 Regimes de compensação de jornada**

As modificações inseridas pela Lei nº 13.467/17 no tocante aos regimes de compensação horária dizem respeito, especialmente, à forma de ajuste das jornadas compensatórias. Quanto ao regime tradicional, através da inclusão do parágrafo 6º ao art. 59 da CLT, restou ampliada a possibilidade de compensação semanal para a ocorrência dentro do mês, como já era defendido por Delgado (2018)<sup>6</sup>, sendo lícito que o regime de compensação seja estabelecido por acordo individual, tanto tácito quanto escrito. Tal disposição vai de encontro às práticas vigentes, contrariando o entendimento consubstanciado no item I da Súmula 85 do TST, que determinava a existência de ajuste escrito para a validade do regime de compensação. De acordo com Delgado (2018, p. 1052), a pactuação bilateral escrita propiciava maior segurança e transparência aos contratos.

Quanto à jornada compensatória mediante a modalidade de banco de horas, ainda que o parágrafo 2º do art. 59 da CLT não tenha sofrido alterações, sendo necessária a existência de acordo ou convenção coletiva de trabalho para a compensação de jornadas no período de um ano, a inclusão do parágrafo 5º no referido artigo autorizou a pactuação do banco de horas mediante acordo individual escrito quando a compensação fosse limitada ao período máximo de seis meses. Delgado (2018, p. 1052) entende que o regime de banco de horas é potencialmente desfavorável ao trabalhador, sem garantias significativas, o que torna imprescindível a intervenção do sindicato através da negociação coletiva. Também Campos; Souza (2017, p. 215) enfatizam que a exigência anterior de negociação coletiva não se tratava de protecionismo exacerbado, mas de uma tentativa da norma de evitar o abuso do poder patronal, tendo em vista que a liberalidade tende a extinguir a

---

<sup>6</sup> Vide item 3.3.1. do presente trabalho.

contraprestação das horas extras realizadas e o empregado dispõe de pouca força de negociação diante do empregador. Viegas (2017, p. 83), no entanto, acredita que o ajuste escrito individual, em princípio, não traz prejuízos ao empregado, desde que respeitados os limites previstos no parágrafo 2º do artigo 59 da CLT.

A Lei nº 13.467/2017 incluiu, ainda, à CLT o art. 59-B, que acresceu ao texto legal o disposto no item III da Súmula 85 do TST, nos seguintes termos:

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.

No entanto, contrariando o entendimento consolidado no item IV da referida Súmula, acresceu o parágrafo único ao art. 59-B da CLT, dispondo que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. Silva (2017, p. 46) entende que não se pode mesclar o regime de compensação com o regime de pagamento de horas extras, na medida em que a prestação de horas extras habituais não permite sua efetiva compensação, o que torna sem qualquer efeito prático a negociação entabulada entre as partes.

No que diz respeito ao regime de trabalho 12 x 36, sua validade era reconhecida pela jurisprudência quando previsto em norma coletiva, uma vez que o art. 7º, XIII, da Constituição Federal expressamente autorizou que os instrumentos coletivos alterassem as regras da duração do trabalho mediante a compensação de jornada. A Lei nº 13.467/17 incluiu no texto legal, através da redação dada ao art. 59-A da CLT, a possibilidade de compensação de jornada mediante 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso. Entretanto, ampliou o entendimento consolidado de que sua validade dependia de previsão normativa, na medida em que autorizou sua pactuação mediante acordo individual escrito. Além disso, o parágrafo único introduzido no art. 59-A da CLT também excluiu os trabalhadores do regime 12 x 36 do pagamento dos feriados trabalhados e das horas laboradas em prorrogação da jornada noturna, nos seguintes termos:

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.

Silva (2017, p. 43) salienta que as 36 horas de descanso previstas no regime compensatório 12 x 36 não representam uma efetiva folga para compensar o labor em domingos e feriados, na medida em que a carga horária diária de 12 horas embute 4 horas acima do limite legal, que exigem um dia extra para compensar parte do trabalho no dia anterior, havendo, portanto, pouco espaço para a compensação de repousos e feriados.

As alterações no texto celetista, promovidas pela Reforma Trabalhista, ainda são vistas com desconfiança e têm enfrentado duras críticas de grande parte dos estudiosos e operadores do Direito, em especial porque as alterações realizadas no que se refere às jornadas de trabalho foram pontuais, com base em situações de trabalho específicas, o que não atende à generalidade da lei e tampouco leva em consideração a sistematicidade do ordenamento jurídico. Entretanto, a flexibilização da jornada de trabalho e a diminuição das formalidades necessárias para a validade de suas alterações são defendidas por Campos; Souza (2017, p. 212) como uma “marca de avanço da reforma”, na medida em que a redação anterior encontrava-se desatualizada.

#### 4.3 QUADRO COMPARATIVO DAS ALTERAÇÕES PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 NA JORNADA DE TRABALHO

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>O <i>caput</i> do art. 59 da CLT e os §§ 1º, 3º e 4º tinham a seguinte redação:</p> <p>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.</p> <p>§ 1º Do acordo ou do contrato coletivo</p> | <p>Foram alterados o <i>caput</i> do art. 59 e os §§ 1º e 3º e revogado o § 4º, bem como acrescentados os §§ 5º e 6º e os artigos 59-A e 59-B:</p> <p>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.</p> <p>§ 1º A remuneração da hora extra será,</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (Sem correspondente)  | <p>descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.</p> <p>Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no <i>caput</i> 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.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</p> |
| (Sem correspondentes) | <p>Foram acrescentados os artigos 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, com a seguinte redação:</p> <p>Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>observará o disposto neste Capítulo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.</p> <p>§ 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.</p> <p>Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição,</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>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.</p> <p>Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.</p> <p>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.</p> <p>Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.</p> |
| <p>O art. 443 da CLT tinha a seguinte redação:</p> <p>Art. 443 O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.</p> <p>(Sem correspondente)</p> | <p>Além da alteração do <i>caput</i>, foi incluído o § 3º:</p> <p>Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.</p> <p>§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de</p>                                                                                                                                                                                                 |

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       | <p>inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| (Sem correspondentes) | <p>Foi acrescentado o artigo 452-A da CLT, com 9 parágrafos e a seguinte redação:</p> <p>Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.</p> <p>§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.</p> <p>§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.</p> <p>§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.</p> <p>§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à</p> |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | <p>outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.</p> <p>§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.</p> <p>§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:</p> <p>I - remuneração;</p> <p>II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;</p> <p>III - décimo terceiro salário proporcional;</p> <p>IV - repouso semanal remunerado; e</p> <p>V - adicionais legais.</p> <p>§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.</p> <p>§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.</p> <p>§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias,</p> |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|  |                                                                                       |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------|
|  | período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------|

#### 4.4 ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 A PARTIR DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Conforme analisado no capítulo 2, a hierarquia entre as fontes do Direito do Trabalho não é rígida, tendo em vista as particularidades deste ramo jurídico. Entretanto, segundo o modelo constitucional em vigor, todas as normas devem se submeter às disposições previstas no texto constitucional, sob pena de não serem incorporadas ao ordenamento jurídico, uma vez que a Constituição Federal representa fundamento de validade de todo o sistema de normas.

Nesse sentido, a prevalência de uma norma jurídica hierarquicamente inferior sobre outra em posição mais alta na hierarquia das fontes deve atender, ainda, aos princípios que regem o Direito do Trabalho, em especial àqueles que visam à proteção dos trabalhadores, partes hipossuficientes na relação mantida com os empregadores. A prevalência da norma mais benéfica ao trabalhador encontra respaldo, inclusive, no texto constitucional, conforme disciplina o *caput* do seu art. 7º.

Assim, tanto as alterações legislativas quanto a interpretação da lei e a escolha daquela a ser aplicada ao caso concreto devem ser pautadas pela proteção dos direitos dos trabalhadores, sob pena de, assim não procedendo, afrontar diretamente as disposições contidas na Constituição Federal. Por isso, não possui validade e aplicabilidade, por exemplo, uma norma que disponha sobre a prevalência das negociações coletivas quando estas estabeleçam parâmetros inferiores de direitos aos já previstos na legislação trabalhista.

Tais premissas encontram-se constitucionalmente asseguradas pelo princípio da vedação ao retrocesso, presente nos artigos 1º, III e IV, 3º, III, 4º, II, 6º, 7º, *caput*, entre outras disposições da Constituição Federal, e adotado na esfera internacional. De acordo com Piovesan (2010 apud GARCIA, 2017, p. 40),

[...] o Pacto dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais estabelece a obrigação dos Estados de reconhecer e progressivamente implementar os direitos nele enunciados. (...) Da obrigação da progressividade na implementação dos direitos econômicos, sociais e culturais decorre a chamada cláusula de proibição do retrocesso social, na medida em que é vedado aos Estados retroceder no campo da implementação desses direitos.

Ainda que o princípio que vede o retrocesso não possa ser genericamente acolhido, pois restringiria a atividade legislativa, a perenidade das posições jurídicas e, especialmente, a manutenção dos direitos conquistados são requisitos essenciais para a garantia da segurança jurídica e da dignidade dos cidadãos. Sob esse enfoque, as propostas de flexibilização das normas legais e, em particular, dos direitos dos trabalhadores no caso de redução das garantias já asseguradas devem proporcionar alguma compensação que justifique qualquer retrocesso social. Portanto, as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, no que se refere aos limites da duração do trabalho, devem observar os direitos mínimos já garantidos aos trabalhadores tanto no plano constitucional quanto infraconstitucional.

Em relação ao Contrato de Trabalho Intermitente, Silva (2017, p. 74) pondera que “não se consegue prever, neste momento, qual será a reação da jurisprudência sobre a constitucionalidade do contrato-zero”. Entretanto, ressalta que o conceito de salário mínimo, constitucionalmente previsto como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, não se coaduna com o de contrato-zero, uma vez que este submete o trabalhador a um fator imponderável, na incerteza de auferir uma renda mensal e na impossibilidade de pleitear o benefício do seguro-desemprego.

Cassar (2018, p. 515) afirma que, ao autorizar a imprevisibilidade na prestação de serviços, o Contrato de Trabalho Intermitente está “ferindo de morte os princípios da segurança jurídica, o da proteção do trabalhador e o da continuidade da relação de emprego”. Ressalta a autora, ainda, que os artigos 443 e 452-A da CLT pretendem repassar os riscos da atividade ao empregado, em desacordo com o que disciplinam os artigos 2º e 3º do mesmo diploma legal.

Dessa forma, tendo em vista a excepcionalidade deste tipo de contratação, ainda que não tenha restado devidamente regulamentada no texto legal, sua aplicação nas relações de trabalho deverá ser limitada aos casos em que a sazonalidade da prestação de serviços efetivamente justifique sua adoção pelos empregadores. A utilização do Contrato de Trabalho Intermitente de maneira

irrestrita, uma vez que não há qualquer tipo de limitação legal às atividades que podem adotá-lo, à exceção dos aeronautas, pode privar os empregados de ter acesso a uma série de direitos trabalhistas, entre eles o pagamento das horas extras realizadas, em evidente afronta às disposições legais e constitucionais. Assim, tendo em vista o princípio da primazia da realidade, cabe ao operador do direito verificar se, no caso concreto, houve uma contratação para a realização de labor esporádico ou um verdadeiro contrato a prazo indeterminado sob o véu de contrato intermitente.

No que diz respeito ao Teletrabalho, a exclusão dos trabalhadores que prestam serviços remotamente do capítulo da duração do trabalho e a correspondente supressão do pagamento do labor realizado em sobrejornada a estes empregados representa um evidente retrocesso no âmbito das conquistas laborais. Silva (2017, p. 54) enfatiza:

Rótulos nunca foram relevantes para o direito do trabalho. Simples nomenclatura utilizada representa aspecto secundário em quase todas as análises trabalhistas. O fato de o empregador inserir no contrato escrito a expressão “teletrabalho” e evocar a disciplina canhestre dos arts. 75-A a 75-E não o autoriza a cassar as horas extras, o adicional noturno e demais elementos componentes do capítulo da duração normal da jornada.

Assim, a aplicação da lei deve levar em conta os princípios que norteiam o Direito do Trabalho e, no caso concreto, conferir à realidade dos fatos supremacia sobre as formalidades contratuais, em observância ao princípio da primazia da realidade. Dessa forma, Silva (2017) defende que, a partir de uma interpretação sistemática dos artigos que disciplinam o novo regime de trabalho, este somente pode retirar o direito do trabalhador à percepção de horas extras quando não houver possibilidade de controle de sua jornada de trabalho. Ressalta o autor:

Interpretação extensiva do art. 62, III, desagua na inconstitucionalidade pela colisão com o art. 7º, XIII, na ilegalidade pela colisão com o art. 6º e, ainda, no tratamento desigual com os trabalhadores em serviço externo, pois eles têm assegurada, desde 1992, as horas extras em caso de compatibilidade com o controle de jornada. (SILVA, 2017, p. 55)

Quanto aos regimes de compensação de jornada, a flexibilidade nas formas de sua adoção traz maior autonomia às empresas e seus empregados, que poderão ajustar-se livremente a situações excepcionais de sazonalidade de produção e mão-de-obra. Dessa forma, os limites de jornada constitucionalmente previstos devem ser observados na prática laboral, sendo os períodos de

prorrogação de jornada efetiva exceção à regra geral. Entretanto, essa não foi a concepção adotada pelo texto que alterou as disposições quanto à jornada de trabalho na CLT, especialmente no que se refere à permissão da prática do regime 12 x 36 de maneira indiscriminada a todas as profissões e sem qualquer necessidade de intervenção sindical para sua negociação.

Mourão (2017, p. 33) adverte que “estabelecer uma jornada de doze não representa apenas uma afronta a uma previsão constitucional, mas acarreta em inúmeros efeitos colaterais”, dentre os quais destaca o aumento de acidentes de trabalho, provocados pela fadiga excessiva, assim como baixa produtividade e irritabilidade. Tais malefícios, que irão afetar diretamente a saúde do trabalhador, encontram óbices no texto constitucional, que prioriza a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável, com a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII, da CF), o que por certo inclui uma Duração da Jornada regular de trabalho dentro dos limites constitucionalmente estabelecidos.

Da mesma forma, a possibilidade de acordo tácito para a prorrogação da jornada e sua compensação dentro da semana ou do mês, apesar de conferir maior agilidade às relações de trabalho, provoca imensa insegurança jurídica, na medida em que a ausência de formalização do pactuado poderá levar as partes a inúmeros litígios judiciais. No momento em que a legislação autoriza a prorrogação da jornada e sua compensação dentro de um período de seis meses mediante acordo individual escrito, não há razão para que o empregador não formalize expressamente tal condição juntamente a seus empregados, garantindo transparência e estabilidade à relação de trabalho havida entre eles.

## 5 CONCLUSÃO

A partir do presente estudo, foi possível identificar as principais fontes formais aplicadas ao Direito do Trabalho e, especialmente, tendo em vista as particularidades deste ramo jurídico, verificar que não se aplica uma rígida hierarquia entre elas. Assim, no Direito do Trabalho, os princípios adquirem especial relevância e, juntamente com as demais fontes formais, devem orientar tanto no processo de elaboração quanto na aplicação e interpretação da norma pelo operador do direito.

Tais premissas conduzem a uma elaboração normativa e jurisprudencial que visem à proteção do trabalhador e à melhoria de suas condições de trabalho, uma vez que este corresponde à parte em maior desvantagem na relação de emprego, pois somente detém sua força de trabalho como matéria-prima. O enfoque protetivo, no entanto, deve ser suficientemente proporcional para recompor o equilíbrio da relação entre as partes e não elevar o empregado a um patamar de benefícios acima do empregador. Tal medida, porém, parece não ter sido encontrada pelos legisladores no processo de elaboração da Lei nº 13.467/2017, uma vez que grande parte das alterações propostas representaram prejuízos aos trabalhadores sem qualquer contrapartida, especialmente no que se refere aos limites da Duração da Jornada.

O estabelecimento de uma jornada máxima de labor, assegurada constitucionalmente, foi fruto de muitas décadas de conquistas dos trabalhadores e de suas entidades representativas de classe. Os limites de duração de jornada não representam benesses conferidas aos empregados, mas um patamar civilizatório mínimo, na medida em que o excesso de labor atinge diretamente a saúde e a segurança dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho. Assim, embora à primeira vista possa parecer que a limitação da jornada somente seja vantajosa ao empregado, o empregador também é beneficiado por um funcionário mais produtivo, motivado e, principalmente, menos propenso a sofrer acidentes de trabalho.

Dessa forma, os regimes de prorrogação e compensação de jornada devem ser estabelecidos dentro de limites que garantam a manutenção da saúde e segurança do trabalhador e o bom funcionamento da empresa, sendo, portanto, uma negociação que traga vantagens a empregados e empregadores. Nesse sentido, os Regimes Compensatórios regulamentados legalmente até a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, qual seja, o semanal e na modalidade de banco de horas, previam

tímidas prorrogações nas jornadas de trabalho, sendo o regime de banco de horas, por compreender um período mais extenso de compensação, necessariamente intermediado pela representação dos sindicatos. Também a validade do regime de trabalho 12 x 36, especialmente praticado na área de saúde e vigilância, restou reconhecida através da edição de Súmula do TST, a partir das disposições normativas celebradas entre as categorias profissionais, que faziam lei entre as partes.

No entanto, as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 nas formas de prorrogação e compensação de jornada diminuíram a intervenção estatal e sindical e, portanto, fragilizaram as possibilidades de negociação do empregado. Isto porque, embora o ajuste individual aparente uma maior autonomia do trabalhador em sua relação laboral, não há dúvidas de que sua dependência econômica em relação ao empregador o deixará em posição desfavorável para uma efetiva negociação.

Além disso, a introdução da modalidade de Teletrabalho e o Contrato de Trabalho Intermitente representaram uma redução dos direitos trabalhistas assegurados aos empregados, em verdadeiro retrocesso aos avanços obtidos na legislação do trabalho. Embora a justificativa da inclusão de tais regimes de trabalho no texto legal seja a de atualização da legislação às novas relações de trabalho, especialmente no que se refere à prestação de serviços na modalidade de Teletrabalho, tal figura já se encontrava contemplada no diploma celetista, através da regulamentação do trabalho a distância pelo art. 6º da CLT, garantindo ao trabalhador todos os benefícios previstos no capítulo da Duração da Jornada. A nova regulamentação, portanto, do ponto de vista prático, apenas serviu para negar ao teletrabalhador o pagamento das horas extras e das demais vantagens decorrentes de seu contrato de trabalho.

Por fim, o Contrato de Trabalho Intermitente, este sim uma inovação sem precedentes introduzida pela Lei nº 13.467/2017 ao ordenamento jurídico pátrio, não traz qualquer consenso quanto à sua aplicabilidade por parte dos estudiosos do Direito. A ausência de uma regulamentação específica quanto aos profissionais e às condições de trabalho necessárias para a formalização de contratos de trabalho intermitentes parece ter tornado o texto legal sem qualquer efetividade, devido à insegurança jurídica que provoca nos empregadores quanto à interpretação que

será dada aos seus dispositivos quando da análise das relações de trabalho no caso concreto.

Assim, apesar da necessidade de se atualizar a legislação trabalhista e adequá-la às novas realidades das relações de trabalho, o texto da Reforma Trabalhista perdeu a oportunidade de, através de um debate sério e tecnicamente conduzido, criar normas gerais plenamente adaptadas ao sistema de regras reguladoras do Direito do Trabalho. Ao contrário, as mudanças propostas foram pontuais e específicas, a fim de uniformizar decisões em que ainda havia divergências na doutrina pátria. Tais alterações, de maneira geral, suprimiram direitos já assegurados aos trabalhadores, como o pagamento de horas extras para aqueles que trabalhavam em sobrejornada de maneira habitual ou executavam suas tarefas remotamente. Além disso, ainda que revestidas de um certo protecionismo ao trabalhador, como as disposições que incluíram no rol das relações de emprego aqueles que prestam serviços esporádicos, através de contrato intermitente, a ausência de uma regulamentação clara e em consonância com as demais regras do Direito do Trabalho vigente provocam insegurança tanto em empregados quanto em empregadores. Portanto, somente a partir da efetiva aplicação da nova legislação trabalhista e sua interpretação pelos juristas e Tribunais Superiores, poderá ser mensurado o alcance e a efetividade do texto da Reforma Trabalhista.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Magno Luiz. **Redução da Duração do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências"**. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=808A7ED7EE8860F6D0E5D2AA69D359A5.proposicoesWebExterno1?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=808A7ED7EE8860F6D0E5D2AA69D359A5.proposicoesWebExterno1?codteor=1544961&filename=PRL+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016)> Acesso em 17 jun. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em 30 abr. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. **Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm)> Acesso em 02 jun. 2018.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm)> Acesso em 19 mar. 2018.

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9601.htm)> Acesso em 17 jul. 2018.

BRASIL. **Lei nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm)> Acesso em 17 jul. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-publicacaooriginal-153369-pl.html>> Acesso em 17 jul. 2018.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm)> Acesso em 03 jun. 2018.

BRASIL. **Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/mpv/2164-41.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm)> Acesso em 17 jun. 2018.

CAMPOS, Humberto Augusto Alves; SOUZA, Leonardo Rodrigues de. A autonomia negocial e a flexibilização dos direitos trabalhistas: a subversão do *effect cliquet* (princípio da vedação do retrocesso). In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas;

MARTINEZ, Luciano (Coord.). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 207-222.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. Lei 13.467/2017. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

\_\_\_\_\_. **CLT comparada e atualizada: com a reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CREUZ, Luís Rodolfo Cruz; WAGNER, Daniela. A Reforma Trabalhista e Sua Aplicação nos Contratos em Vigor. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo, v. 29, n. 338, p. 75-86, ago. 2017.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

FREITAS, Claudio Victor de Castro. A Reforma Trabalhista e o direito intertemporal: aspectos legais, doutrinários e jurisprudenciais sobre a aplicação a Lei 13.467/2017. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Coord.). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 39-51.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Reforma trabalhista e crise econômica: negociado *versus* legislado. **Revista do Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 43, v. 181, p. 31-43, set. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.

MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho e controle de jornada. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (Org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017, p. 117-122.

MIZIARA, Raphael. Eficácia da Lei 13.467/2017 no tempo: critérios hermenêuticos que governam a relação entre leis materiais trabalhistas sucessivas no tempo. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Coord.). **Desafios da Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017a, p. 19-37.

\_\_\_\_\_. O novo regime jurídico do teletrabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, Cinthia Machado de; PINHEIRO, Iuri; MIZIARA, Raphael (Org.). **Reforma trabalhista e os novos direitos material e processual do trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017b, p. 171-183.

MOURÃO, Natália Lemos. A inconstitucionalidade da jornada do trabalho na reforma trabalhista. **Revista do Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 43, v. 184, p. 19-36, dez. 2017.

PINHEIRO, Iuri Pereira. Contrato de Trabalho Intermitente. In: OLIVEIRA, Cinthia Machado de; PINHEIRO, Iuri; MIZIARA, Raphael (Org.). **Reforma trabalhista e os**

**novos direitos material e processual do trabalho.** Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017, p. 185-205.

RODRIGUES, Plá. **Princípios de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1978.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

STF. **Ação Direta de Inconstitucionalidade:** ADI 493 DF, Relator: Min. Moreira Alves, Data de Julgamento: 25/06/1992, Tribunal Pleno, 1992. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=266383>> Acesso em 04 jun. 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Reforma Trabalhista: uma análise dos efeitos jurídicos das principais modificações impostas pela Lei 13.467/2017. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (Coord.). **Desafios da Reforma Trabalhista.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 73-96.