

UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO - UNDB
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

JULIANA PEREIRA ARRUDA

FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: análise jurídica acerca da
constitucionalidade da compensação de jornada após a Reforma Trabalhista

São Luís

2018

JULIANA PEREIRA ARRUDA

FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: análise jurídica acerca da constitucionalidade da compensação de jornada após a Reforma Trabalhista.

Monografia apresentada ao Curso de graduação em Direito da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Hélio Antonio Bittencourt Santos

São Luís

2018

Arruda, Juliana Pereira

Flexibilização da jornada de trabalho: a constitucionalidade do banco de horas. / Juliana Pereira Arruda. __ São Luís, 2018.

56f.

Orientador (a): Prof. Hélio Antônio Bittencourt Santos

Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito – Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB, 2018.

1. Direito do trabalho. 2. Reforma trabalhista. 3. Jornada de trabalho.
4. Direito dos trabalhadores - CLT. I. Título.

CDU 349.2

JULIANA PEREIRA ARRUDA

FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: a constitucionalidade do banco de horas após a Reforma Trabalhista

Monografia apresentada ao Curso de graduação em Direito da Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em: 30/11/2018

BANCA EXAMINADORA

Prof. Me Hélio Antonio Bittencourt Santos
Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

Prof. Esp. Bruno Rócio Rocha
Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

MM. Luznard de Sá Cardoso
Justiça do Trabalho Comarca de Bacacal

À Deus, família e amigos por todo apoio e amor incondicional.

AGRADECIMENTOS

À Deus, por ter me abençoado imensamente. Obrigada, meu Pai, pela força durante esta jornada, por me guiar em minhas decisões e pela renovação diária da minha fé.

Ao meu paizinho, por acreditar no meu sucesso, pelas renúncias em prol dos meus sonhos e por sempre fazer o melhor por mim. Obrigada por me acalmar com a sua eterna certeza de que tudo dará certo. Minha maior recompensa é vê-lo feliz.

À minha mãezinha, pelas orações ao nosso Deus, pelos sábios conselhos, pelo amor e carinho que me dedicou em toda vida. Esta é apenas uma etapa proporcionada pela sua dedicação e inteira doação na minha criação. És minha inspiração.

À minha irmã Jéssica, pelos momentos descontraídos que me faziam esquecer todo cansaço e desânimo. E que, mesmo com seus compromissos, disponibilizou-se a auxiliar na finalização da monografia. Obrigada, maninha, por ser tão disponível a me ajudar em qualquer situação e por sempre acreditar em mim.

A todos os meus amigos, que me proporcionaram experiências e momentos especiais. Obrigada pela amizade sincera e pela torcida fervorosa.

Ao meu orientador Hélio, que mesmo diante da grande ocupação em sua rotina, dedicou o seu tempo a me auxiliar nesta pesquisa. Obrigada, professor, pelo incentivo, dicas e correções. Sem dúvidas, seus valiosos ensinamentos serão guardados para sempre comigo.

À UNDB por me proporcionar ensino de qualidade e excelência, a todos os professores do Curso de Direito que contribuíram para a minha formação durante esses cinco anos.

RESUMO

Trata-se de uma pesquisa que versa sobre a constitucionalidade do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) frente às alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), abordando a possibilidade de negociação individual para a celebração de regime compensatório de jornada de trabalho. Enfoque dado à análise da flexibilização dos direitos dos trabalhadores após a instituição da referida lei, sob a perspectiva dos princípios e garantias fundamentais assegurados pela Constituição Federal de 1988. À luz do princípio da proibição do retrocesso observar-se-á que o texto da Carta Magna deve nortear a elaboração, interpretação e aplicação de toda legislação infraconstitucional, de modo que as mudanças na CLT não podem violar o disposto por ela. Nesse contexto, será abordado, primeiramente, o histórico e conceito das jornadas de trabalho, bem como as suas modalidades de compensação, sempre observando o princípio da proteção dos direitos trabalhistas. Depois, serão observadas as alterações decorrentes da Reforma Trabalhista quanto à flexibilização da jornada de trabalho e os seus reflexos nas relações de emprego. Por fim, será analisada a constitucionalidade do art. 59 da CLT após a instituição da Lei nº 13.467/2017, considerando os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores. Por esta razão, propõe-se uma análise crítica a respeito dos possíveis prejuízos aos trabalhadores após a viabilidade de realização de acordo direto entre empregador e empregado quanto à compensação de jornada trabalhista.

Palavras-Chave: Compensação de Jornada. Flexibilização. Jornada de Trabalho. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This monograph presents a brief study about the constitutionality of Article 59 of the Consolidation of Labor Laws (CLT) in face of the changes promoted by the Labor Reform (Law 13467/21), namely: the possibility of individual negotiation for the conclusion of compensatory regime working day. The focus was given to the analysis of flexibilization of workers' rights after the introduction of this Law, from the perspective of the fundamental principles and guarantees guaranteed by the Federal Constitution of 1988. In light of the principle of prohibition of retrocession it will be observed that the text of the Constitution should be guiding the drafting, interpretation and application of all infra-constitutional legislation, so that changes in the Consolidation of Labor Laws can not violate its provisions. In this context, we will first address the history and concept of working days, as well as their compensation modalities, always observing the principle of labor rights protection. Then we will observe the changes resulting from the Labor Reform regarding the flexibility of working hours and their impact on employment relations. Finally, the constitutionality of art. 59 of the Consolidation of Labor Laws after the institution of Law 13467/2017, considering the fundamental rights and guarantees of workers. For this reason, the present monograph work proposes a critical analysis regarding the possible damages to the workers after the viability of realizing a direct agreement between employer and employee regarding the compensation of labor day. Therefore, the methodology used is a bibliographical review, with a study of norms and labor legislation.

Keywords: Labor Reform. Flexibilization. Working Day. Journey Compensation.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	09
2	DIREITO DO TRABALHO	12
2.1	Aspectos Históricos.....	12
2.2	Princípio da Proteção.....	14
2.3	Jornada de Trabalho	15
2.3.1	Duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho.....	16
2.3.2	Composição da Jornada de Trabalho.....	17
2.3.3	Critérios Especiais de Fixação da Jornada.....	19
2.3.4	Controle de Horário.....	21
2.3.5	Compensação de Jornada.....	23
2.3.6	Banco de Horas.....	24
3	FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO E DA JORNADA DE TRABALHO....	26
3.1	Histórico da Flexibilização Das Normas Trabalhistas.....	26
3.2	Flexibilização e Desregulamentação.....	29
3.3	Flexibilização na Reforma Trabalhista.....	30
3.4	Flexibilização da Jornada de Trabalho.....	33
4	A INCONSTITUCIONALIDADE DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA.....	37
4.1	Contexto de inclusão e validação da reforma.....	37
4.2	A (in)constitucionalidade da Reforma Trabalhista.....	38
4.3	Princípio Constitucional Implícito Da Proibição Do Retrocesso Social.....	40
4.4	A Inconstitucionalidade da Flexibilização da Jornada de Trabalho após a Reforma Trabalhista.....	42
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	51
	REFERÊNCIAS	53

1 INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, foi apresentada no âmbito jurídico como um instrumento imprescindível para a redução dos índices de desemprego e aquecimento da economia do país. Considerado uma ferramenta modernizadora, o dispositivo traz consigo alterações significativas, tendo em vista que cria, modifica ou revoga mais de cem artigos e parágrafos da CLT e altera de forma substancial o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro, uma vez que busca uma flexibilização dos direitos trabalhistas.

Dentre as alterações decorrentes da Reforma, pode-se citar vários elementos que ampliam a flexibilização do direito do trabalho e a discricionariedade do empregador em detrimento do empregado, principalmente quando se trata de contratos individuais, como a expansão do banco de horas e a compensação da jornada de trabalho, bem como a prevalência de convenção ou acordo coletivo sobre a lei quando dispuserem sobre o pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais.

Nesse sentido, compreende-se que a Lei nº 13.467/2017 resulta em uma intensificação da flexibilização dos direitos trabalhistas, posto que passa a permitir que o regime compensatório de horários seja pactuado por acordos individuais escrito, compensado no prazo máximo de seis meses, e ainda, a compensação por meio do acordo individual tácito ou escrito, a qual permite que a jornada seja compensada no período de um mês.

Contudo, a Reforma é duramente criticada sob a alegação de que seu real objetivo implica na redução dos direitos trabalhistas já previstos e assegurados pela legislação constitucional, pesando, portanto, o título da “inconstitucionalidade”. Isso porque, ao ampliar significativamente as possibilidades de flexibilização da jornada de trabalho, a Reforma vai de encontro, entre outros, ao disposto no art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal.

Nessa perspectiva, o presente trabalho possui como objetivo principal a análise acerca da constitucionalidade da alteração do artigo 59, CLT pela Lei nº13.467/17, sob o viés da flexibilização dos direitos trabalhistas e da jornada de trabalho. E, ainda, na busca por uma maior efetividade na proteção do direito, objetiva-se analisar os limites e possibilidades da flexibilização das normas trabalhistas em acordo com a Constituição Federal de 1988, bem como as consequências práticas na vida dos empregados. Pretende-se, também, destacar a ponderação dos princípios e garantias fundamentais dos trabalhadores para a manutenção dos direitos já legitimados.

Para tanto, visando uma melhor compreensão do tema objeto de pesquisa, o presente trabalho monográfico foi dividido em três capítulos.

O primeiro capítulo, referente ao Direito do Trabalho sob uma visão geral, abordará o seu histórico e realizará uma análise da Jornada de Trabalho, considerando o seu conceito, composição e critérios de fixação e controle. Também serão abordados o conceito e análise acerca da compensação de jornada e banco de horas.

O segundo capítulo, por sua vez, versará a respeito da flexibilização das normas trabalhistas, com destaque para flexibilização da jornada de trabalho, e enfoque no regime de compensação e de banco de horas (banco de horas como uma forma de compensação), e suas implicações após a Reforma Trabalhista. Assim, serão examinados o seu conceito, histórico, limitações e aplicabilidade sob uma ótica constitucional.

O terceiro capítulo será direcionado ao contexto de inclusão e validação Lei nº 13.467/2017, bem como à análise da flexibilização dos direitos e garantias trabalhistas decorrentes desta. Ainda, serão trabalhados o princípio do retrocesso social sob o prisma de proteção dos direitos dos trabalhadores. E, por fim, será abordada uma análise relativa à (in)constitucionalidade das alterações decorrentes da Reforma Trabalhista ao que se refere a compensação da jornada de trabalho e banco de horas.

Assim, verifica-se que a temática proposta é de suma importância no campo jurídico ao considerar que as alterações decorrentes da Lei nº 13.467 ocasionam significativa flexibilização na legislação trabalhista e, conseqüentemente, violação a determinados preceitos e garantias constitucionais.

A relevância do tema para a sociedade se dá em razão de que os efeitos da Reforma Trabalhista atingem toda a coletividade, de modo que devem ser amplamente difundidos os seus efeitos e conseqüências aos trabalhadores, em especial àqueles que fazem jus ao regime compensatório.

Ademais, para realização da pesquisa será utilizado o método dedutivo, o qual utiliza o raciocínio lógico como instrumento, de modo que será possível a extração de uma verdade particular, a partir da demonstração da veracidade das premissas maiores.

Quanto à metodologia utilizada, a pesquisa será exploratória em razão do levantamento de informações sobre as alterações decorrentes da Lei nº 13.467/2017 para a questão de compensação de jornadas de trabalho e, no que se refere ao procedimento técnico, é classificada como bibliográfica, baseada em livros e artigos científicos. Para tanto, buscar-se-á material referente à pesquisa nas bibliotecas das instituições de ensino superior em São

Luís/MA, bem como em sites científicos, artigos em periódicos científicos, teses, dissertações e jurisprudência.

2 DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho é um ramo autônomo do Direito e possui o objetivo de tratar das normas e princípios que regulam as relações trabalhistas, defendendo uma igualdade substancial entre as partes, a fim de compensar sua vulnerabilidade do trabalhador.

Nesse contexto de proteção aos trabalhadores, a Constituição Federal (1988) em seu artigo 7º, inciso XXII, garantiu como direito a "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança", bem como a estipulação de jornada máxima, como forma de garantir os direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, a jornada de trabalho será focalizada, enfatizando-se seu histórico, conceito, aspectos legislativos, sob a ótica constitucional e trabalhista, bem como as formas de controle e compensação.

2.1 Aspecto Histórico

A concepção de Direito do Trabalho como um conjunto de normas jurídicas de proteção do trabalhador é recente no Brasil. Surgiu sob a influência das transformações ocorridas na Europa com a elaboração das leis de proteção ao trabalho e a instituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919. Neste contexto, os operários brasileiros e imigrantes deram início à movimentos sociais em busca de melhores condições de trabalho, motivando a implantação da política trabalhista no Governo Vargas, nos anos 1930. Dentre suas medidas criou-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e se iniciou o processo de elaboração de legislação trabalhista ampla e geral (GARCIA, 2017).

A partir destes eventos a legislação trabalhista ganhou maior enfoque e foram criados diversos Decretos do Poder Executivo, entre os quais: o Decreto n. 19.671 -A, de 4 de fevereiro de 1931, que dispunha sobre a organização do Departamento Nacional do Trabalho e os Decretos n. 21.186, de 22 de março de 1932, e n. 21.364, de 4 de maio de 1932, que regulavam, respectivamente, o horário de trabalho dos empregados no comércio e na indústria.

Com o surgimento das leis esparsas fez-se necessária a sua compilação e sistematização, que resultou na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452. de 1º de maio de 1943. Sérgio Pinto Martins explica a concepção da Consolidação das Leis do Trabalho ao afirmar:

Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o decreto-lei nº

5.452, de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente à época, consolidando-a. (MARTINS, 2012, p. 11).

A elaboração desta legislação foi significativa à época, pois previu leis que garantissem a segurança jurídica e igualdade a serem observadas nas diversas relações trabalhistas. Vale destacar que antes de sua promulgação cada profissão detinha um regramento próprio e alguns profissionais sequer eram protegidos por qualquer lei, garantindo, assim, maior segurança jurídica e permitindo a “expansão do trabalho livre, remunerado e subordinado mediante as regras próprias e aptas a disciplinar as relações de trabalho em seus aspectos mais gerais” (SILVA, 2012, p. 12).

Portanto, desde a sua origem, o Direito do Trabalho possui como diretriz básica a proteção do empregado. Seus objetivos substanciais são alcançar a igualdade, a fim de compensar sua vulnerabilidade em relação ao empregador; buscar mecanismos para manutenção do vínculo empregatício; e incentivar a relação duradoura do contrato de trabalho para garantir a sua segurança econômica e estabilidade nas relações sociais (CASSAR, 2013).

Os direitos trabalhistas passaram a ser amplamente protegidos também pela Constituição Federal de 1988 ao reconhecer o trabalho como um direito social e ao declarar o empregado como sujeito de direitos e deveres, nos termos dos seus arts. 6º e 7º. Nesse sentido, José Afonso da Silva (2007) identifica o trabalho como um dos meios mais adequados de garantir a subsistência do homem já que, através dele e da sua remuneração, é possível adquirir bens e serviços essenciais à sobrevivência, ao afirmar:

Ter como objetivo o **bem estar e a justiça social** quer dizer que as relações econômicas e sociais do país, para gerarem o bem-estar, **hão de propiciar trabalho** e condição de vida, material, espiritual e intelectual, adequada ao trabalhador e sua família, e a riqueza produzida no país, para gerar justiça social, há de ser equanimemente distribuída (SILVA, 2007, p. 758, grifo nosso).

Assim sendo, no âmbito das reações de trabalho as referidas normas possuem um caráter imperativo, de modo que todos os direitos trabalhistas postos na Constituição Federal precisam ser cumpridas, sob pena de ferir o ordenamento jurídico vigente.

Desde a sua entrada em vigor, a Consolidação das Leis do Trabalho sofreu inúmeras alterações, inclusive com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que revogou vários de seus dispositivos, mas sempre manteve a sua base original. No entanto, a partir da Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, a CLT sofreu a sua mais ampla e significativa alteração, totalizando 106 modificações, entre artigos alterados, inseridos e

revogados.

Diante destas modificações, em especial as que consolidam a previsão de prevalência do acordado sobre o legislado, terão reflexos significativos na própria estrutura do Direito do Trabalho, inaugurando um novo momento das relações de trabalhistas no Brasil, que serão consideradas no próximo capítulo.

2.2 Princípio da Proteção

Os princípios desempenham papel fundamental na ciência jurídica, pois são preceitos que respaldam as diretrizes dos ramos do direito. Estes são dotados de estrutura valorativa e força normativa (quando positivados) e constituem o núcleo inicial do direito, vez que são o ponto de partida para a atividade criativa do intérprete, seja de integração, interpretação ou de aplicação de determinada lei. Nas lições de Luciano Martinez (2016, p. 54), “os princípios prescrevem diretrizes, produzindo verdadeiros mandados de otimização que, em última análise, visam à potencialização da própria justiça”.

A Constituição Federal de 1988 não aborda expressamente os princípios trabalhistas, no entanto, há no texto constitucional a presença de princípios explícitos ou induzidos aplicáveis no Direito do Trabalho que fundamentam a regulação da matéria. Pode-se citar, por exemplo, o art. 1º, no qual a Carta Magna estabelece os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, entre os quais se destacam a dignidade humana e os valores sociais do trabalho, respectivamente previstos nos incisos III e IV (BRASIL, 1988).

Além disto, no Direito do Trabalho, por ser um ramo jurídico autônomo, possui seus princípios próprios e específicos que são reconhecidos pela doutrina e aplicados pela jurisprudência. Desse modo, ocupam um espaço de destaque e possuem uma lógica protecionista em razão da sua construção histórica, vez que sua diretriz básica é a proteção do trabalhador, conforme dispõe Vólia Bonfim Cassar:

O trabalhador ingressa na relação de emprego em desvantagem, porque vulnerável economicamente, dependente daquele emprego para sua sobrevivência, aceitando condições cada vez menos dignas de trabalho, daí a necessidade de um princípio protetivo para equilibrar esta relação desigual. Para compensar esta desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho lhe destinou uma maior proteção jurídica. Assim, o procedimento lógico para corrigir as desigualdades é o de criar outras desigualdades (BONFIM, 2018, p.28).

Logo, considerando que o trabalhador é a parte economicamente mais fraca da relação, o princípio da proteção deve ser a base para a criação, interpretação e aplicação das

normas trabalhistas, a fim de garantir uma isonomia substancial entre as partes. No entanto, com as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, a partir da Lei n. 13.467/2017, o princípio em comento passou a ser relativizado e o cenário de proteção do trabalhador enquanto parte hipossuficiente na relação laboral, restou flexibilizado.

Em decorrência Lei 13.467/2017, ampliou-se a autonomia do empregado, vez que se passou a reconhecer que este possui condições de negociar diretamente com seu empregador em diversos aspectos na relação de emprego, como na “compensação de jornada através de banco de horas (§5º, art. 59, CLT), das regras do teletrabalho (art. 75-C, CLT), rescisão do contrato de trabalho sem necessidade de homologação (art. 477, CLT) e extinção do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes (art. 484-A, CLT).” (ROMAR, 2018, p.65).

Percebe-se, portanto, que a Reforma Trabalhista redefiniu o critério generalizado de hipossuficiência e passou a considerar a individualidade do empregado, tornando as situações fáticas da relação laboral menos rígidas. É na verdade, uma adaptação das normas trabalhistas à realidade que diminuiu os excessos de formalismo e alterou significativamente sua proteção na relação de trabalho.

Diante do exposto, para uma melhor apreensão do tema, é valoroso estudar sobre a Jornada de Trabalho, como será feito a seguir.

2.3 Jornada de Trabalho

A jornada de trabalho consiste no lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em decorrência da obrigação do contrato de trabalho. Assim, a jornada refere-se à principal obrigação do trabalhador no contrato, qual seja, o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade deste perante o empregador. Como bem pontua Maurício Godinho Delgado (2017, p. 974), a jornada é “ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados)”. Desse modo, resta clara a sua importância no cotidiano trabalhista e a necessidade de tutela pelo Direito do Trabalho.

A jornada laboral, assim como a sua limitação, suas pausas e repousos semanais e anuais são direitos garantidos por lei, constituindo não apenas normas econômicas, mas também, normas de medicina e segurança do trabalho, uma vez que estudos e pesquisas sobre este tema constataram que o contato prolongado do indivíduo com determinadas atividades ou ambientais é fator determinante à configuração do potencial efeito insalubre de tais ambientes

ou atividades. (DELGADO, 2017)

Nesse sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017, p. 511), pontua fundamentos indicados pela doutrina como indispensáveis para a análise da jornada de trabalho como forma de proteção do trabalhador, sendo eles:

- a) psíquica e psicológica, pois o trabalho intenso, com jornadas extenuantes, pode causar o esgotamento psíquico-psicológico do trabalhador, afetando a sua saúde mental e a capacidade de concentração, o que pode até mesmo gerar doenças ocupacionais de ordem psíquica, como a chamada síndrome do esgotamento profissional (burnout);
- b) física, uma vez que o labor em jornadas de elevada duração também pode acarretar a fadiga somática do empregado, resultando em cansaço excessivo, bem como aumentando o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, colocando a saúde e a vida do trabalhador em risco;
- c) social, tendo em vista ser necessário, também para a sociedade, que a pessoa, além de trabalhar, exerça outras relevantes atividades na comunidade em que vive, inclusive no seio familiar, por ser a própria base da sociedade;
- d) econômica, pois jornadas de trabalho de elevada duração podem fazer com que a empresa deixe de contratar outros empregados, passando a exigir trabalho somente daqueles poucos que ali prestam serviços, aumentando o desemprego e, por consequência, gerando crises na economia;
- e) humana, uma vez que o trabalhador, para ter sua dignidade preservada, não pode ser exposto a jornadas de trabalho extenuantes, o que afetaria a sua saúde e colocaria em risco a sua própria vida, inclusive em razão de riscos quanto a acidentes de trabalho.

Portanto, resta claro que a limitação da jornada de trabalho visa à proteção integral do trabalhador para evitar as consequências danosas e garantir a proteção da saúde e da integridade física desse. Por esta razão, as normas que tratam a respeito da jornada de trabalho caracterizam-se como normas imperativas, não sendo possível ao trabalhador renunciar ou dispor de qualquer um desses direitos concedidos por lei.

A seguir, serão estudados três conceitos correlatos com o tempo de disponibilidade contratual.

2.3.1 Duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho

Para a doutrina, existem três expressões que se apresentam como conceitos correlatos à jornada de trabalho, sendo elas: duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho. Tratam-se de distinções terminológicas a fim de facilitar a sua compreensão.

A primeira expressão, duração do trabalho, é a noção mais abrangente das três mencionadas, sendo a espécie do qual são gêneros a jornada e o horário de trabalho. Refere-se ao lapso temporal ou disponibilidade do trabalhador diante o empregador, em virtude de um contrato de trabalho, sendo “considerados como parâmetros de mensuração o dia (duração

diária, ou jornada), a semana (duração semanal), o mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual)” (DELGADO, 2017, p. 978).

A jornada de trabalho, por sua vez, possui uma noção mais limitada em relação à duração, pois compreende o tempo diário e semanal em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador, ou seja, o tempo em que o empregado pode dispor da sua força laborativa em um dia ou em uma semana determinada.

Já o horário de trabalho, refere-se exatamente ao lapso temporal entre o início e o fim da jornada laborativa, incluindo os intervalos, e pode ser diurno, noturno ou misto, a depender dos horários de entrada e saída ajustados entre o trabalhador e o empregador. Ressalta-se que este horário deve constar em quadros e expostos em locais visíveis no local de trabalho, conforme previsão do artigo 74 da CLT.

2.3.2 Composição da Jornada de Trabalho

Após definidas e distinguidas as expressões que envolvem a jornada de trabalho, torna-se relevante apresentar e discorrer sobre suas outras classificações, visto que a sua composição pode ser definida a partir de duas teorias: a teoria do tempo efetivamente trabalhado e a teoria do tempo à disposição do empregador (ROMAR, 2017).

Para a teoria do tempo efetivamente trabalhado, considera-se como jornada laboral o período do dia em que o empregado efetivamente trabalha para o empregador, sendo excluídos da contagem os períodos de pausa ou descansos, por exemplo. Nos termos de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p.769), para esta teoria, “só é remunerável e de trabalho o período no qual o empregado prestou a sua atividade. Levado às últimas consequências, toda vez que o empregado, mesmo no local de trabalho, deixasse de produzir, não estaria correndo a jornada de trabalho”. Em resumo, exclui-se do cálculo da jornada qualquer lapso temporal que não consista em uma transferência direta da força de trabalho em proveito do empregador.

Por sua vez, a teoria do tempo à disposição, consiste em jornada de trabalho todo o período do dia em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, de modo que “mesmo que o empregado não esteja efetivamente trabalhando o período pode ser computado como jornada, desde que esteja, de alguma forma, à disposição do seu empregador” (ROMAR, 2018, p. 355). Esta teoria fundamenta-se na ideia da subordinação contratual, na qual o empregado é remunerado por estar sob a dependência jurídica do empregador e não apenas por estar trabalhando.

O ordenamento jurídico brasileiro adota a segunda teoria, referente ao tempo à disposição do empregador, que nos termos do artigo 4º da CLT: “considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.”. Portanto, via de regra, será computado como jornada de trabalho desde o momento em que o empregado chega à empresa até o momento de saída deste (BRASIL, 1943).

No entanto, conforme pontua Carla Tereza Romar (2018), a concepção de tempo à disposição do empregador era mais abrangente, de modo que chegou a ser adotado pela jurisprudência e legislador na antiga redação do artigo 58, §2º, da CLT, a teoria do tempo *in itinere*, segundo a qual deveria ser incluída na jornada de trabalho o período em que o empregado está no caminho de casa para o trabalho e, no retorno do trabalho para casa, nos casos em que o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público e, em qualquer caso, quando o empregador fornecesse a condução.

Ocorre que, com as alterações trazidas pela Lei n. 13.467/17, o legislador passou a prever que não é tempo à disposição do empregador aquele despendido do trajeto de sua residência ao seu trabalho e o seu retorno, desconfigurando, conseqüentemente, a aplicação da teoria do tempo *in itinere* como cálculo para a jornada de trabalho, conforme nova redação artigo 58, §2º da CLT:

Art. 58, §2º, CLT: O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador (BRASIL, 1943).

No mesmo sentido, o legislador passou a desconsiderar, também por meio da Lei n. 13.467/17, como tempo à disposição do empregador aquele em que o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares como: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa (art. 4º, § 2º, CLT).

Com essas mudanças, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017) esclarecem que houve uma redução significativa da duração de trabalho juridicamente reconhecida e, conseqüentemente, uma redução substancial da renda salarial, principalmente para os trabalhadores das áreas rurais, onde as horas *in itinere* eram mais comuns e relevantes.

2.3.3 Critérios Especiais de Fixação da Jornada

Conforme visto anteriormente, a jornada de trabalho refere-se ao tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, em um determinado período do dia, em decorrência do contrato de trabalho. Neste sentido, o direito trabalhista preocupa-se com a distribuição adequada do tempo despendido no trabalho e o tempo dedicado ao descanso, para que seja suficiente a garantir a convivência do trabalhador na coletividade e resguardar seus direitos fundamentais, como saúde, segurança e lazer.

Por essa razão, a Constituição Federal de 1988 determina, em seu artigo 7º, inciso XIII, a limitação da jornada de trabalho em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, sendo facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Entretanto, destaca-se que em razão do princípio da isonomia, a lei poderá adotar um limite inferior a este estabelecido para aquelas atividades profissionais que justifiquem um tratamento diferenciado, como atividades insalubres.

Com fundamento no artigo supracitado, observa-se que existe uma limitação na jornada de trabalho máxima por dia trabalhado e o total por semana, na qual é facultada a compensação de horários ou a redução da jornada por meio de acordo ou convenção coletiva. Desse modo, o texto constitucional deixou margem para uma flexibilização das jornadas laborais, sendo permitida, por exemplo, a supressão do trabalho aos sábados, com a distribuição do total de horas semanais entre segunda e sexta-feira (ROMAR, 2018).

Por outro lado, como bem pontua Maurício Godinho Delgado (2017), é juridicamente inválida uma extensão pura e simples da duração da jornada de trabalho para além daquela prevista na Constituição Federal, de modo que nem mesmo uma negociação coletiva pode exceder o parâmetro previsto constitucionalmente, passando a ser considerada jornada extraordinária toda aquela que ultrapassar o limite fixado em oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, consoante artigo 58-A, § 3º da CLT.

Ainda, ressalta o autor (2017) ser juridicamente válida, nos termos do artigo 7º, inciso VI, CF/88, uma redução da jornada de trabalho com uma respectiva redução salarial, desde que tenha ocorrido uma negociação coletiva, correspondendo a uma transação. De modo que, uma redução meramente contratual das horas de labor com redução salarial, ainda que com anuência do empregado é ilegal, em respeito ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva. No mesmo sentido, é permitida uma alteração que reduza o tempo de trabalho, mas não ocasione uma redução salarial, por ser uma medida mais benéfica ao empregado.

Entretanto, existem as jornadas especiais de trabalho que possuem um regimento diferenciado dos parâmetros estabelecidos no ordenamento como jornada normal de trabalho. Estas jornadas especiais, via de regra, possuem uma duração inferior e possuem previsão em lei, mas também podem ser fixadas por meio de normas coletivas, pelo regulamento da empresa ou até mesmo pelo contrato de trabalho.

Elas são aplicadas em razão de características especiais que regem determinada atividade laborativa exercidas por algumas profissões, ou em razão de um nível de organização que lhes permite alcançar uma proteção legal diferenciada ou, ainda, em razão de “determinadas situações em que o trabalhador está submetido a uma sistemática diferenciada de trabalho em decorrência do processo produtivo (turnos de revezamento ou tempo parcial, por exemplo)” (ROMAR, 2017, p. 360), a exemplo dos mineiros, professores e bancários.

Outro tipo de jornada que merece destaque é a jornada parcial, cuja duração não ultrapassa trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas semanais suplementares ou vinte e seis horas semanais com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais (art. 58-A, CLT). Nos contratos de trabalho estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras, de modo que devem ser pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora, de acordo com a previsão do art. 58-A, § 4º, CLT.

Merecem destaque também o §1º do artigo supracitado, o qual estabelece ser permitido aos empregados contratados sob o regime de tempo parcial receber um salário proporcional à sua jornada em comparação aos empregados que exercem as mesmas funções em tempo integral. Assim como o §2º que determina aos empregados já contratados de uma empresa a adoção do regime de tempo parcial por meio de manifestação perante esta, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva (CLT, 1943).

A jornada extraordinária, por sua vez, é aquela em que o lapso temporal de trabalho ou de disponibilidade do empregado frente ao empregador ultrapasse a jornada padrão fixada por disposição legal ou cláusula contratual, podendo ser realizada antes do início da jornada ou após o seu término. Nos termos do §1º do art. 58, CLT, não são descontadas e nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos (na entrada e na saída), observado o limite máximo de dez minutos diários.

O texto constitucional trata as horas extraordinárias como algo excepcional e a sua regularidade depende do cumprimento dos requisitos dispostos no art. 59, CLT, e art. 7º, XVI, CF, sendo eles: existência de acordo de prorrogação de jornada, que pode ser celebrado de forma

individual ou coletiva; cumprimento de no máximo duas horas extras diárias e o pagamento das horas extras com o acréscimo de 50% do valor da hora normal.

2.3.4 Controle de horário

Como já visto alhures, a jornada de trabalho é o lapso temporal diário no qual o empregado presta serviços ou coloca-se à disposição do empregador. Para garantir que a jornada laboral seja realmente prestada, faz-se necessário o controle ou fiscalização do tempo trabalhado ou disponibilizado ao empregador. Isto porque, o “trabalho não fiscalizado ou controlado minimamente é insuscetível de propiciar aferição da real jornada laborada pelo obreiro: por esse motivo é insuscetível de propiciar aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador” (DELGADO, 2017, p. 1019).

A realização do controle ou fiscalização por parte do empregador é um elemento fundamental entre as jornadas laborativas. Por esta razão, o Direito do Trabalho estabelece uma distinção entre jornadas controladas e não controladas. A primeira remete à prestação de trabalho submetida a um efetivo controle pelo empregador, que pode acarretar em prestação de horas extras, caso seja evidenciada uma extrapolação dos limites temporais regulares da jornada padrão no caso concreto. A segunda, por não haver esta fiscalização, não enseja o cálculo de horas extraordinárias, uma vez que não se pode aferir a efetiva duração do trabalho no caso concreto (DELGADO, 2017).

Como regra geral, o art. 74, §2º, da CLT dispõe que os estabelecimentos que possuam mais de 10 (dez) empregados são obrigados a efetuar o controle de horário de entrada e saída dos seus funcionários. Esse controle pode ser realizado de forma manual, mecânica ou eletrônica, de acordo com as instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, sendo dispensável a anotação específica pelo empregado do intervalo de repouso e alimentação, desde que pré-assinalado nos cartões de ponto.

Tamanha é importância do controle de jornada de trabalho que, nos termos da Súmula 338, I do TST, em casos de reclamação trabalhista em que o empregado alega trabalho em horas extras e pleiteia o seu pagamento, a não apresentação injustificada dos registros da jornada de trabalho pelo empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados gera presunção relativa de veracidade da jornada alegada pelo trabalhador, a qual poderá ser elidida por prova em contrário.

Por outro lado, as jornadas não controladas são aquelas que não ensejam cálculo de

horas extras, uma vez que não se pode aferir a efetiva prestação da jornada padrão no caso concreto. O art. 62 da CLT enumera os três tipos de empregados que não se enquadram no regime de controle de jornada, sendo eles: os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho; os empregados que exercem cargo de gestão, que podem ser equiparados aos diretores e chefes de departamento ou filial e os empregados em regime de teletrabalho.

O primeiro grupo, formado pelos trabalhadores que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário, deve ter esta condição anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados, conforme exigência prevista no art. 62 da CLT. Eles possuem este requisito, pois desempenham atividades contratuais longe das vistas do empregador e de suas chefias, sem frequência significativa aos estabelecimentos físicos da empresa e com certa liberdade de tempo, em razão do exercício de atividade externa (ROMAR, 2018).

Já para o grupo formado pelos gerentes, assim considerados os que exercem cargos de gestão, como os diretores e chefes de departamento ou filial, a exclusão do direito a horas extras decorre do fato de estarem investidos de uma parcela significativa de poder empregatício, não se submetendo a um controle estrito de horário (DELGADO, 2017). No entanto, nos termos do parágrafo único do art. 62 da CLT, a jornada de trabalho será controlada quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Por último, os empregados em regime de teletrabalho, assim classificados aqueles que prestam serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, não têm limitação de jornada. Esta é uma questão que gera certa polêmica, pois por sua natureza não se constituir como trabalho externo, nos termos do art. 75-B da CLT, seria possível o controle e fiscalização da jornada de trabalho.

Para Vólia Bonfim Cassar (2018), a previsão do art. 62 da CLT seria inconstitucional, uma vez que parte da premissa que o teletrabalho não pode ser controlado, e por esta razão, equiparar-se-ia ao trabalho externo. Ocorre que, na própria definição do art. 75-B da CLT, o teletrabalho não se configura como tal. Para a autora, por meio da utilização dos meios telemáticos e informatizados, seria possível realizar o controle da jornada laboral, a fiscalização e a mensuração do trabalho executado pelo empregado, podendo ser incluído, desse modo, como jornada controlada.

Importante destacar que nos casos supracitados, conforme ressalta Maurício Godinho Delgado (2017), a CLT cria apenas uma presunção jurídica de que estes empregados não estão submetidos à um controle ou fiscalização de horário. De modo que, caso seja comprovado que ocorria uma efetiva fiscalização sobre a prestação da jornada laboral, fica afastada a presunção legal instituída, incidindo o conjunto das regras clássicas concernentes à duração do trabalho.

2.3.5 Compensação de Jornada

O regime da compensação de jornada permite que quando houver aumento da jornada legal ou contratual em um dia, ocorra a correspondente diminuição em outro, de forma a garantir o módulo semanal de 44 horas ou mensal correspondente à soma das jornadas semanais até o limite anual. Desse modo, há uma redistribuição de horas, não sendo devido o pagamento das horas extras e nem o adicional de 50% (cinquenta e por cento), uma vez que o trabalho prestado além do horário normal será compensado com descanso.

A compensação de jornada de trabalho está expressamente autorizada pelo art. 7º, XIII, da Constituição Federal (1988) e precisa atentar a alguns requisitos para ser lícita.

O primeiro requisito refere-se à necessidade da formalização de um acordo entre as partes para a autorização da compensação de jornada. Ocorre que, com a Lei nº 13.467/17, o §6º do art. 59 da CLT, passou a admitir que o regime de compensação seja estabelecido por meio de acordo individual tácito entre empregado e empregador, para compensações a serem realizadas no mesmo mês. O que gerou uma total flexibilização individual das normas atinentes à duração do trabalho (CORREIA; MIESSA, 2018) e será objeto de estudo nos próximos capítulos.

O segundo requisito é a observância do limite máximo de 10 (dez) horas diárias. Desse modo, mesmo que o empregado descanse o período trabalhado, as horas que ultrapassarem esse limite serão devidas como horas extras. Por fim, o terceiro requisito é a compensação das horas trabalhadas no período máximo de um mês. De acordo com Henrique Correia e Élisson Miessa (2018), antes da Reforma Trabalhista, havia divergência acerca do prazo para a compensação de jornada: se deveria ocorrer no período máximo de uma semana ou de um mês. A inclusão do §6º do artigo 59, CLT, esclareceu tal questão e estabeleceu o prazo de um mês para a compensação individual. Dessa forma, a redistribuição de horas deverá respeitar o limite de 220 (duzentas e vinte) horas mensais.

Destaca-se que, nos termos do art. 59-B, CLT, o não atendimento das exigências legais para a 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 adicional. Ou seja, paga-se apenas o adicional para cada hora, e não o valor da hora normal mais o adicional.

2.3.6 Banco de Horas

Antes da Reforma Trabalhista já havia posicionamento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho defendendo que os termos da compensação da jornada de trabalho e do banco de horas seriam diferentes. Com a publicação da Lei nº 13.467/17, restou clara a distinção entre esses institutos. Foi estabelecido que a compensação pode ser realizada entre empregado e empregador em acordo de compensação tácito ou escrito, devendo ser realizada dentro do período de um mês; enquanto o banco de horas restou dividido em duas modalidades: banco de horas anual e semestral.

Para a fixação do banco de horas Anual, é necessária a sua previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do §2º, do art. 59 da CLT e desde que o excesso de horas em um dia seja compensado em outro. Deve-se observar também que a soma das jornadas semanais de trabalho seja respeitada no período máximo de 1 (hum) ano, assim como limitar-se à 10 (dez) horas diárias. Por ser uma modalidade mais gravosa ao empregado, tendo em vista que adia o descanso e a compensação das horas trabalhadas após o horário normal de trabalho, há a necessidade de uma formalização via negociação coletiva, conforme dispõe Henrique Correia e Élisson Miessa (2018).

O Banco de Horas Semestral, por sua vez, é uma novidade da Reforma Trabalhista e consiste na possibilidade de estabelecer banco de horas por meio de acordo individual escrito entre empregado e empregador, devendo a compensação ocorrer no prazo máximo de 6 (seis) meses. Portanto, a nova legislação permite, além da compensação tácita mensal, a compensação por meio do banco de horas individual desde que conste em acordo escrito e realizada a compensação no prazo máximo de 6 meses.

Destaca-se, que esta nova previsão gera grandes discussões. Isso porque o art. 7º da CF/88, ao prever a flexibilização e compensação da jornada, exigiu que essa fosse feita por meio de acordo ou coleção coletiva; no entanto, como visto, o legislador da Reforma Trabalhista ampliou significativamente essa possibilidade, permitindo a compensação via acordo

individual. Desse modo, conforme será visto, existem diversas críticas a respeito da constitucionalidade da Reforma Trabalhista referente às alterações da flexibilização das jornadas de trabalho.

3 FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO E DA JORNADA DE TRABALHO

Com o advento da Reforma Trabalhista, a flexibilização de direitos dos trabalhadores brasileiros foi ampliada, permitindo, entre outras alterações, a preponderância do negociado sobre o legislado. Assim, é necessária uma análise das consequências dessa flexibilização para os direitos dos trabalhadores, bem como a regulamentação protetiva desses, considerando sua a posição de vulnerabilidade, conforme será feito abaixo.

3.1 Histórico da flexibilização das normas trabalhistas

A proposta de flexibilização dos direitos trabalhistas surgiu na sociedade pós-moderna marcada pela globalização, formação de grandes blocos econômicos e pelo avanço da tecnologia. Com o desenvolvimento dessa nova concepção econômica, fez-se necessária a alteração nas diretrizes e condições de trabalho anteriormente estabelecidas para adequá-los ao novo cenário global. Isso porque, considerada rígida e detalhista, e por não atender às peculiaridades de cada relação de trabalho, a legislação trabalhista era considerada como um obstáculo na economia, pois ocasionava o aumento do valor da mão-de-obra e consequentemente do desemprego e da informalidade.

Nesta perspectiva, a flexibilização surgiu como uma tentativa de atenuar a crise econômica, o desemprego, entre outros problemas gerados pela globalização e avanço tecnológico. Seu objetivo é adequar a legislação trabalhista às necessidades atuais dos empregados e empregadores, por meio do equilíbrio entre a intervenção estatal nas relações de emprego e aplicação de regras menos rígidas. Por esta razão seu alvo principal é a geração e manutenção dos empregos com vistas ao desenvolvimento do mercado Brasileiro.

Vólia Bomfim Cassar complementa ao afirmar que (2017, p. 75):

Com a transmutação da economia mundial e o conseqüente enfraquecimento da política interna de cada país, dos altos índices de desemprego mundial e de subempregos de milhões de pessoas, mister a adoção de medidas que harmonizem os interesses empresariais com as necessidades profissionais.

Nos termos de Henrique Correia (2017), flexibilizar consiste na diminuição da rigidez das leis trabalhistas, dando ênfase ao negociado em detrimento do legislado. Para ele, na flexibilização permanecem as normas básicas de proteção ao trabalhador, mas passa a ser permitida uma maior amplitude dos acordos e convenções coletivas para a adaptação das cláusulas contratuais à realidade econômica da empresa.

Ainda seguindo este pensamento, Ari Possidônio Beltran *apud* Vanessa Vignoli (2010), entende que a flexibilização das normas trabalhistas constitui um processo que envolve a adequação das regras que regulamentam as relações laborais com as grandes mudanças na realidade trabalhista, decorrentes das crises econômicas, globalização e desenvolvimento da tecnologia. Entende, dessa forma, tratar-se da relativização de normas rígidas que se mostram incompatíveis com a atual realidade do Direito do Trabalho.

Todavia, apesar de significar um afastamento da rigidez de algumas normas para a produção de melhor condição de trabalho, deve-se atentar que a flexibilização desordenada ameaça a proteção do trabalhador e de sua posição de inferioridade econômica na relação contratual, uma das principais finalidades do Direito do Trabalho (NASCIMENTO, 2011). Pois ao retirar ou enfraquecer demasiadamente o poder intervencionista do Estado, a proteção ao empregado restaria afetada.

Desse modo, como bem pontua Vólia Bomfim Cassar (2017), é fundamental encontrar, dentro do Direito do Trabalho, um equilíbrio entre o princípio da proteção ao trabalhador e a necessidade atual de manutenção da saúde da empresa, uma vez que esses interesses são conflitantes e harmônicos ao mesmo tempo. São conflitantes uma vez que o interesse do trabalhador é ganhar mais e ter melhor condição de trabalho, ao passo que o empregador possui a intenção de pagar cada vez menos e assim obter maior lucro.

Por outro lado, os interesses dessas partes são harmônicos quando o próprio empregado possui a compreensão de que uma situação precária da empresa gera ameaças de desemprego, e passa a buscar, junto ao empregador, alternativas para a sua recuperação financeira. Nestes casos, “o trabalhador autoriza conscientemente o sacrifício de seus direitos trabalhistas em prol da manutenção de seu emprego” (CASSAR, 2017, p.75).

Da análise do disposto, torna-se imprescindível pontuar que a flexibilização não pode ser considerada como o meio mais eficaz de manutenção de empregos, uma vez que, na prática, muitos empregados aceitam uma redução salarial ou aumento da jornada de trabalho, não em decorrência de negociações com igualdade de argumentos e autonomia de vontades, mas sim, em virtude dos potenciais riscos de dispensas coletivas. Assim, muitos trabalhadores são coagidos a aceitar os termos das grandes empresas, em razão do medo de perder seus empregos caso não aceitem o determinado.

Prosseguindo na análise da aplicação da flexibilização, constata-se que esta possui a finalidade de equilibrar os interesses dos empregados e empregadores, assegurando a ambas as partes a efetivação de seus direitos, e atender as pretensões dos dois lados na relação de

emprego. Para tanto, é necessário levar em consideração, além do bom funcionamento da empresa, os direitos mínimos indispensáveis ao trabalhador, como parte hipossuficiente da relação laboral.

Nesse sentido, Vólia Bomfim Cassar (2017) entende que no caso concreto esse equilíbrio é alcançado por meio da ponderação da razoabilidade e necessidade da redução de direitos trabalhistas já adquiridos pelo empregado. Por esta razão, a flexibilização deve ser utilizada com cautela e apenas nos casos em que seja indispensável para a recuperação financeira da empresa e não para a mera obtenção de lucro para o empregador.

À vista disso, atento aos riscos da utilização da flexibilização de forma abusiva, o texto constitucional, no art.7º, incisos VI, XIII e XIV, estipulou limites claros e específicos como, por exemplo, a exigência da intervenção dos sindicatos nas negociações, cujos objetos versem sobre a disponibilidade de determinados direitos até então indisponíveis, sendo exigida a comprovação de que a medida adotada serviu para a proteção do trabalho como valor social (GARCIA, 2017), conforme texto legal abaixo transcrito:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Ressalta-se que a permissão prevista no inciso VI, do art. 7º, CF, referente à irredutibilidade do salário, não implica na autorização aos sindicatos para dispor livremente sobre os outros direitos individuais dos integrantes da categoria, sob o argumento de que permitida a redução de salário, direito básico do trabalhador, permitida estaria a redução de qualquer outro direito trabalhista, situado em nível inferior de essencialidade. Isso porque as reduções de direitos permitidas pela Carta Magna ou em legislação infraconstitucional devem ser aplicadas em razão dos valores sociais do trabalho, previsto como princípio fundamental, nos termos do art. 1º, IV, CF.

No mais, tais reduções apenas são justificáveis diante de severas dificuldades financeiras enfrentada pela empresa e sempre preservando a posição de proteção do empregado em relação ao empregador. Desse modo, todo acordo coletivo de redução de direitos trabalhistas deve observar tais medidas, sendo inválido e ineficaz quando não o fizer (GARCIA, 2017).

Essas regras devem ser amplamente difundidas tendo em vista que, conforme

esclarece Vólia Bomfim Cassar (2017), existe uma tendência a se desrespeitar o mínimo garantido ao trabalhador sob o pretexto da manutenção da saúde da empresa. Isso porque, ainda de acordo com a autora, existe uma corrente neoliberalista, seguida por diversos defensores, que entende que o excesso de encargos trabalhistas dificultaria a gestão empresarial e, conseqüentemente, o crescimento econômico da empresa.

De acordo com esta tese, a negociação coletiva deveria prevalecer sobre o legislado. Ocorre que, se adotada, causaria uma vulnerabilidade na hierarquia das fontes formais do direito, e “revogaria, pela vontade coletiva dos sindicatos, os direitos trabalhistas arduamente conquistados e constitucionalmente garantidos” (CASSAR, 2017, p. 78).

Em resumo, da apreciação do disposto acima, resta claro que a preocupação com a proteção das garantias trabalhistas é de todo pertinente quando analisados esses efeitos da flexibilização da jornada de trabalho para os empregados, em especial a precarização das relações de trabalho e o aumento da informalidade da relação laboral, conforme será visto adiante.

3.2 Flexibilização e Desregulamentação

Nesse ponto, torna-se necessário esclarecer que, conforme posicionamento majoritário da doutrina, a flexibilização do Direito do Trabalho não se confunde com a desregulamentação das regras trabalhistas. Isso porque a flexibilização, como já visto, pressupõe uma intervenção estatal, mesmo que de forma menos rígida, permanecendo as normas básicas de proteção ao trabalhador. Enquanto na desregulamentação ocorre a ausência total de proteção do Estado ao empregado, de modo que esse deixa de intervir nas relações de trabalho, passando às partes a tarefa de regulamentar as condições de trabalho (ROMAR, 2018).

Assim, a desregulamentação pressupõe a ausência do Estado mínimo e a revogação de direitos impostos por lei, através da retirada total de proteção legislativa, permitindo às partes a livre manifestação de vontade e a autonomia privada para regular as relações trabalhistas, de forma coletiva ou individual.

De acordo com Gustavo Garcia (2017, p.64), a desregulamentação pode ser um:

fenômeno de suprimir determinadas normas jurídicas, principalmente estatais, pertinentes à regulação das relações de trabalho, passando os próprios atores sociais a estabelecer a regra aplicável. Nesse sentido, fala-se em desregulamentação negociada do Direito do Trabalho.

Dessa forma, como bem pontua Henrique Correia (2017), pode-se resumir que a

desregulamentação ocorre quando há a substituição do legislado pelo negociado, ocasionada pela ausência total de legislação protetiva. De modo que não haveria uma intervenção do Estado na elaboração das leis, pois restaria apenas às partes a elaboração das condições de trabalho.

É possível compreender, então, que a desregulamentação e a consequente exclusão do poder dos sindicatos e intervenção estatal nas relações trabalhistas acarretam situações prejudiciais ao trabalhador, que passa a aceitar piores condições de trabalho e menor remuneração para manter-se no emprego, por falta de alternativas dentro do mercado formal.

3.3 Flexibilização na Reforma Trabalhista

Como visto, a flexibilização é uma diminuição da rigidez das leis trabalhistas, dando ênfase ao negociado em detrimento do legislado, sendo permitida a adoção de formas mais ajustáveis de estipulação de condições de trabalho, tanto por meio de acordo ou convenção coletiva, como por meio de uma negociação direta entre empregador e empregado, em detrimento da regulamentação normativa.

A vista disso, é necessário destacar os apontamentos de Vólia Bomfim Cassar (2017), que afirma ser o Brasil um país desigualmente desenvolvido, no qual é possível encontrar regiões subdesenvolvidas com exploração de menores de idade e de trabalhadores em situações similares à de escravidão e ao mesmo tempo regiões bem desenvolvidas e com vasto crescimento econômico. Por esta razão, em uma sociedade tão desuniforme, em que grande parte da população tem que se adequar aos interesses dos empresários e pressões econômicas, não seria coerente defender a supremacia do negociado sobre o legislado.

Na mesma linha de pensamento, Jorge Luiz Souto Maior (2014) defende que, no fundo, a flexibilização é uma forma amena de redução dos direitos trabalhistas, visto que mesmo prevista no Direito do Trabalho desde 1967, não produziu grande resultado em relação à melhoria da economia e produção de justiça social. Razão pela qual, para o autor, não haveria como compatibilizar, a flexibilização e o princípio protetor do Direito do Trabalho.

Desse modo, entende-se como um desafio encontrar um ponto de equilíbrio entre uma flexibilização atenta às preocupações das empresas e que, concomitantemente, não gere um retrocesso ao antigo arrendamento de serviços, que se fundamenta na autonomia da vontade e opõem-se aos ideais de justiça social.

Ocorre que a Reforma Trabalhista, prevista pela Lei nº 13.467/17, conforme pontua Mauricio e Gabriela Delgado (2017, p. 73):

Reforça vertente ideológica impulsionada na década de 1990, no Brasil, de desregulamentação dos direitos sociais e de flexibilização acentuada das relações de trabalho, ao prever, em diversos de seus dispositivos, mecanismos de supressão ou de redução do patamar de proteção social e de acentuada desarticulação dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas.

Ainda de acordo com os doutrinadores, é possível entender que esse processo de desrespeito às premissas constitucionais de proteção ao trabalho configura-se como um processo de desordem também dos direitos trabalhistas garantidos pelo Sistema Internacional de Direitos Humanos, podendo, então, ser submetida a um “eventual juízo de constitucionalidade e também ao juízo de convencionalidade - igualmente denominado de controle de convencionalidade.” (DELGADO, 2017, p. 73).

Por outro lado, os pontos de flexibilização da Lei 13.467/17 fundamentam-se na necessidade de modernizar as relações trabalhistas no Brasil. De acordo com a tese adotada pelos seus adeptos, a redação da CLT, depois de 74 anos da sua promulgação, estaria obsoleta e deveria introduzir a garantia da manifestação das vontades individuais, de modo a permitir que a norma resultante dessa atualização tenha força superior ao regramento legal vigente.

Sob essa ótica, Rogério Marinho (2017) entende que a determinação imposta pela reforma trabalhista do negociado em prevalência sobre o legislado ocasiona o retrocesso nos direitos trabalhistas, tendo em vista que passa a reconhecer que o contrato de trabalho é estabelecido por partes iguais. No entanto, muitas vezes, na prática, ocorre que os empregados se submetem a condições impostas pelos empregadores em razão do medo do desemprego.

Outra premissa utilizada para justificar a aplicação da Lei nº 13.467/17 seria que o ordenamento jurídico e a Justiça do Trabalho promovem uma insegurança jurídica nas relações trabalhistas e, a partir da reforma haveria a garantia da manifestação livre das vontades individuais, que garante a segurança jurídica e impede a ingerência dos tribunais nas relações de trabalho. Isso porque eles defendem que o excesso de leis impede o fortalecimento da negociação coletiva e motiva a anulação dos acordos na Justiça. Todavia, entende-se que esses discursos servem, na verdade, para desconstituir a proteção social duramente conquistada ao longo dos anos no Brasil (TEIXEIRA, 2017).

O autor José Pastore (2012, p.8), um dos grandes defensores da flexibilização das normas trabalhistas, entende que esta não trata de retirar direitos daqueles que possuem, mas sim, assegurar direitos a quem não, tem posto que seria “melhor ter um conjunto de proteções parciais do que nenhuma proteção”. No entanto, este pensamento dá margem à ideia do “menos pior”, que passa a considerar ser “menos pior” abrir mão de direitos e de eventuais reajustes salariais, a perder o emprego. Tal pensamento, claramente provoca um grande retrocesso, pois

diante da ausência de uma proteção social, confirmar-se-iam a prevalência do mais forte na relação de trabalho e a exposição dos empregados a uma série de riscos e inseguranças (TEIXEIRA, 2017).

Nesse sentido, compreende-se que a possibilidade de abdicação de direitos por meio da flexibilização significa uma fragmentação da organização dos trabalhadores e de sua própria luta sindical. Isto porque, a Reforma Trabalhista viola, em grande parte, a estrutura normativa de proteção ao trabalho prevista na Constituição Federal de 1988, principalmente no que diz respeito ao art. 170, caput, o qual dispõe que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano, de modo a assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social.

A Lei nº 13.467/17 altera essa ideia de justiça social instituída pela OIT para garantia do acesso amplo à justiça e aos direitos trabalhistas, que possui amparo nos princípios da proteção e da vedação do retrocesso. Gabriela Delgado (2015) entende que a referida lei desnatura ainda o conceito de direito fundamental ao trabalho digno, uma vez que dificulta a inclusão social protegida do empregado no mercado de trabalho, potencializando os contornos de mercantilização do trabalho humano.

De um modo geral, Maurício Delgado e Gabriela Delgado (2017, p. 41) estabelecem, além da flexibilização, outros pontos negativos após a edição da Reforma Trabalhista, entre eles: o desprezo à ideia de centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e social, uma vez que a nova lei não respeita os princípios constitucionais ao trazer à tona a prevalência do poder econômico na relação de trabalho; a desconstrução de forma direta ou indireta da proteção à saúde e segurança do empregado, tendo em vista que a lei diminui o número de normas que objetivam a redução dos riscos, como pode-se citar a tentativa de desvincular a duração do trabalho no campo da saúde laborativa.

Ainda de acordo com os autores, é consequência da reforma trabalhista o “esvaziamento extremado do princípio constitucional da igualdade em sentido material no contexto das relações empregatícias”. Com fundamento neste princípio, propõe-se tratamento jurídico diferente aos indivíduos na medida de sua desigualdade, como uma alternativa para garantir a maior igualdade entre as partes. Ocorre que, após a reforma, passa-se a ter uma “acentuação do poder unilateral do empregador nessa relação socioeconômica”, o que causa a afetação da proteção social e, conseqüentemente a prevalência da vontade da parte mais forte da relação de emprego (DELGADO, 2017, p.41).

No mais, vale acrescentar que a alteração significativa das normas jurídicas

referentes à jornada de trabalho e aos intervalos trabalhistas estimula o elevado crescimento da duração do trabalho e, por conseguinte prejuízo em diversos aspectos fundamentais da vida do empregado, como saúde, lazer e bem-estar.

Diante de todo o exposto, à frente da ausência de consenso acerca dos efeitos da Reforma Trabalhista, é válido analisar criticamente as circunstâncias de sua aprovação e as razões para persistir a discussão sobre sua inconstitucionalidade em que pesa a flexibilização da jornada de trabalho. Assunto que será melhor estudado no próximo capítulo.

3.4 Flexibilização da Jornada de Trabalho

De modo geral, como visto, a flexibilização das condições de trabalho se apresenta como um conjunto de regras e possui o objetivo de conciliar as mudanças de ordem econômica, tecnológica e social existentes na relação de emprego. Um dos modelos mais comuns de flexibilização é o da jornada de trabalho, a qual permite que o excesso de horas em um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro, sem alterações salariais.

Sob diversos aspectos é fundamental estabelecer limites à flexibilização e duração do trabalho. Do ponto de vista social, a limitação da jornada laboral é necessária para permitir que o trabalhador aproveite a vida em comunidade, o convívio familiar, viabilize a prática de atividades esportivas, culturais e aprimoramento dos seus conhecimentos (ABUD, 2012). No mesmo sentido, a otimização do tempo de trabalho é importante para as empresas aproveitarem todo o potencial de seus funcionários, que irão prestar os serviços dentro dos seus limites físicos e psicológicos.

Vale esclarecer que, a busca por novos tipos de jornada de trabalho surgiu como forma de atender não somente às particularidades de empregadores com necessidades específicas, mas também como forma de oferecer ao trabalhador melhor disposição de seus horários de trabalho. Portanto, objetivou-se harmonizar os interesses de ambas as partes, por meio da otimização do tempo trabalhado e melhor organização da agenda pessoal do empregado, de acordo com as demandas específicas do seu empregador.

Por esta razão, a Constituição Federal de 1988 tornou possível a limitação e flexibilização da jornada de trabalho ao dispor que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Percebe-se, dessa forma, a importância de se compreender a jornada de trabalho sob um novo prisma, privilegiando-se a otimização do tempo de empregados e empregadores, como forma de ponderar, de um lado, o anseio dos trabalhadores pela melhor disposição de seus horários e, de outro, a pretensão dos empregadores pelo aumento da produção e por maiores vantagens na competitividade de mercado.

Entretanto, imperioso pontuar que há de se ter cautela ao que se refere à generalização da flexibilização da jornada de trabalho, sob pena de haver uma desagradada disposição dos direitos indisponíveis presente no texto constitucional. Desse modo, ao mesmo em que se ressalta a importância do mecanismo ora analisado, é preciso também traçar limites claros no tocante à matéria, como, por exemplo, a efetiva participação dos sindicatos nas negociações de acordos e convenções coletivas que versarem sobre o assunto.

Com a Reforma Trabalhista, a flexibilização da jornada de trabalho restou intensificada, tendo em vista que, além da compensação por meio do banco de horas com a necessidade de formalização via acordo ou convenção coletiva, passa a ser admitida a possibilidade do banco de horas mediante acordo individual escrito, compensado no prazo máximo de seis meses, e ainda, a compensação por meio do acordo individual tácito ou escrito, a qual permite que a jornada seja compensada no período de um mês. Desse modo, ainda que as partes não tenham formalizado documento permitindo a compensação de jornada, é possível o reconhecimento da validade da compensação de jornada caso o acordo tenha ocorrido de forma tácita.

O sistema de banco de horas, embora bastante difundido antes da Lei 13.467/17, era pouco regulamentado em razão da exigência do acompanhamento da implementação por parte dos sindicatos da classe, o que acarretava na burocratização do processo e fazia com que um número baixo de empresários optasse por adotá-lo. No entanto, com a possibilidade de negociação individual, a tendência é que essa prática passe a ser mais utilizada pelas empresas, principalmente em razão da facilidade em sua implementação (PERONDI, 2018).

Ocorre que essa alteração na legislação trabalhista levanta discussão acerca do desrespeito ao texto constitucional. Isso porque a Lei nº 13.467/17 ampliou significativamente as possibilidades de flexibilização ao permitir que o regime de banco de horas seja pactuado por meio de acordo individual, no entanto, a Constituição Federal (1988) determina expressamente a possibilidade de compensação de jornada apenas mediante acordo ou convenção coletiva trabalhista (art. 7º, XIII).

Sob essa ótica, resta claro que as modificações decorrentes da Reforma Trabalhista

deram margem a uma posição de vulnerabilidade ao empregado, que, em razão da necessidade financeira do trabalho, pode se submeter a condições desfavoráveis. Isso porque, uma negociação de compensação entre partes que não estão no mesmo grau de igualdade se trata, em verdade, de uma imposição.

Nesse sentido, como pontua o senador Paulo Paim (2017), a mudança decorrente da reforma trabalhista, “elimina ou restringe, de imediato ou a médio prazo, várias dezenas de direitos individuais e sociais trabalhistas”. Assim, além de inconstitucionais, tais alterações promovem uma redução de direito dos trabalhadores, ocasionando:

perda de remuneração, à intensificação do trabalho (e, conseqüentemente, ao aumento do cansaço e do número de acidentes), à desorganização da vida social e familiar (devido às jornadas incertas e flexíveis) e ao rebaixamento na perspectiva de capacitação e crescimento profissional. (TEIXEIRA, 2017 p. 76)

A intensificação do trabalho é reflexo da ampliação do tempo em que o empregado fica disponível ao empregador para acompanhar as oscilações da necessidade de produção. Neste contexto, o empregado depara-se com sua jornada sendo reduzida ou estendida sem um controle total do seu tempo de trabalho, o que ocasiona a desorganização da vida social e familiar e o aumento do número de acidentes decorrentes do cansaço acentuado.

Além das conseqüências físicas, a incerteza da jornada laboral estimula o descontrole na rotina de trabalho do empregado, tendo em vista que gera imediato impacto na organização da vida social deste, bem como na própria vida profissional, em decorrência do trabalho excessivo e da jornada imprevisível, o que dificulta a possibilidade de capacitação via cursos de aperfeiçoamento, treinamentos e acúmulo de novos conhecimentos. Desse modo, conforme pontua Mauricio Godinho Delgado (2017), um acordo que estabeleça horas complementares à jornada de trabalho padrão ao longo de semanas e meses desencadeia em uma fadiga e, conseqüentemente, em riscos inevitáveis à saúde e segurança do empregado.

Desse modo, a compensação por meio de acordo individual é uma violação ao texto constitucional, como: o art. 6º que prevê o direito à saúde e ao lazer; o inciso XXII do art. 7º, que dispõe sobre o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, que englobam o tempo de labor; e o art. 170, que exige da ordem econômica a valorização do trabalho humano, a fim de garantir existência digna (ZIMMERMANN, 2018).

Nessa perspectiva, o Ministério Público do Trabalho, em pedido de veto total ou parcial do projeto da reforma trabalhista encaminhado ao Presidente da República, entendeu que a sobreposição de regimes de extrapolação de jornada de trabalho corresponde, na prática,

à instituição de jornada ilimitada de trabalho:

Quando o art. 7º, XIII da Constituição admite a compensação de jornada por negociação coletiva, faz em caráter excepcional, o que automaticamente afasta o regime de horas extras, previsto no inciso XVI do mesmo dispositivo, somente aplicável à jornada normal de 8 (oito) horas. Essa sobreposição de regimes de extrapolação de jornada de trabalho, permitida pela norma do projeto, corresponde, na prática, à instituição de jornada ilimitada de trabalho, em violação a direito previsto no artigo XXIV da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, segundo o qual, “todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas”.

[...]

A limitação razoável da jornada de trabalho ainda constitui exigência decorrente do direito fundamental ao lazer, previsto no art. 6º da Constituição. Por sua vez, dispõe o art. 217, § 3º, da Constituição, “o Poder Público incentivará o lazer, como forma de promoção social”, o que remete à necessidade humana de tempo livre das atividades profissionais para o trabalhador cultivar relacionamentos com outros grupos sociais, especialmente no espaço familiar, em que se assume a responsabilidade constitucional de prover convivência e lazer aos filhos, crianças e adolescentes, como garantia fundamental prevista no art. 227 da Constituição. (BRASIL, Ministério Público do Trabalho, 2017, p.30)

Por esta razão, à vista dos impactos negativos decorrentes da sobrejornada na saúde, lazer e segurança dos trabalhadores, a rigidez do texto constitucional no que se refere à possibilidade de realização de compensação de jornada de trabalho apenas por meio de acordo ou convenção coletiva, é legítima.

Assim, tendo em vista que a regulamentação protetiva do trabalhador em face do empregador foi flexibilizada, passando a existir espaço para negociações coletivas que fixem acordos em padrões inferiores aos previstos em lei, é indispensável o respeito ao princípio constitucional de vedação do retrocesso social, a fim de analisar a pertinência do legislador infraconstitucional em retroceder no âmbito do direito do trabalho, matéria que será analisada no próximo capítulo.

4 A INCONSTITUCIONALIDADE DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Para o Direito do Trabalho, a discussão quanto aos benefícios da Reforma Trabalhista é importante, tendo em vista que esta foi apresentada no âmbito jurídico como um instrumento indispensável para a flexibilização dos direitos dos trabalhadores e conseqüentemente, para a redução dos índices de desemprego e aquecimento da economia do país. No entanto, não existe uma pacificação quanto a sua aplicação, gerando indagações sobre a sua constitucionalidade e agravando o caráter de vulnerabilidade do trabalhador.

A nova legislação amplia o peso sobre as negociações nas relações trabalhistas ao permitir que esses acordos se sobreponham ao legislado. Desse modo, as negociações entre patrões e empregados passam a valer mais do que a lei em situações específicas, como a decisão sobre a jornada de trabalho, sendo imprescindível a análise quanto a constitucionalidade dessa alteração sob a ótica de proteção dos direitos e garantias dos trabalhadores, conforme será feito a seguir.

4.1 Contexto de inclusão e validação da reforma

A Reforma Trabalhista, prevista na Lei nº 13.467/2017, foi consolidada em um cenário de forte crise econômica, com a finalidade de modernizar e adaptar a legislação às novas relações de trabalho no Brasil. Isso porque, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1.943, já não atendia às necessidades atuais resultante do crescimento da economia e do avanço da tecnologia.

Instituída pelo Projeto de Lei nº 6.787 de 2016, a proposta da Reforma Trabalhista, consistia na alteração de somente 7 (sete) artigos. Todavia, após apreciação pela Câmara dos Deputados, o seu teor foi substancialmente modificado. O Relator Deputado Rogério Marinho apresentou outro projeto de lei, substitutivo ao PL. nº 6.787, propondo a alteração de mais 110 (cento e dez) artigos. Este foi aprovado nas duas casas do Congresso Nacional e sancionado pelo Presidente Michel Temer, tornando-se lei federal. Sua publicação no Diário Oficial da União ocorreu dia 14 de julho de 2017 com “vacatio legis” de 120 dias, entrando em vigor em 11 de novembro de 2017.

No entanto, mesmo aprovada pela comissão de Constituição e Justiça, responsável pelo controle constitucional preventivo, existem conflitos acerca da inconstitucionalidade da

Reforma Trabalhista, o que torna válida a análise crítica quanto aos seus reais impactos na vida dos trabalhadores.

4.2 A (in)constitucionalidade da Reforma Trabalhista

Conforme mencionado, não há consentimento quanto à constitucionalidade da Reforma Trabalhista. Para os defensores desta, a Consolidação das Leis do Trabalho estaria obsoleta, sendo necessária a adaptação da legislação à atual realidade capitalista de crescimento econômico e tecnológico, diante do novo padrão de industrialização das empresas e a globalização do mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, a legislação trabalhista, antes rígida, deveria tornar-se mais flexível, de modo que o “excesso” de leis fosse substituído pela “negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores”, vez que viabiliza a adequação das normas trabalhistas à peculiaridade de cada empresa (MARINHO, 2017, p.2).

Como resultado desse processo de modernização das relações de trabalho, a autora Marilane Oliveira Texeira (2017, p.42) pontua 6 (seis) principais modificações na seara trabalhista, a seguir enumeradas:

1. a substituição da lei pelo contrato;
2. a adoção de uma legislação mínima, residual, a ser complementada pela negociação/contratação;
3. a criação de diferentes tipos de contrato, distintos do padrão de assalariamento clássico representado pelo contrato por tempo indeterminado;
4. a substituição de direitos universais por direitos diferenciados;
5. a descentralização da negociação coletiva, se possível ao âmbito da empresa;
6. a substituição da intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas pela autocomposição das partes.

É possível perceber a inclinação da Lei nº 13.467/2017 em flexibilizar a relação trabalhista. Seu fundamento seria que a prevalência da autonomia da vontade sob o legislado garante a segurança jurídica das relações e reduz a interferência dos tribunais nas relações de trabalho. Isso porque, conforme os adeptos da reforma, o “excesso de leis impede o fortalecimento da negociação coletiva e induz a anulação de acordos na Justiça” (TEIXEIRA, 2017, p.43).

Nesse sentido, conhecida pela “modernização das leis trabalhistas”, a Reforma foi apresentada como um meio necessário para o desenvolvimento da economia e a redução dos níveis de desemprego no país. Entretanto, muitas das alterações trazidas por esta são

consideradas redutoras de direitos dos trabalhadores.

Isso porque a ideia de flexibilização da legislação oculta a real consequência da reforma trabalhista, qual seja: a redução da proteção social e a desarticulação dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, tendo em vista que a Lei nº 13.467/2017 viola, em grande parte de seus dispositivos, os preceitos previstos na Constituição Federal de 1988, principalmente em seus artigos art. 1º, III e IV; 3º, III; 7º, XIII; 170 e 193.

O texto da Lei nº 13.467/2017 desnatura a ideia de justiça social ao violar as metas relacionadas ao amplo acesso à justiça e aos direitos trabalhistas, previstas pela OIT. Viola ainda, conforme pontua Maurício e Gabriela Delgado (2017, p. 74), a

estrutura normativa prevista (...) no Sistema Internacional de Direitos Humanos (Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; Declaração de Filadélfia, de 1944; Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais da OIT, de 1998 e amplo rol de Convenções Internacionais do Trabalho da OIT ratificadas pelo Brasil).

Dentre as modificações apresentadas como inconstitucionais, o presente estudo tem como finalidade analisar aquela prevista no artigo 59 da CLT, a qual viabiliza a flexibilização da jornada de trabalho por meio de acordo individual, tácito ou escrito, entre empregador e empregado. O principal objetivo é demonstrar que esta alteração abre espaço para pactuação de condições menos favoráveis àquelas previstas em lei. Por esta razão, faz-se necessário avaliar o conteúdo deste dispositivo à luz dos princípios e normas constitucionais e trabalhistas.

O artigo supracitado, em seus parágrafos 5º e 6º, passou a autorizar com a nova redação da CLT o banco de horas ajustado por meio de acordo individual escrito, desde que compensado no prazo máximo de seis meses e a compensação de jornada por meio de acordo individual tácito ou escrito no prazo de um mês (BRASIL, 1943). Esses dispositivos apresentam uma clara afronta ao art. 7º, XIII, da Constituição Federal, que permite o sistema de compensação de jornada de trabalho apenas por meio de “acordo ou convenção coletiva de trabalho”, conforme abaixo transcrito:

Art.: 7º, CF: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988)

Sob este aspecto, é importante a análise do preceito constitucional e a discussão acerca de sua interpretação, posto que existem controvérsias quanto à possibilidade de realizar

a compensação da jornada de trabalho por meio de acordo individual. De acordo com Cláudia José Abud (2012, p. 77), a interpretação gramatical não esclarece a questão de forma objetiva, restando uma ambiguidade na expressão “acordo ou convenção coletiva”, uma vez que

o adjetivo “coletiva” pode, a depender da interpretação, incidir somente sobre o substantivo que lhe precede, convenção, ou sobre ambos os substantivos. É verdade que o adjetivo pode concordar com o substantivo mais próximo, mas, frequentemente, isso causa problemas à interpretação. Por isso, como a regra geral da língua é que o masculino é um gênero englobante, não marcado, a melhor construção para eliminar a ambiguidade é “acordo e convenção coletivos”, pois, sem a menor dúvida, o adjetivo qualificaria ambos os substantivos.

No entanto, concorda-se com o entendimento de Amauri Mascaro Nascimento (2011), o qual entende que o sistema de compensação de horas deve ser realizado por meio de negociação coletiva da qual resulta um acordo ou uma convenção coletiva de trabalho.

Sob essa ótica, é imprescindível analisar o princípio constitucional da proibição do retrocesso social e a possibilidade de o legislador infraconstitucional afetar os direitos constitucionalmente assegurados ao trabalhador.

4.3 Princípio constitucional implícito da proibição do retrocesso social

Inicialmente, deve-se ressaltar que devida à falta de previsão expressa acerca da proibição do retrocesso social, este instituto foi classificado pela doutrina como um princípio constitucional implícito. Ainda, faz-se necessário esclarecer que a necessidade do seu estudo surgiu do conflito entre a manutenção das poucas conquistas sociais e a defesa do poder intervencionista do Estado, que se apresentava com capacidade prestacional reduzida (SARLET, 2015).

Vale lembrar que a Constituição Federal de 1988 consagrou-se pela proteção dos Direitos Fundamentais no Brasil. Apresenta-se como um marco da proteção destes e da garantia dos direitos sociais, principalmente em relação aos de segunda e terceira geração, dispostos em seu preâmbulo, a seguir transcrito:

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte, para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil. (BRASIL, 1988)

Desse modo, o legislador constituinte garantiu o pleno desenvolvimento da personalidade e “participação ativa e corresponsável dos cidadãos nos destinos da própria existência e da sociedade” (GERELLI; GUASSÚ, 2017). O texto constitucional ao definir, em seu artigo 1º, a dignidade da pessoa humana como um dos princípios fundamentais demonstrou que este direito deve nortear a elaboração, interpretação e aplicação de toda legislação infraconstitucional.

Observa-se que em diversos dispositivos da Carta Magna há ampliação da proteção constitucional às normas infraconstitucional, como por exemplo, no art. 5º, §1º, CF, o qual prevê a aplicação imediata das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais; e no §2º do mesmo artigo ao determinar “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (BRASIL, 1988).

Compreende-se, então, que essas disposições possuem o objetivo de assegurar os princípios e normas fundamentais legitimadas pelo texto constitucional, consolidando um parâmetro mínimo de direitos a serem seguidos, preservando-os de possíveis revogações por legislação posterior. Nessa ideia se baseia o princípio da vedação do retrocesso.

Por essa razão, tal princípio se apresenta como o de maior relevância para a proteção dos direitos sociais. Na visão de Ingo Sarlet (2015), o princípio da proibição do retrocesso se refere a qualquer forma de redução das conquistas sociais, seja ela parcial ou total, no plano constitucional, ferindo os fundamentos e objetivos assumidos pela Constituição nos artigos 1º ao 3º, ou da legislação infraconstitucional. Ainda de acordo com o autor, além da garantia dos direitos fundamentais, o princípio em comento atua na proteção da segurança jurídica para a concretização da dignidade da pessoa humana.

Nesse sentido, o Ministro Celso de Mello em decisão proferida no Agravo em Recurso Extraordinário nº 639.337, discorre:

O princípio da proibição do retrocesso impede, em tema de direitos fundamentais de caráter social, que sejam desconstituídas as conquistas já alcançadas pelo cidadão ou pela formação social em que ele vive. – A cláusula que veda o retrocesso em matéria de direitos a prestações positivas do Estado (como o direito à educação, o direito à saúde ou o direito à segurança pública, v.g.) traduz, no processo de efetivação desses direitos fundamentais individuais ou coletivos, obstáculo a que os níveis de concretização de tais prerrogativas, uma vez atingidos, venham a ser ulteriormente reduzidos ou suprimidos pelo Estado. Doutrina. Em consequência desse princípio, o Estado, após haver reconhecido os direitos prestacionais, assume o dever não só de torná-los efetivos, mas, também, se obriga, sob pena de transgressão ao texto constitucional, a preservá-los, abstenendo-se de frustrar – mediante supressão total ou parcial – os direitos sociais já concretizados (BRASIL, Supremo Tribunal Federal, 2011).

Esta decisão é de suma importância no reconhecimento de vigência e aplicabilidade do princípio da proibição do retrocesso perante normas que visem a redução de direitos sociais, como ocorre em muitos dispositivos apresentados pela Reforma Trabalhista. O Direito do Trabalho, considerado como direito social fundamental, também é garantido por este sistema constitucional de proteção, “que abrange não apenas aqueles direitos do trabalhador expressos na Constituição, mas também todos aqueles previstos na legislação infraconstitucional, nas recomendações da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil e nas normas coletivas de trabalho” desde que sejam mais benéficos ao trabalhador (GERELLI; GUASSÚ, 2017).

Como já exposto ao longo do estudo, a Reforma Trabalhista ocasionou grande flexibilização dos direitos fundamentais dos trabalhadores e, conseqüentemente, a redução das garantias trabalhistas protegidas pelo sistema constitucional, ficando evidente uma tentativa de fragmentação e enfraquecimento da classe trabalhadora.

Uma das grandes alterações está presente no artigo 59, CLT, o qual passa a permitir compensações de jornadas de trabalho estabelecidas por meio de negociação direta entre empregado e empregador. No entanto, qualquer possibilidade de compensação da jornada por meio acordo individual é incompatível com o texto constitucional. Isso porque, o art. 7º, inciso XIII, CF, prevê expressamente que a compensação de horários apenas pode ocorrer mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Este dispositivo visa assegurar a saúde física e psicológica do trabalhador, bem como o seu direito ao lazer e ao convívio social e familiar, através de uma jornada de previamente determinada. De modo que a sua alteração desencadeia em conseqüências de ordem social, psicológica e da saúde. Por esta razão, resta claro que a alteração decorrente na Lei 13.467/2017 ocasiona uma redução dos direitos trabalhistas já previstos e garantidos constitucionalmente e a violação do princípio da proibição do retrocesso social.

4.4 A inconstitucionalidade da flexibilização da jornada de trabalho após a reforma trabalhista

Neste ponto, torna-se necessário lembrar que a fixação de limites à jornada de trabalho visa à proteção do empregado. A ampliação do tempo livre apresenta-se como exigência indispensável a todo e qualquer trabalhador, de modo que os excessos de trabalho concorreram para os males da sociedade atual, como a fadiga e estresse.

Desse modo, a autonomia no controle do tempo de trabalho favorece o empregado a realizar atividades complementares essenciais ao desenvolvimento da sua personalidade, como o convívio familiar, atividades culturais, políticas, entre outras. A partir deste controle, o trabalhador eleva o nível de sua existência, tornando-a mais atrativa e aprimora seus conhecimentos, de modo a expandir possibilidades de ascensão social e profissional (VIGNOLI, 2017).

Ocorre que, as empresas buscam uma forma de otimizar esta limitação da jornada de trabalho a fim de atender às suas particularidades e conseqüentemente, atingir um aumento na produção e maior vantagem no mercado. Nesse sentido, Vanessa Vignoli (2010, p.43) pontua que:

As novas demandas de produção do século XXI desafiam a imaginação dos operadores do Direito. A tradicional jornada de 8 horas diárias cede espaço para outros tipos de jornadas, com quantidades de horas diferentes, adequados de forma específica para cada ramo de atividade econômica, seja ele da indústria ou de serviços.

Por esta razão, em atenção às necessidades dos empregadores e empregados, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XIII, autoriza a flexibilização da jornada de trabalho, através da compensação ou banco de horas, desde que realizados por meio acordo ou convenção coletiva de trabalho e respeitado o limite de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais. Logo, percebe-se que o texto constitucional estabeleceu expressamente um limite a esta flexibilização, a fim de preservar a parte hipossuficiente da relação trabalhista.

Entretanto, com as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, o art. 59 da CLT passou a permitir que o banco de horas passe a ser pactuado mediante acordo individual escrito, desde que compensado no prazo de seis meses, ou ainda, por acordo individual tácito ou escrito, quando a compensação ocorrer dentro do mesmo mês. Desse modo, é incontestável que tal dispositivo, ao autorizar o acordo de compensação de jornada direto entre empregador e empregado, é uma afronta aos preceitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, além de um manifesto desrespeito a todos os direitos historicamente conquistados por estes.

Nesse sentido, como bem pontua Maurício e Gabriela Delgado (2017, p. 76):

A nova sistemática de jornada de trabalho prevista pela Lei n. 13.467/2015 aprofundou o parâmetro de flexibilização compensatória, em franco desrespeito à saúde e segurança obreira. Ainda na mesma direção, há violação manifesta ao art. XXIV da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, ao art. 7º, "d", do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, e ao art. 5º da Convenção 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1993.

Ainda de acordo com os doutrinadores, é possível perceber que a alteração prevista

no art. 59 da CLT representa um claro desrespeito ao sentido constitucional de dignidade e proteção do empregado, tendo em vista que a Constituição veda acordos que desencadeiem em situações desfavoráveis à saúde e segurança dos trabalhadores.

Da análise do artigo acima mencionado, referente à autorização de compensação de jornada mediante acordo individual em prazo semestral, é possível fazer menção à alteração promovida pela Lei n. 9.601/1998, que o ampliou o prazo da compensação da jornada de trabalho de 6 (seis) meses para 1(um) ano. Desde esta mudança, percebe-se um prejuízo ao trabalhador, visto que a possibilidade de compensação a longo prazo gera potenciais riscos à vida e saúde dos empregados em razão do acúmulo de horas, conforme entendimento Maurício Godinho Delgado:

A pactuação de horas complementares à jornada padrão que extenua o trabalhador ao longo de diversas semanas e meses, cria riscos inevitáveis à saúde e segurança daquele que presta serviços, deteriorando as condições de saúde, higiene e segurança no trabalho (em contraponto, aliás, àquilo que estabelece o art. 7º, XII, da Carta Magna). O regime de compensação anual, desse modo, escapa à dubiedade instigante que respondia pelo prestígio do mecanismo compensatório no estuário normativo da CF, já que deixa de ser manejado em extensão ponderada, perdendo, nesse aspecto, o caráter de vantagem trabalhista em benefício recíproco de ambas as partes contratuais. A agressão que propicia à saúde, higiene e segurança laborais já obscurece o sentido favorável ao trabalhador de que era ele classicamente dotado (DELGADO, 2017, p.1010).

Nesse sentido, considerando que a alteração resultante da Lei nº 13.467/2017 reforça esta ideia de compensação de jornada a longo prazo, entende-se mantidos a redução dos direitos dos trabalhadores. Antes de tais alterações legais, o regime compensatório favorecia não somente ao empregador, mas, também, o próprio trabalhador, posto que o sistema permitia a concentração mais consistente do tempo do empregado nas atividades laborativas, ampliando, por outro lado, o tempo livre para disponibilidade pessoal, sem prejuízo às tutelas referentes à saúde e segurança laborais.

Seguindo na análise das alterações decorrentes da Reforma Trabalhista quanto à compensação de horários, verifica-se também o desrespeito aos direitos humanos, ratificados pelas Convenções 154 e 155 da OIT, as quais versam sobre os direitos à saúde e segurança dos trabalhadores e o direito ao incentivo à negociação coletiva (SCALÉRICO; MINTO, 2017).

A vista disso, pode-se compreender que, dentro do cenário internacional no qual o Brasil faz parte desde o ano de 1919 por intermédio da Organização Internacional do Trabalho (OIT), existem quatro pilares de sustentação da ideia de compreensão do trabalho enquanto expressão da dignidade da pessoa humana, sendo eles: “os direitos e princípios fundamentais do trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo

social” (ANPT. et al, 2017, p.3).

A partir desta ideia, a OIT estabelece a necessidade de realização de políticas que objetivem a criação de mais empregos, redução da informalidade, bem como a ampliação da proteção social, de modo a incentivar a educação e a capacitação para o trabalho e a fortalecer os direitos trabalhistas. Medidas ignoradas pela nova redação da CLT.

Isso porque, o legislador, ao elaborar a Reforma Trabalhista, criou uma nova forma de regime compensatório, diferente do vigente até o momento de sua legitimação, ocasionando potenciais prejuízos à saúde e segurança do trabalhador, como o aumento do índice de adoecimento e de acidentes de trabalho. Por esta razão, não se deve admitir que este regime prejudicial das garantias trabalhistas seja pactuado sem o manto protetivo da negociação coletiva.

Ao permitir que a compensação de jornadas ocorra por meio de negociação individual, a Lei nº 13.467/2017 autoriza, na prática, que o empregado deixe de receber, por exemplo, o adicional de horas extras, mesmo trabalhando habitualmente acima das 8 horas diárias. Violando, portanto, o disposto no inciso XVI do art. 7º, CF, o qual estabelece o recebimento da remuneração de serviço extraordinário com a adição de 50% (cinquenta por cento) do valor normal.

Neste sentido Cláudia José Abud (2011, p.119) acrescenta que:

(...) no sistema de compensação de horários, a folga compensatória não leva em consideração o acréscimo de 50% sobre a hora trabalhada, como ocorre na prorrogação da jornada em regime de horas extras (art. 7º, inciso XVI); o empregado que, por exemplo, extrapolou a jornada em uma hora, não terá direito a uma hora e meia de folga, mas sim à hora simples. O sistema, como está, é prejudicial à saúde do empregado, que poderia descansar por mais tempo e, dessa forma, reduzir os riscos a sua saúde.

Desse modo, a estipulação do banco de horas de modo informal e a compensação após um longo período, implicam na supressão do pagamento de horas extras (FILHO, 2017). Sob outra perspectiva, percebe-se que a autorização para a celebração de acordos de forma tácita resulta na insegurança e na dificuldade de pagamento das horas efetivamente trabalhadas, de forma que a autonomia da vontade individual por acordos feitos diretamente entre empregado e empregador ocasiona a redução dos direitos trabalhistas, sem exigência de qualquer compensação pela perda.

Nessa perspectiva, como bem pontua Henrique Correia e Élisson Miessa (2018, p.169), a adoção da prática de negociação individual de forma tácita não é recomendável nem aos empregadores tampouco aos empregados. Isso porque, o acordo tácito é um instrumento

jurídico frágil, dada a complexidade em comprová-lo. Assim, “a ausência de um acordo escrito que demonstre a aceitação do trabalhador em se submeter à compensação de jornada pode levar ao questionamento acerca da ausência de consentimento ou ainda de eventual vício no consentimento do trabalhador.”, ficando suscetível de ser usado com a finalidade de facilitar fraudes no tocante à realização de horas extras pelo empregador.

Sob essa ótica, o Desembargador Fabiano Holz Bezerra, no julgamento do Recurso Ordinário nº 0021065-41.2016.5.04.0006, entendeu que a ausência de registros dos horários impossibilita o controle ou acompanhamento por parte do empregado das horas incluídas no banco de horas e suas respectivas compensações. A esse respeito, segue trecho da referida decisão:

[...] Destaco que a jornada compensatória é um regime que via de regra traz prejuízo remuneratório ao empregado, no que se refere ao recebimento da hora extra, sendo que a "troca" da hora extra por folga, via de regra, assim como a hora extraordinária, também, observa a conveniência do empregador, ou seja, é instituto que se caracteriza por restringir o direito do trabalhador. Desta forma, para sua validade, o regime de banco de horas deve no mínimo permitir ao empregado o controle dos "valores/horas" que tem para "receber/compensar".

[...] Em tal situação, as horas excedentes da jornada diária e da jornada semanal deverão ser pagas como extras (hora + adicional), uma vez que a restrição do pagamento do adicional sobre as horas irregularmente compensadas é entendimento jurisprudencial aplicável unicamente ao regime compensatório semanal. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, RO: 00210654120165040006, julgado em 03/10/2018, Desembargador Fabiano Holz Bezerra).

Nesse mesmo sentido, a Desembargadora Iris Lima de Moraes julgou pela invalidade do banco de horas que não possui registro da jornada de forma clara, conforme disposto abaixo:

HORAS EXTRAS. REGIME COMPENSATÓRIO BANCO DE HORAS. INVALIDADE. Não havendo o registro claro das horas extras realizadas, das compensadas e daquelas ainda pendentes de compensação, resta impossibilitada a aferição do cumprimento das cláusulas avençadas nas normas coletivas, bem como do disposto no art. 59 da CLT, deixando de espelhar, com a necessária transparência, a regularidade e efetividade do banco de horas apresentado. Invalidade do banco de horas declarada e deferidas horas extras. Recurso da autora provido (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0021242-91.2015.5.04.0021 RO, em 03/08/2017, Desembargadora Iris Lima de Moraes).

Assim, resta claro que as atuais decisões almejam conferir segurança jurídica às relações trabalhistas, de modo a decidir pela invalidade do regime compensatório quando estes se apresentam como redutores dos direitos e garantias do trabalhador.

Imperioso destacar que as normas jurídicas que versem a respeito de medidas de proteção à saúde e segurança do trabalho são consideradas indisponíveis, de modo que não podem ser suprimidas pela simples manifestação de vontade das partes contratantes,

principalmente quando uma delas ocupa posição de vulnerabilidade em relação à outra.

Por esta razão, no momento de estipular a compensação da jornada de trabalho, há a necessidade de representação por meio de acordo ou convenção coletiva, reduzida à termo, como forma de garantir o cumprimento do princípio protetor. Posto que o acordo direto entre as partes pode acarretar na fragilização da negociação, tendo em vista que o empregado, parte hipossuficiente da relação trabalhista, provavelmente irá se submeter a condições menos vantajosas às já legitimadas em troca da manutenção do seu emprego.

Resta claro que na maioria das vezes o empregado mantém uma relação de subordinação econômica em relação ao empregador, haja vista a dependência do salário para a sua manutenção. Desse modo, frente a subordinação financeira, o trabalhador cede às exigências quanto às suas condições de emprego e submete-se a condições desfavoráveis àquelas previstas em lei, o que é conhecido doutrinariamente como temor reverencial.

À vista disso, ressalta-se que a finalidade do Direito do Trabalho, ante à hipossuficiência do trabalhador, é garantir o equilíbrio entre partes desiguais na relação de emprego, e, ainda, impedir que apenas os valores econômicos sejam considerados, de modo a preservar todos os princípios fundamentais.

Assim, diante da vulnerabilidade do trabalhador em um mercado de trabalho cada dia mais hostil, torna-se necessária uma legislação que vise à integral proteção e à preservação dos direitos deste. Nesse sentido é o entendimento do relator Desembargador Alexandre de Souza Agra Belmonte no Recurso de Revista n.100553520145030026, conforme abaixo disposto:

No plano individual, há um desequilíbrio entre os sujeitos da relação jurídica, de modo que, diante da hipossuficiência do empregado, a ordem jurídica deve lapidar uma rede de proteção de direitos mínimos indisponíveis a fim de restabelecer o equilíbrio na relação entre empregado e empregador.

A relação de trabalho, antes de tudo, constitui uma relação jurídica contratual e, como tal, se sujeita aos mandamentos de otimização contratuais do direito civil, dentre os quais o princípio da ordem pública, que orienta para uma autonomia restringida pela ordem jurídica, e o princípio da socialidade, segundo o qual o contrato deve cumprir a sua função social.

Assim, na relação individual de trabalho, por força dos princípios da ordem pública e da socialidade, podemos afirmar a indisponibilidade de determinados direitos porquanto uma das partes se apresenta hipossuficiente.

(...)

O que é indisponível no plano individual, não é indisponível no plano coletivo, exceto quando se tratar de direitos que visam tutelar saúde, segurança, direitos da personalidade e proteger o direito adquirido. (TST - RR: 100553520145030026, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Publicação: DEJT 26/03/2018).

Ocorre que a Reforma Trabalhista rompe com a essência do acordo ou convenção

coletiva “demonstrando, de forma clara e despudorada, que o objetivo é unicamente a redução dos direitos sociais trabalhistas por via transversa.” (ANPT. et al, 2017, p.24). Por esta razão, entende-se que os acordos referentes ao sistema compensatório de horas devem ser pactuados por meio de negociações coletivas, a fim de garantir os direitos indispensáveis ao equilíbrio da relação trabalhista.

Ainda, a flexibilização decorrente das mudanças no art. 59 da CLT implicam na “necessidade do trabalhador estar permanentemente disponível para o empregador. Acompanhando as oscilações da produção, o trabalhador tem sua jornada reduzida ou estendida, sem ter controle sobre seu tempo de trabalho, o que resulta em redução indireta de custos para o empregador” (TEIXEIRA, 2017, p.76). Assim, a possibilidade de compensação de horários através de acordo individual, ocasiona a possibilidade de jornadas maiores e a intensificação do trabalho e, conseqüentemente, número de acidentes do trabalho e adoecimentos ocupacionais.

A interpretação literal da redação dada pela Lei nº 13.467/2017, em concordância com Maurício e Gabriela Delgado (2017, p. 128) “conduziria à deflagração de profunda insegurança jurídica para o trabalhador no contexto da relação de emprego, além de exacerbar o poder unilateral do empregador nessa relação já fortemente assimétrica.”. Sob esta ótica, resta clara a importância da preservação da dignidade da pessoa humana do trabalhador e o respeito ao princípio protetor, a fim de evitar o descumprimento dos direitos estabelecidos pela Constituição Federal.

Nessa perspectiva, a Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova, em julgamento do Recurso Ordinário n. 0021535-53.2016.5.04.0271, entendeu, em decisão anterior à Reforma, que:

RECURSO DA RECLAMADA. REGIME COMPENSATÓRIO POR BANCO DE HORAS. INVALIDADE. A validade da jornada compensatória de horário por banco de horas tem por requisito a existência de previsão em convenção ou acordo coletivo, conforme dispõe o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, observados os limites impostos pelo § 2º do artigo 59 da CLT. A impossibilidade de controle da movimentação do banco de horas pelo trabalhador enseja a sua invalidade, mormente quando os requisitos para a implementação do regime compensatório previstos em lei e na norma coletiva da categoria não foram observados. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0021535-53.2016.5.04.0271 RO, em 26/10/2017, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova).

Ainda nessa linha, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, no julgamento do Recurso Ordinário 0000931-49.2015.0.0013, deliberou a necessidade do respeito ao disposto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal:

RECURSO DO RECLAMANTE. JORNADA DE 12x36. INEXISTENCIA DE ACORDO COLETIVO A AUTORIZAR O REGIME DE COMPENSAÇÃO. Em consonância com o artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, é direito do trabalhador a duração normal do trabalho 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. inexistindo norma coletiva que valide o regime da escala 12x36, impõe-se a condenação da empresa ao pagamento, como extras, das horas trabalhadas além dos limites legalmente fixados. Recurso a que se dá provimento, neste ponto (Processo: RO – 0000931-49.2015.0.0013, Relator: Milton Gouveia da Silva Filho, data de julgamento: 06/06/2018, Segunda Turma, data da assinatura: 06/06/2018).

Dessa maneira, a flexibilização da jornada de trabalho decorrente da Reforma Trabalhista deveria estar restritamente vinculada aos parâmetros definidos pela Carta Magna. Entretanto, em verdade, o legislador estabelece uma “ruptura com o padrão de direitos e de proteção ao trabalho firmados pela ordem jurídica em seu tripé estruturante, ou seja, Constituição da República, normas internacionais vigentes no Brasil e legislação federal trabalhista” (DELGADO, 2017, p. 78).

Como já mencionado, o art. 7º da Constituição Federal determina inúmeros direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, que objetivam a melhor qualidade de vida, bem como melhoria da condição social destes. Ainda, observando o plano internacional de proteção aos direitos humanos, a OIT estabelece a fixação de princípios e garantias fundamentais, a fim de proporcionar uma extensão da proteção social. Desse modo, percebe-se claramente a existência de preceitos que visem à segurança jurídica e social do trabalhador no plano nacional e internacional.

Assim, firmaram-se inúmeras decisões, dentre elas o julgamento do a RO: 00006480420125040331 RS 0000648-04.2012.5.04.0331, do relator Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos:

HORAS EXTRAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIOS. ILEGALIDADE. Para a legalidade do regime de compensação de horários é necessária a sua previsão em acordo ou convenção coletiva e que seja formulado em consonância com os artigos 7º, XIII, da Constituição da República, e 59, § 2º, da CLT. A circunstância de a jornada de trabalho ultrapassar o limite máximo de dez horas diárias, resulta, como consequência, na ineficácia do ajuste de compensação horária, gerando ao trabalhador o direito ao recebimento das horas extras acrescidas do adicional legal (TRT-4 - RO: 00006480420125040331 RS 0000648-04.2012.5.04.0331, Relator: CLÓVIS FERNANDO SCHUCH SANTOS, Data de Julgamento: 29/11/2012, 1ª Vara do Trabalho de São Leopoldo).

Nesta mesma lógica, o Juiz Convocado Wilson Zauhy, no julgamento da Apelação em Mandado de Segurança 38206 SP 1999.03.99.0382206-5, julgou:

PROCESSO CIVIL E TRABALHISTA. AUTO DE INFRAÇÃO. COMPENSAÇÃO DE HORAS EXTRAS. ARTIGO 7º, INCISO XIII DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO DO SINDICATO DA CATEGORIA. DESCANSO SEMANA. EMPRESA DEDICADA AO COMÉRCIO DE ALIMENTOS. POSSIBILIDADE DE UTILIZAÇÃO DO TRABALHO DOS EMPREGADOS AOS DOMINGOS. DECRETO DE EXTINÇÃO SEM RESOLUÇÃO DO MÉRITO AFASTADO. [...] O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, ao estabelecer a necessidade de “acordo ou convenção coletiva de trabalho”, o faz para as hipóteses de “compensação de horários e redução de jornada”, impondo-se, em ambas as hipóteses, a intervenção de Sindicato da categoria, sendo, destarte, imprestável acordo individual (TRT-3 – AMS: 38206 SP 1999.03.99.0382206-5, Relator: JUIZ CONVOCADO WILSON ZAUHY, Data de Julgamento: 30/02/2011, JUDICIÁRIO EM DIA – TURMAC.).

No entanto, com as alterações decorrentes da Lei nº 13.467/2017 a proteção social nas relações de trabalho restou prejudicada. Como demonstrado, a aplicação e efetividade dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, fundamentos garantidos pela Carta Magna, em seu artigo 1º, III e IV, foram drasticamente reduzidos, resultando uma precariedade nas relações trabalhistas.

Desse modo, compreende-se que a Reforma Trabalhista estabelecida pela Lei nº 13.467/2017, alterou alguns direitos previstos constitucionalmente e ampliou significativamente a possibilidade de flexibilização das jornadas laborais. No entanto, deve-se destacar que o direito de flexibilizar deve respeitar, acima de tudo, a dignidade da pessoa humana do trabalhador, de modo a garantir a sua função social. Caso contrário, será considerada abusiva toda e qualquer norma que reduza os direitos já assegurados aos trabalhadores ou que viole os preceitos assegurados pela Constituição Federal do país.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De todo o exposto, chegou-se à conclusão de que pelo menos uma das alterações da flexibilização do Direito do Trabalho após a Lei nº 13.467/2017, que é a que se refere ao regime compensatório de jornadas laborais, vai de encontro ao texto da Constituição Federal.

Isso porque, como visto, com o advento da Reforma Trabalhista, a flexibilização dos direitos dos trabalhadores brasileiros foi ampliada, permitindo, entre outras alterações, a possibilidade do banco de horas mediante acordo individual escrito, compensado no prazo máximo de seis meses, e, ainda, a compensação por meio do acordo individual tácito ou escrito, a qual permite que a jornada seja compensada no período de um mês, através da nova redação do art. 59 da CLT.

A flexibilização das normas trabalhistas, de um modo geral, auxilia nas mudanças de ordem econômica, tecnológica e social existentes na relação de emprego, adaptando-as à realidade das condições de trabalho em situações concretas. No entanto, ao tratar das jornadas de trabalho, é necessário ponderar a sua aplicação, sob pena de haver uma desregrada disposição dos direitos indisponíveis presentes no texto constitucional.

Por esta razão, visando à proteção integral dos direitos e garantias trabalhistas, a Constituição Federal, em seu artigo 7º, XIII, estabelece limites à flexibilização da jornada, dispondo que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

No entanto, ao permitir que a compensação de jornada de trabalho seja estabelecida por meio de negociação direta entre empregador e empregado, resta clara a violação da Reforma

Trabalhista ao disposto no artigo supracitado. Assim, considerando que a previsão de compensação da jornada por meio acordo individual é incompatível com o legitimado pelo ordenamento jurídico pátrio, entende-se que a alteração do artigo 59 da CLT é inconstitucional.

Ainda, da análise desse dispositivo, foi possível perceber que, na prática, evidencia um caráter redutor dos direitos dos trabalhadores, posto que ele relativiza a posição de vulnerabilidade e hipossuficiência desses, sem que haja uma contraprestação benéfica. Assim, compreende-se que, ao invés de promover a modernização da legislação trabalhista, a Reforma acaba por violar muitos direitos constitucional e historicamente conquistados.

Sob a análise do princípio da vedação do retrocesso social, que objetiva a manutenção da segurança jurídica, percebe-se uma violação também da dignidade e proteção

do empregado, tendo em vista que a Constituição veda a celebração de acordos que desencadeiem em situações desfavoráveis à saúde e segurança dos trabalhadores.

Por fim, ressalta-se que o presente trabalho não pretende esgotar o tema ora estudado, mas apenas discutir sobre as implicações, do ponto de vista da constitucionalidade, que a flexibilização da Reforma Trabalhista causará aos empregados, em especial quanto ao sistema de compensação de horas.

REFERÊNCIAS

ABUD, Cláudia Jose. **Jornada de trabalho e a compensação de horários**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO. et al. **Nota Técnica Plc 38/2017 – Reforma Trabalhista Aspectos de Inconstitucionalidade e de Antijuridicidade**. Brasília, 2017. Disponível em <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-técnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>> Acesso em 18 de out. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 2011.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 18 out. 2018.

_____. Planalto. **Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em 10 out. 2018

_____. Planalto. **Lei Nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm> Acesso em 22 out. 2018

_____. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário com Agravo: 639.337**. Agravante: Município de São Paulo. Agravado: Ministério Público do Estado de São Paulo. Relator: Min. Celso De Mello. São Paulo, SP, 23/08/2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627428>> Acesso em 17 out. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário: 0000931-49.2015.0.0013**. Recorrente: Lindinalvo Arnaldo de Araújo e Empresa de Manutenção e Limpeza Urbana-EMLURB. Recorrido: Os mesmos. Relator: Milton Gouveia da Silva Filho. Recife, PE, 06/06/2018. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/586832575/recurso-ordinario-ro-9314920155060013>> Acesso em 27 out. 2018

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista: 100553520145030026**. Recorrente: José Eustáquio dos Santos. Recorrido: Mega Energia Locação e Administração de Bens Ltda. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, DF, 21/03/2018. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/560810288/recurso-de-revista-rr-100553520145030026/inteiro-teor-560810341>> Acesso em 26 out. 2018.

_____. Tribunal Regional Federal. **Apelação em Mandado de Segurança. 38206 SP 1999.03.99.0382206-5**. Relator: Juiz Convocado Wilson Zauhy. São Paulo, SP, 30/02/2011.

Disponível em: < <https://trf-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18871406/apelacao-em-mandado-de-seguranca-ams-38206-sp-19990399038206-5-trf3>> Acesso em 26 out. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário: 00210654120165040006.** Recorrente: Ana Paula Soares Correa. Recorrido: WMS Supermercados do Brasil LTDA. Relator Desembargador Fabiano Holz Bezerra. Porto Alegre, RS, 03/10/2018. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/634658881/recurso-ordinario-ro-210654120165040006/inteiro-teor-634658899?ref=juris-tabs>> Acesso em 26 out. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário: 0021242-91.2015.5.04.0021.** Recorrente: Seara Alimentos LTDA. Recorrido: Mario Fulber. Relator Desembargadora Iris Lima de Moraes. Porto Alegre, RS, 03/08/2017. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/634658881/recurso-ordinario-ro-210654120165040006/inteiro-teor-634658899?ref=topic_feed> Acesso em 26 out. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho. **Recurso Ordinário: 0000648-04.2012.5.04.0331.** Relator: Clóvis Fernando Schuch Santos. São Leopoldo, RS, 29/11/2012. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128321567/recurso-ordinario-ro-6480420125040331-rs-0000648-0420125040331>> Acesso em 26 out. 2018. CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 8. ed. rev., atual., Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 14.ed. ver., atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Reforma Trabalhista: Comentários ao substitutivo do Projeto de Lei no 6.787/2016.** Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-01.pdf>> Acesso em 18 out. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho.** 6. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho para os concursos de analista do TRT e MPU.** 10. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista.** Mato Grosso: JusPodivm, 2018.

COSTA, Fábio José da. **Jornada de trabalho: banco de horas.** Trabalho de conclusão do curso (Direito). Fundação do Município de Assis-FEMA, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GERELLI, Daniela Costa; GUASSÚ Rivadavio Anadão de Oliveira. **A Reforma Trabalhista e o Princípio do Não Retrocesso Social**. Disponível em: <<http://www.lbs.adv.br/artigo/a-reforma-trabalhista-e-o-principio-do-nao-retrocesso-social>> Acesso em 20 out. 2018.

MARINHO, Rogério. **Modernização das leis trabalhistas: o Brasil pronto para o futuro**. Petrus et Alii: 2017.

MARINHO, Rogério. **Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017**. Substitutivo ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961> Acesso em 25 out. 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

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

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Pedido de veto total ou parcial do PLC 38/2017**. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/1557d36c-eb77-4186-a472-b77782027895/PEDIDO+DE+VETO_FINAL_1.pdf?MOD=AJPERES&attachment=true&id=1499871332213>. Acesso em: 15 out. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PAIM, Paulo. **Paim apresenta projeto que revoga Lei da Reforma Trabalhista**. Disponível em <<http://www.senadorpaim.com.br/noticias/noticia/6825>> Acesso em 16 out. 2018.

PASTORE, José. **O futuro das relações do trabalho: Para onde o Brasil quer ir?** Fórum de Relações do Trabalho, Salvador, 2012.

PERONDI, Douglas Bortolotto. **Banco de horas sofre mudanças com a Reforma Trabalhista**. Disponível em <<http://www.bortolotto.adv.br/blog/index.php/2018/02/15/banco-de-horas-sofre-mudancas-com-a-reforma-trabalhista/>> Acesso em 25 out. 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos Direitos Fundamentais. Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional.** 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado editora, 2015.

SCALÉRIO, Marcos; MINTO Túlio Martinez. **Normas da OIT organizadas por tema.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Cássia Cristina Moretto da. **Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional.** Curitiba, 2012, vol. 4, n. 7, Jul.-Dez. p. 274-301.

SILVA, José Afonso da. **Comentário contextual à Constituição.** 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O dano moral nas relações de trabalho.** Coleção para Entender Direito. São Paulo: Estúdio Editores, 2014.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira (Org). et al. **Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista.** CESIT: Unicamp. 2017. Disponível em <<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Reformatrabalhista.pdf>>. Acesso em 10 out. 2018.

VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da jornada de trabalho: importância e limitações.** Disponível em <[file:///C:/Users/melar/Downloads/Dissertacao_Vanessa_Vignoli%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/melar/Downloads/Dissertacao_Vanessa_Vignoli%20(3).pdf)> Acesso em 22 out. 2018.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **O processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.** Disponível em <<https://www.jota.info/autor/cirlene-luiza-zimmermann>> Acesso em 16 out. 2018.