



**FACULDADE DE SINOP
CURSO DE DIREITO**

PHILIFE PRADO BARROS

**JORNADA DE TRABALHO COM O ADVENTO DA LEI Nº 13.467 DE
2017.**

**Sinop - MT
2021/2**

PHILIFE PRADO BARROS

**JORNADA DE TRABALHO COM O ADVENTO DA LEI Nº 13.467 DE
2017.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca Avaliadora do Departamento de Direito, da Faculdade de Sinop - FASIP, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora Mestre: Elisangela Marcari

**Sinop - MT
2021/2**

PHILIPPE PRADO BARROS

JORNADA DE TRABALHO COM ADVENTO DA LEI 13.467/17

Monografia apresentada à Banca Avaliadora do Curso de Direito - FASIP, Faculdade de Sinop como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em: ____/____/2021.

ELISANGELA MARCARI
Mestre- Orientadora
Departamento de Direito – FASIP

NAYARA MOURA
Professora Avaliadora
Departamento de Direito – FASIP

HUMBERTO HOLSBACH
Professor Avaliador
Departamento de Direito – FASIP

GABRIEL ANIZIO CALDAS
Diretor Curso de Direito – FASIP

Sinop - MT
2021/2

DEDICATÓRIA

Dedico a Deus, a minha Namorada *Denise Anselmo Cabral* e ao meu filho *Benício Prado*, que são minhas inspirações e me deram força para a conclusão desse trabalho.

AGRADECIMENTO

Quero agradecer aos meus pais *Elisangela de Sousa Prado e Pedro Barros Oliveira*, aos meu Tio e Pai *Belarmino Sousa Prado* que sempre me apoiaram, ao meu Avô *Adelor Sousa (in memoriam)* e aos meus irmãos *Luccas Prado Barros, Salomão Barros e Arthur Prado*. E a toda minha família e professores que fizeram parte dessa história em minha vida e por sempre me incentivarem a ser uma pessoa melhor buscando com dignidade e perseverança a conclusão deste projeto em minha vida. A todos vocês meu muito obrigado.

PHILIPPE. Prado Barros, **Jornada de trabalho com o advento da lei 13.467/2017**. P.66 - Monografia de Conclusão de Curso de Bacharel em Direito – FASIP– Faculdade de Sinop, 2021/2.

RESUMO

Está presente pesquisa buscou analisar e abordar as principais mudanças que ocorreram antes da vigência da lei 13.467/17 e as mudanças que aconteceram no cenário *juris* trabalhista no tocante à Jornada de Trabalho dos empregados que nada mais é do que o tempo à disposição do empregado diante o empregador, através da reforma da lei muitas mudanças ocorreram como: o fracionamento das horas, o fracionamento das férias, o *home office*, jornadas especiais de trabalho, o fim das horas *in tinere*, o banco de horas foi alterado assim como os acordos entre sindicatos , acordos individuais e coletivos, entre outras modificações que a lei trouxe beneficiando as partes em comum igualdade e proteção da lei, assim possibilitando um acordo comum entre as partes ,trazendo maior celeridade ,economia e boa-fé entre empregado e empregador na realização um trabalho digno e de comum acordo. O presente trabalho demonstrou que a reforma da lei trouxe casos que antes foram julgados e com a modificação trouxe uma norma especifica a ser aplicada, cabe destacar que tanto o empregado quanto o empregador tiveram seus direitos reconhecidos e protegidos.

Palavras-chave: Jornada De Trabalho; Reforma Trabalhista; Tempo à disposição.

PHILIPPE. Prado Barros, **Jornada de trabalho com o advento da lei 13.467 / 2017**. P.67 - Monografia de Conclusão de Curso de Bacharel em Direito - FASIP– Faculdade de Sinop, 2021/2.

ABSTRACT

This research aimed to approach the main changes that occurred in the 13.467/17 law period and all the changes that happened to employers regarding to working days. Through the Law Reform many things changed such as: hours fragmentation, vacation fragmentation, home office, special work hours, ending of 'in tinere' hours, bank of hours were altered as well as union agreements, individual and collective agreements besides many other kind of modifications brought by the law which advantage employees and employers, bringing them mutual agreement. The present work showed that the Labor Reform brought decided cases which now there are specific norms to be applied. It is important to emphasise that both, employers and employees, had their rights recognized and protected.

Keywords: working days, Labor Reform, time at disposal amor

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO E LEGISLAÇÃO DO TRABALHO NO TOCANTE A JORNADA DE TRABALHO	11
1.1 Contexto geral do direito do trabalho.....	11
1.2 Breve histórico do direito do trabalho	12
1.3 Princípios do direito do trabalho	16
1.4 Evolução da legislação trabalhista no tocante a jornada de trabalho	19
1.4.1 A duração do trabalho no brasil.....	20
1.4.2 O advento da jornada de 44 horas semanais no direito brasileiro	21
2. JORNADA DE TRABALHO	22
2.1 Jornada e horário de trabalho.....	22
2.2 Classificação da jornada de trabalho	25
2.2.1 Trabalho regime de tempo parcial	26
2.2.2 Jornada noturna.....	27
2.2.3 Jornadas especiais.....	28
2.3 Trabalho extraordinário	31
2.3.1 Formas de prorrogação da jornada	32
2.3.2 Compensação de jornada	34
2.3.2.1 Banco de horas	35
2.4 Tempo à disposição.....	36
2.4.1 Artigo 4º da CLT	37
2.4.2 Horas In itinere	38
2.5 Tempo de Sobreaviso e prontidão.....	39
2.6 Intervalos.....	40
2.6.1 Intervalo Intra jornada	40
2.6.2 Intervalo inter jornada	42
2.6.3 Intervalos especiais.....	43
2.7 Repouso semana remunerado	43
2.8 Empregados excluídos do controle de jornada de trabalho	44
3. ANÁLISE COMPARATIVA PRÉ E PÓS REFORMA TRABALHISTA NO TOCANTE A JORNADA DE TRABALHO	46
3.1. Principais mudanças na reforma trabalhista.....	46
3.1.1 Tempo à disposição – tempo de permanência na empresa.....	48
3.1.2 Horas In itinere	49
3.1.3 Jornada 12 horas por 36 horas	50
3.1.4 Banco de horas e compensação de Jornada (Acordos e CCT)	51
3.1.5 Tele trabalho e Home-office.....	52
3.1.6 Reduções na jornada de trabalho conforme medida provisória N°1045	54
3.2 Comparativo Do pré e pós reforma trabalhista no tocante à jornada de trabalho....	55
3.3 Análise sobre os pontos positivos e negativos da mudança.....	56
3.4 Posicionamento da jurisprudência sobre o tema.	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	61
REFERÊNCIAS	63

INTRODUÇÃO

O tema tratado é voltado a jornada de trabalho e as modificações que ocorreram com a reforma trabalhista tendo o objetivo trazer as mudanças nas relações contratuais bem como a modificação do tempo de serviço que o empregado tem diante ao empregador em contrato de trabalho, que esteja à disposição do mesmo exercendo atividade compatível a sua função de empregado.

O problema a ser desenvolvido no presente estudo é mostrar as consequências das mudanças das leis trabalhistas com a reforma, alguns direitos foram perdidos porque o empregado é a parte menos favorecida e o empregador ganhou força da lei com a proteção de normas que antes era apenas contratual.

As disposições da Consolidação das Leis do Trabalho visam garantir o direito do empregado e empregador, logo empregador é todo empresário individual ou coletivo que exerce atividade econômica conforme (Art.2º da CLT) e empregado é toda pessoa física que presta serviço conforme (Art. 3º da CLT). Contudo conforme o (Art.4º da CLT) considera-se como serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

Este presente trabalho tem como principal objetivo informar a que sem interessa, trabalhadores e empregadores, como as mudanças da nova reforma influenciaram no cotidiano das relações trabalhistas, bem como mostrar novas formas de jornada de trabalho que podem ser objeto de contrato individual, acordos coletivos e determinadas categorias de empregados. Portanto, o principal objetivo é esclarecer tanto funcionários quanto empregadores das novas formas de jornada de trabalho.

Neste sentido o direito do trabalho busca sempre satisfazer e realizar um comum acordo entre as partes em busca do melhor relacionamento e convívio social entre empregado

e empregador. O contrato de trabalho gera uma relação entre as partes em que ambos têm direitos e deveres a serem prestados.

Com advento da lei número 13.467 de 2017, da consolidação das leis do trabalho, ocorreram reformas que trouxeram muitas mudanças em nosso cotidiano jurídico e profissional. Reformas essas que amparam ainda mais o empregado trazendo maior estabilidade, benefícios e direitos ao logo de sua jornada de trabalho e descanso. Além disso, traz garantias e direitos ao empregador que foi amparado com a reforma desta lei.

Este trabalho visa focar nas mudanças que foram estabelecidas ao logo do advento da lei e suas mudanças em 2017 até 2021, com alterações que ocorreram nas jornadas de trabalho. Buscando sempre demonstrar qual a melhor definição e forma de se utilizar de mecanismos que ajudem a resolver e discutir determinados litígios. Trazendo o retrocesso da lei anterior, e as mudanças que foram destacadas com o advento e alteração da nova lei em 2017 até os dias de hoje.

Logo a metodologia utilizada no presente trabalho são pesquisas bibliográficas através de livros, artigos, citações, súmulas, emendas e todos os tipos de textos que possam ser encontrados para maior análise dos fatos ao longo do tempo e a modificação da lei com o passar dos anos. O método utilizado foi o hipotético dedutivo usufruindo de pesquisas bibliográficas e documentais, trazendo a maior realidade do cotidiano e como foram as modificações em que a lei 13.467/17 trouxe para não só o direito do trabalho, como o direito geral de todas as pessoas das classes trabalhadoras.

No capítulo I vamos abordar a evolução histórica do direito e como ocorreu as modificações na legislação brasileira na jornada de trabalho, no capítulo II vamos discutir as formas de jornada de trabalho e seus aspectos. No capítulo III vamos falar sobre as principais mudanças que ocorreram antes e depois da reforma trabalhista, seus aspectos positivos e negativos que lei trouxe para os empregados e empregadores.

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO E LEGISLAÇÃO DO TRABALHO NO TOCANTE A JORNADA DE TRABALHO

A evolução do direito não só do trabalho, como de todo o direito foram feitas através de assembleias que buscaram o direito uno de toda a nação, conforme a criação da constituição federal se teve a possibilidade de garantir direitos à igualdade de homens e mulheres, além de garantir uma sociedade economicamente organizada, assim se destaca o Direito do trabalho ou do trabalhador, aquele que exerce sua economia através do trabalho designando a um empregador, muitas vezes uma empresa ou empresário.

A evolução histórica do direito do trabalho se dá desde a idade média até a revolução industrial da Inglaterra, devido ao capitalismo tomar conta de toda economia mundial foram necessários mão de obra, nesta forma se deu as primeiras relações contratuais de trabalho, ao logo do tempo um período de jornada de trabalho teve de ser atribuída aos empregados que ao longo da História exerciam atividades insalubres e extensas.

1.1 Contexto geral do direito do trabalho

O direito do trabalho foi necessário assim que se observou medidas insalubres, extensas, falta de intervalos, mão de obra escrava, mão de obra exercida por menores, entre outros direitos dos empregados que só puderam ser atendidos com a criação das leis, que visavam garantir direitos dos trabalhadores ao longo do tempo.

O direito do trabalho é a junção de todos elementos de direitos à proteção do trabalho a saúde e “na análise dos elementos jurídico-formais do contrato empregatício. Trata-se de elementos cuja higidez e regularidade jurídicas são essenciais para que o Direito autorize a produção de plenos efeitos à relação oriunda do mundo dos fatos sociais” (DELGADO, 2019, p. 355)

Assim o direito do trabalho tem como objetivo prezar a proteção das relações de emprego, com o sentido de:

A partir das reflexões dispostas no capítulo precedente, que estudou a Matriz estrutural da Constituição da República de 1988, este texto traça as Características principais das mudanças promovidas pela Lei n. 1 3.467 na Consolidação das Leis do Trabalho e demais diplomas normativos correlatos. (DELGADO, 2017, p. 39)

Foi só devido ao capitalismo e à Criação da Constituição da república de 1988 que os trabalhadores tiveram seus direitos reivindicados, porém a história não termina aqui, só se é capaz de entender o que se passa nos dias de hoje vendo o retrocesso da história que há muitos anos foram acontecimentos históricos, onde o poder teve vários lados da moeda, as leis não foram organizadas de forma rápida, foi através de evolução que a lei teve sua forma e autonomia, por exemplo a mão de obra escrava, por muitos anos foi aceita como trabalho, na Revolução Industrial o trabalho era exercido por menores de idade, trabalho com jornadas intensas e com pouco horário de intervalo.

Assim a relação de emprego não era regulamentada e foi por anos exercida de forma errônea com pessoas que exerciam esta relação como forma de viver em uma sociedade, ter alimento e moradia. Uma vez que a sociedade priorizava o trabalho e não os direitos dos cidadãos que trabalhavam, logo viam a falta de mão de obra que era escassa em períodos da história do direito do trabalho.

1.2 Breve histórico do direito do trabalho

O começo do direito do trabalho se deu com a corporação de desenvolvimento na idade média, a partir daí se teve a criação das máquinas com a revolução na Inglaterra em 1712, no Brasil ocorreu o reconhecimento da liberdade de trabalho com a criação da primeira constituição federal de 1824 e a partir daí se teve as modificações na constituição em 1891, 1931 até a criação da atual constituição que garante direitos e deveres a todos em 1988, o direito do trabalho tem como base a constituição devido a proteção gera e todos os direitos e deveres, através da constituição se viu a necessidade de aprimorar as normas de matéria específica e assim aconteceu a criação da consolidação das leis trabalhistas, visando garantir direitos e deveres dos empregados e empregadores no âmbito do direito do trabalho.

O trabalho é o que dignifica o homem como relatou (Confúcio, 551-479 a.c.), pode-se dizer que o trabalho segue o homem desde os tempos mais antigos da sociedade, onde o

homem exercia o trabalho através da caça para satisfazer suas necessidades, como exemplos saciar a fome, abrigar-se, defender-se. (SCHIAVI, 2017)

Se no passado o trabalho tinha conotação de tortura e sobrevivência, atualmente significa que toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva pode se considerar um trabalho. Todavia, nem toda atividade humana produtiva constitui objeto do Direito do Trabalho.

Somente o trabalho exercido em favor de terceiros é considerado uma relação de emprego, o estudo rejeita a possibilidade de energia desprendida para si próprio como forma de trabalho. O trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado.

Assim pode-se dizer que o trabalho vem em conjunto ao homem desde os primórdios da sociedade até os dias de hoje, porém o direito não foi concedido aos empregados e empregadores tão rápidos, foram anos de revoluções e intervenção da sociedade para que isso pudesse mudar, hoje temos várias leis e normas para nos defender de determinados conflitos e causas inerentes a sociedade.

Desde o dia em que o homem passou a se reunir para lutar, conquistar terras e poderes, através de guerras e revoluções, as lutas da sociedade desde então buscaram por direitos e justiça, à sociedade sofreu com a escravidão, guerras e com muitas mortes ao longo disso.

Pode-se dizer que uma das primeiras relações entre “empregado e empregador” foi a mão de obra escrava, a luta era pela sobrevivência os escravos, diante de seus senhores, que através dos serviços prestados tinham comida e proteção, assim dependiam desses meios para sobreviver, sem remuneração, sem benefícios apenas para proteger a vida.

Evidentemente fica claro que a mão de obra escrava não pode ser caracterizada como forma de trabalho, uma vez que só há submissão aos seus senhores, e nenhuma forma de obter remuneração e emprego digno, não há jornada de trabalho pré-estabelecida.

A forma de pagamento era o alimento e abrigo junto aos seus senhores. Seus estados de dependência eram como se seus senhores fossem seus donos, não existindo relação de direito do trabalho nisso. (AMORIM, 2020)

Já no final da idade média a principal forma de trabalho era o artesanato cujos artesãos trabalhavam por conta própria e vendiam suas mercadorias, foi assim que surgiu a necessidade de mão de obra barata. Para se tornar artesão, era necessário que os mesmos trabalhassem por muito tempo para adquirirem experiência e no final desse curso, poderia- se

fazer uma prova, porém o custo era muito caro e nem todos podiam arcar com esse método e se tornavam empregados.

Foi daí que surgiu uma das primeiras relações de trabalho, no entanto ainda não havia direitos inerentes a essas classes de trabalhadores, que exerciam jornadas extensas de trabalho de até 18 horas por dia, além de haver a exploração de crianças e mulheres, consta-se que muitas vezes essas relações de trabalhos eram perigosas e insalubres, devido ao tempo de trabalho e a forma em que esses trabalhadores eram submetidos à exploração. (AMORIM, 2020).

Após esse período houve a grande Revolução Industrial em que a relação trabalhista criou muita força principalmente na Inglaterra, França e Itália, países que começaram a produzir diversos produtos. Com esta Revolução industrial surgiu a necessidade de trabalhadores, que muitas vezes eram crianças, idosos ou estrangeiros de outros países em busca de emprego.

Além disso, a relação com outros países ficou muito mais vinculada pois alguns países começaram a exportar e transportar tanto matéria prima quanto produtos industrializados. Nessa fase a Europa viu a necessidade de buscar fontes de energias rápidas e eficazes como o carvão vegetal, pois era barato e tinha uma grande rentabilidade nas indústrias.

O liberalismo no campo econômico que vigorava no século XVIII era incompatível com qualquer ideia de interferência na liberdade dos empregadores buscando seus próprios interesses, as durações diárias de trabalho eram de longas horas e a exploração de trabalho a que eram submetidos os trabalhadores, sem distinção entre adultos, menores e mulheres, agravavam a realidade de que direitos e deveres eram possíveis de existir, isso tudo se deu devido a consequência da Revolução Industrial.

Com o período da Revolução Industrial as empresas se desenvolveram cada vez mais, assim as relações entre os empresários e empregados começou a crescer, foi daí que veio a ideia de criar sociedades de trabalhadores em busca de condições dignas de trabalho e de direitos reais ao empregado, tanto na forma de trabalho, quanto com as jornadas de trabalho, trazendo benefícios ao empregado. Com essa relação entre empregado e empregador, os trabalhadores das mesmas classes buscaram direitos e condições dignas de trabalho.

O Sistema utilizado com modelo trabalhista brasileiro, especificamente a estrutura sindical foi inspirado em experiências na Europa durante as guerras, foi fundada com

parâmetros fascistas italianos, embora a ideia inicial tenha se dado por volta do ano de 1930, somente em 1935/1937 foi que ocorreu a configuração jurídica. Entre 1930 a 1940 ocorreu grandes fases de discussões sobre a funcionalidade deste sistema utilizado, que veio a grande revolução econômica, social e política. (BRASIL, 1934)

O Direito do Trabalho no Brasil inicia-se a partir da Revolução de 1930, quando o Governo Provisório chefiado por Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e deu início à elaboração de uma legislação trabalhista ampla e geral.

Antes disso, as poucas leis existentes com dispositivos e conteúdo de caráter trabalhista não podiam ser consideradas para efeito do estabelecimento de uma normatização capaz de ser caracterizada como um sistema de proteção dos trabalhadores.

Em 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho foi aprovada pelo Decreto-lei n. 5.452, que, no entanto, somente foi publicado no Diário Oficial em 9 de agosto daquele ano, entrando em vigor três meses depois, em 10 de novembro de 1943. Desde sua entrada em vigor, a CLT sofreu inúmeras alterações, inclusive com a revogação de diversos dispositivos a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988. (BRASIL, 1943)

Embora hoje seja um grande avanço à sociedade ser caracterizada em comum igualdade, foi só com a criação da Constituição Federal de 1988 que tivemos nossos direitos e deveres igualmente estabelecidos e reivindicados, mas a sua base original continuou a mesma, com Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, a CLT que sofreu a sua mais ampla e significativa alteração. (BRASIL, 1943)

A Constituição de 1988 ocasionou na proteção ao brasileiro e o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo democrático de administração dos conflitos sociais no país. (BRASIL, 1988)

O Direito Processual do Trabalho para (SCHIAVI, 2017) tem os seguintes objetivos: assegurar o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho; impulsionar o cumprimento da legislação trabalhista e social e diminuir, com justiça, o conflito trabalhista.

Ainda há acirradas discussões na doutrina sobre possuir, ou não, o Direito Processual do Trabalho princípios próprios, vale dizer: se o Direito Processual do Trabalho não é uma ciência autônoma pois tem como fundamentos jurisprudências, leis, costumes. (SCHIAVI, 2017).

Do ponto de vista da criação de condições favoráveis à mais ampla participação dos grupos sociais na geração de normas jurídicas a comporem o universo normativo do país, democratizando o sistema de gestão trabalhista vigente, parece claro que a nova

Constituição teve flagrante intenção de colocar a sociedade brasileira nesse caminho. Já em seu Preâmbulo, a Constituição fala em exercício de direitos sociais e individuais, faz menção a uma “sociedade pluralista” e defende a solução pacífica de conflitos. Nos princípios fundamentais, refere-se a valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, a uma sociedade livre, justa e solidária, reiterando a noção de solução pacífica de conflitos.

Por outro lado, a função do processo do trabalho na modernidade foi além de assegurar o acesso à justiça ao trabalhador, e teve com o fim a prática de pacificar com justiça o conflito trabalhista, devendo considerar as circunstâncias do caso concreto e também os direitos fundamentais do empregador ou do tomador de serviços (BRASIL, 1988)

Assim como o Direito do Trabalho visa à proteção do trabalhador e à melhoria de sua condição social (art. 7º, caput, da CF), diz que o Direito Processual do Trabalho tem sua razão de existência em propiciar o acesso dos trabalhadores à Justiça, tendo em vista garantir os valores sociais do trabalho, a composição justa do conflito trabalhista, bem como resguardar a dignidade da pessoa humana do trabalhador (BRASIL, 1988)

Com isso conclui que o direito do trabalho passou por inúmeras fases e períodos para ser o que é nos dias de hoje, as proteções e estabilidades que a lei traz é um reflexo das revoluções e lutas que ocorreram ao longo do tempo, buscando sempre a igualdade, celeridade e eventualidade nas relações de trabalho.

1.3 Princípios do direito do trabalho

Os princípios São o que norteia todo o direito assim não há direito sem princípios pois deles vieram todas as leis, eles são o ponto que qualquer análise é fundamentada e através deles o direito se torna possível e a realização das leis, normas, reformas e revogações vem evidentemente proteger e garantir os direitos.

Os princípios são os preceitos fundamentais de uma determinada disciplina e, como tal, servem de fundamento para seus institutos e para sua evolução. Constituem o núcleo inicial do próprio Direito, em torno dos quais vai tomando forma toda a estrutura científica da disciplina em questão.

Os princípios devem iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos correspondentes sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões do respectivo ordenamento legal, impacto causado pela reforma da lei trouxe profundas e significativas mudanças no direito do trabalho, pois afetou alguns princípios, fragilizando a doutrina e deixando relativo muitos dos fundamentos.

Uma vez que falamos no direito do trabalho há sempre princípios a ser notados, e um dos princípios é o da celeridade e capacidade processual, deste modo tanto o empregado e empregador têm a capacidade de postular direito em causa própria “princípio jus postulandi” Nesse sentido o advogado pode ser dispensado e o empregado ou empregador tem a faculdade de postular seus direitos em suas causas próprias, assim ele não necessariamente precisa de um advogado (ainda que necessário para a justiça) a não ser que queira rediscutir direito em instâncias superiores a justiça do trabalho, ou quiser ingressar com um mandado de segurança por exemplo e outros previstos em leis. No âmbito jurídico esses princípios trazem malefícios para a profissão do advogado pois ele se torna dispensável, assim os princípios se dão à partir do fundamento que:

O sistema normativo é caracterizado por um conjunto próprio de Regras e de princípios. No direito do trabalho, até mesmo em função de sua Construção histórica, os princípios ocupam espaço central, informando uma Lógica protecionista. Partindo dessa ideia, e de que os Princípios do Direito laboral protege o trabalhador contra suas próprias fraquezas, serão Analisados os seguintes princípios:
 Princípio da proteção, em suas três variáveis:
 Princípio da aplicação da fonte jurídica mais favorável;
 Princípio da manutenção da condição mais benéfica;
 Princípio da avaliação *in dubio pro operário*;
 Princípio da indisponibilidade de direitos;
 Princípio da continuidade da relação de emprego;
 Princípio da primazia da realidade;
 Princípio da razoabilidade;
 Princípio da boa-fé e da confiança. (MARTINEZ, 2020, p. 153)

De maneira excepcional, podem os empregados e empregadores litigar sem assistência de advogado na Justiça do Trabalho, conforme previsão no art. 791 da, CLT, “O jus postulandi na Justiça do Trabalho surgiu em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho, razão pela qual sua história está intimamente ligada à referida norma.” (MARTINS e ANDRADE, 2017) Logo por se tratar de direito e norma processual o jus postulandi é de importância para as partes por dar acesso e capacidade, facilitado assim a justiça do trabalho. (MARTINS e ANDRADE, 2017)

O princípio protetor é o critério que orienta todo o Direito do Trabalho e com base no qual as normas jurídicas devem ser elaboradas, interpretadas e aplicadas e as relações jurídicas trabalhistas devem ser desenvolvidas. Este princípio tem por fundamento a proteção do trabalhador enquanto parte economicamente mais fraca da relação de trabalho e visa assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que se atinja uma

isonomia substancial e verdadeira entre eles. Se expressa sob três formas distintas, a regra o in dubio pró-operário, a regra da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica.

O princípio da proteção surge, então, para contrabalançar relações materialmente desequilibradas. Esse propósito é alcançado mediante opções e atitudes interpretativas do aplicador da fonte jurídica em conformidade com as variáveis a seguir analisadas. (MARTINEZ, 2020, p. 154)

O princípio da irrenunciabilidade no reconhecimento da não validade do ato voluntário praticado pelo trabalhador no sentido de abrir mão de direito reconhecido em seu favor. Diz respeito à impossibilidade de que o trabalhador se prive voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, de direitos que lhe são garantidos pela legislação trabalhista. Sempre se entendeu que a interpretação do princípio da irrenunciabilidade deve ser a mais ampla possível, abrangendo tanto a privação total de direitos como a parcial, e tanto a que se realize por antecipação como a que ocorra posteriormente à extinção da relação jurídica da qual decorre o direito que é objeto da renúncia.

Princípio da continuidade da relação de emprego consiste no objetivo que têm as normas trabalhistas de dar ao contrato individual de trabalho a maior duração possível e tem por fundamento o fato de ser o contrato de trabalho de trato sucessivo, que não se esgota com a execução de um único e determinado ato, mas, ao contrário, perdura no tempo, fundamenta-se no fato de que nela está a fonte de subsistência e de sustento do empregado e de sua família, tendo nítida natureza alimentar. Assim, as normas trabalhistas devem tomar como base a continuidade da relação de emprego e estabelecer mecanismos eficazes para sua preservação pelo maior tempo possível

Princípio da primazia da realidade deriva da ideia de proteção e tem por objetivo fazer com que a realidade verificada na relação entre o trabalhador e o empregador prevaleça sobre qualquer documento que disponha em sentido contrário.

Princípio da razoabilidade consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão, o princípio da razoabilidade não é exclusivo do Direito do Trabalho, mas próprio de todos os ramos do Direito, e se baseia em critérios de razão e de justiça.

Princípio da boa-fé abrange tanto o empregado como o empregador. No primeiro caso, baseia-se na suposição de que o trabalhador deve cumprir seu contrato de boa-fé, que tem, entre suas exigências, a de que coloque todo o seu empenho no cumprimento de suas tarefas. Em relação ao empregador, supõe que deva cumprir lealmente suas obrigações para

com o trabalhador. Assim, a boa-fé é elemento que deve estar presente não só no momento da celebração do contrato de trabalho, mas, principalmente, na sua execução.

1.4 Evolução da legislação trabalhista no tocante a jornada de trabalho

A Evolução Trabalhista vem em um conjunto de mudanças em períodos como a criação do capitalismo onde muitos empregados em diversas épocas sofreram, por falta dos direitos sociais e direitos humanos onde a não regulação e proteção da lei diante fatos em que ocasionaram em que os empregados sofressem ao longo do tempo, muitas vezes crianças, mulheres, idosos marcaram a História do Brasil diante à tocante jornada de trabalho.

Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando as distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica (DELGADO, 2017, p. 88).

Há não regulação dos direitos fundamentais em períodos como: da idade média, revolução industrial, ditadura militar, pandemia mundial foram o começo da revolução imposta pelo direito fundamental ao trabalhador, que através de anos sofreram em diferentes épocas marcaram a evolução trabalhista, os empregados que trabalhavam excessivamente sem uma jornada de trabalho regulada por leis, normas e poderes sem direitos aos trabalhadores exercidos entre vários períodos formam a chamada Revolução.

Foi só com a implantação de decretos na constituição de 1932 que houveram mudanças na fixação de horas trabalhadas e direito dos empregados: No Brasil, a questão da jornada de trabalho era tratada por meio de Decretos específicos para cada atividade, mas somente a partir de 1932. A Constituição de 1937 fixou o dia de trabalho de oito horas, sendo admitida redução e somente suscetível a aumento em casos especificados em lei. (BRASIL, 1934)

Com a lei 5.452 de 1943, ocorreu o decreto que trouxe a Consolidação das leis do trabalho que de fato mantiveram e alteraram direitos inerentes aos trabalhadores e suas respectivas classes alguns desses direitos estão até hoje em vigência mesmo com a atual reforma trabalhista.

Em 1943, o Decreto-Lei 5.452, trouxe a Consolidação das Leis do Trabalho, que, ao tratar do tema duração do trabalho, estabeleceu que a mesma não poderá exceder de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite, autorizando, ainda, a realização de horas suplementares, limitada a duas, por meio de acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho, com pagamento de remuneração superior à hora normal. (BRASIL, 1943)

Em 2017 com a lei 13.467 teve uma grande análise em tópicos que a lei era ineficaz ou era omissa, que traziam dúvidas e questionamentos diante aos direitos dos trabalhadores. Assim novos tipos de jornada de trabalho e formas de trabalho foram modificados para melhor atender a direitos do trabalho trazendo modificações ao cenário brasileiro devido a grandes evoluções e mudanças que vieram ao logo do tempo.

Por exemplo com a pandemia do Covid -19 veio a obrigação de ocorrer inúmeras mudanças na forma de trabalho, sempre buscando garantir a segurança, a saúde dos empregados e pessoas no brasil.

1.4.1 A duração do trabalho no brasil

A duração do trabalho se dá ao lapso temporal, ou seja, o tempo que o empregado está realizando tarefas de interesse do empregador, assim o tempo em que o empregado esteja a disposição do empregador será o tempo em duração ao trabalho, a duração diária, mensal e anual é pactuada através de um contrato de trabalho devidamente assinado e consentido entre as partes.

Duração do trabalho é a noção mais ampla entre as três correlatas abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual). (DELGADO, 2017, p. 977)

No Brasil é permitido a duração do trabalho em diária de 8 horas com acréscimos de até 2 (duas) horas extras e as horas respeitando as horas contadas por semana em até 44 horas semanais, a duração do contrato de trabalho e todos os seus requisitos propostos pelos contratantes é de livre formação entre as partes observando o limite definido por lei, os contratos no brasil são de livre formação das partes, em que o lapso temporal do empregado se torna a disponibilidade dele com o empregador. A duração deve ser respeitada e nunca pode ser

Jornada de trabalho é expressão com sentido mais restrito do que o anterior, compreendendo o tempo diário em que o empregado tem de se colocar em disponibilidade perante seu empregador, em decorrência do contrato.

O tempo, em suma importância, em que o empregador pode dispor da força de trabalho do empregado que está sujeito a subordinação em trabalho em um dia delimitado. As horas são contadas de forma que caso se exceda o empregado deve ser ressarcido por horas

extraordinárias bem como a diminuição do banco de horas do empregado, que não pode trabalhar mais do que 44 horas semanais.

1.4.2 O advento da jornada de 44 horas semanais no direito brasileiro

A Consolidação das leis trabalhistas teve várias alterações ao longo do tempo, assim com a alteração da lei 13.467/17 foi possível a modificação do tempo semanal no mínimo em que o empregado deve estar à disposição do empregador no tempo de 44 horas semanais possível poder prestar por mais tempo respeitando 2 horas diárias no máximo e acrescido de horas extraordinárias.

Com a Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017, foi possível a negociação coletiva no tocante ao pacto quanto à jornada de trabalho, desde que sejam observados os limites constitucionais (art. 611-A, I CLT).

Por outro lado, não se admite a negociação (art. 611-B, CLT) quanto: (a) remuneração do trabalho superior à do diurno (inciso VI); (b) repouso semanal remunerado (inciso IX); (c) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal (inciso X). (QUADROS PESSOA CAVALCANTE e FERREIRA JORGE NETO, 2019, p. 325)

A duração do trabalho pode ter a contagem de duas formas 8 horas diárias ou 44 horas semanais, exceto por motivo de força maior que necessite a natureza de prestação de serviço em caráter excepcional referido em lei. Por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários. Assim o labor de trabalho se dá a jornada de 8 horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanas, totalizando as 220 (duzentos e vinte) horas mensais (incluindo o tempo de repouso semanal).

A jurisprudência na pratica já havia acolhendo a regra e com o advento da Lei n. 9.601/98, a proposta tomou iniciativas da lei 13.467/17, estabelecer normas para regular a jornada e defender os direitos do empregado nesta relação contratual. (BRASIL, 1998)

Não só as 44 horas semanais se tornaram a regra como a lei 9.601/98 modificou também o chamado banco de horas, que seria o tempo compensado em repouso cedido ao trabalhador como forma de compensação anual ou banco de horas pactuado semestral, mensal e anual.

2. JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho é o tempo em que o empregado está à disposição do empregador, assim o tempo pode ser acordado entre as duas partes por escrito ou verbal, pactuando um contrato bilateral de direitos e deveres que deve ser interposto por determinação de período, tempo de trabalho, tempo de descanso, obrigações contratuais de fazer e não fazer, assim como o valor recebido a cada dia útil do mês.

2.1 Jornada e horário de trabalho

As regras da jornada de trabalho são protegidas pela medicina e segurança do trabalho, e envolvem os períodos de trabalho, os de descanso e as condições de trabalho. São normas imperativas que estabelecem direitos de ordem pública, impedindo as partes de renunciar, transacionar ou dispor de qualquer benefício que a lei tenha concedido ao empregado. A limitação do tempo de duração do trabalho tem como fundamento três aspectos importantes: biológicos, sociais e econômicos.

Deste modo é renunciável ao trabalhador os direitos inerentes a duração trabalho, ao descanso e ao dispor de qualquer lei que o beneficie ou que tenha relação a proteção de seus direitos, os três aspectos fundamentais à proteção do empregado são o biológico que não se pode exceder ao trabalho e que leve a fadiga do empregado, não cause estresse, cansaço que atinja a saúde física e mental do empregado.

Ao convívio social do empregado não podendo ser uma jornada extensa que leve o empregado a ter pouco convívio social ou familiar, e de caráter econômico pois um funcionário estressado e cansado não produz à empresa e ao empregador trazendo malefícios e desvantagens econômicas ao empregador.

A jornada de trabalho é um lapso temporal em que o empregado realiza funções ao empregador durante determinadas horas e durações que não podem ser excedidas, logo esse

lapso temporal é determinado no contrato de trabalho e assim devem ser respeitados para garantindo a saúde do empregado e as horas trabalhadas.

A jornada de trabalho é o tempo em que o empregado se dispõe ao empregador, e esse tempo foi estabelecido no início do século XIX com o objetivo de limitar e controlar o tempo de trabalho realizado. Na maioria dos países europeus, no início dos anos 1800, esse limite de tempo perfazia uma jornada entre 12 e 16 horas de trabalho por dia, enquanto que nos Estados Unidos a jornada de trabalho era realizada entre 11 e 13 horas diárias. (TREMEL e CALCINI, 2018, p. 13)

A jornada de trabalho pode ser negociada conforme a carta maior de 1988, no Art. 7º, inciso XII., ficando mantido o limite de 44 horas de trabalho por semana e de 220 por mês. Poderá ser estipulado uma jornada diária de 12 horas com 36 horas de descanso (Art.59 da CLT), a negociação está permitida entre o empregado e o empregador.

Assim: A duração do trabalho normal não será superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho seguindo o Art. 7º, XIII, CF. (QUADROS PESSOA CAVALCANTE e FERREIRA JORGE NETO, 2019, p. 837)

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

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (BRASIL, 2017).

Quanto aos trabalhadores que exercem atividades em turnos interruptos de revezamento a Constituição Federal de 1988 traz em seu Art. 7, XIV, a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. Trabalho por turno seria aquele em que o trabalhador se mantém no local de trabalho ou aonde se realiza os serviços como exemplos: fazendas, indústrias ou locais em que o empregado fica à disposição ou nas dependências da empresa por bastante período, que fica inviável o traslado da casa ao trabalho.

Além disso na legislação atual as empresas com mais de 20 empregados são obrigadas a manter o controle das jornadas de trabalho, através do ponto eletrônico, manual ou mecânico. (Art.74, inciso 2º, CLT). Caso o magistrado exija o controle de jornada de trabalho ao empregador e ele não o tenha seja caracterizada a veracidade dos fatos apontadas ao empregado conforme súmula vinculante 338 TST, *in verbis*:

SUMULA Nº 338 - JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

II - A presunção de veracidade da jornada de trabalho, ainda que prevista em instrumento normativo, pode ser elidida por prova em contrário.

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (BRASIL, 2005)

O intervalo dentro do expediente é caracterizado como intervalo intrajornada e também será negociado, devendo ser obedecido o mínimo de 30 minutos e máximo de 1 hora e meia nas jornadas maiores do que 6 horas, sendo de 15 minutos as intrajornadas de trabalho de 4 a 6 horas e de até 15 minutos e sem direito a intervalo, intrajornada nas jornadas pelo período de até 4 horas de trabalho realizada pelo empregado.

O intervalo intra jornada seria o intervalo de tempo dado entre uma determinada hora em que se encerra a jornada de trabalho e a outra em que o empregado pode exercer suas atividades no dia seguinte retornando.

O Art. 66 da CLT assegura um intervalo intrajornada de 11 horas consecutivas. O mesmo se assegura ao trabalhador rural. Conforme Art.5º da lei 5.889/1973. (BRASIL, 1973)

O intervalo é o tempo que o empregado tem de descanso tendo uma pausa entre a jornada de trabalho e ele pode ocorrer de duas formas: Inter jornada que é a folga que o empregado tem no fim de um expediente até o dia seguinte para descanso do trabalhador. E o intervalor Intra Jornada que são as pausas ao longo da jornada de trabalho, objetivando o descanso e alimentação do empregado. Quando aceder 6 horas Conforme Art. 71, da CLT será de 2 (duas horas), quando for de até 4 horas de trabalho o trabalhador terá direito a 15 minutos Art.71, §1, da CLT. (BRASIL, 2017)

2.2 Classificação da jornada de trabalho

A classificação da jornada de trabalho contratual se dá ao tempo diário de trabalho em que o empregado esteja à disposição do empregador. O tempo de 44 horas semanais, e total no máximo de 220 horas mensais, casos em que pode ser acrescido de horas extras definido em lei. Observe que o tempo é 44 horas semanais ou 220 horas no máximo mensal. Não ambos os casos ou um ou outro.

A forma de contagem de jornada de trabalho se diz ao tempo que o empregado está à disposição do empregador excluindo a possibilidade de simples fato o empregado estar nas dependências da empresa seja caracterizado como jornada respectiva trabalhada, o tempo de labor em que o empregado não esteja exercendo funções ao empregador não pode ser contados de tempo ou período trabalhado, Assim a classificação conforme Fernando Martinez se dá à:

O contrato de emprego, por suas características e singularidades, pode ser Classificado, dentro da teoria civil dos contratos, nos seguintes moldes:

- a) típico ou nominado
- b) comutativo.
- c) sintagmático
- d) oneroso.
- e) personalíssimo
- f) em regra, não solene.
- g) sucessivo
- h) principal (MARTINEZ, 2020, p. 260)

Assim destaca-se que a classificação é de molde típico por ter uma lei ou norma vigente CLT e CF entre outras súmulas, jurisprudências e será de caráter `personalíssimo`, ou seja, só o empregado pode ser responsável pelo tempo trabalhado e pelo trabalho solucionado, não podendo transferir a outro. De caráter não solene somente tendo a responsabilidade é apenas de realizar o serviço.

São características da Jornada de trabalho, de fato típico, ou seja, deve ser contínuo, ter uma relação de dias e horários, comutativo de comum acordo de obrigações entre as partes, sintagmático por que é feito por obrigações contratuais, oneroso por que existe benefícios a ambas as partes.

Assim as demais classificações dentro da teoria dos contratos personalíssimo por que deve ser feito por forma pessoal de uma única pessoa, não transmissível, ou seja, não solene, sucessivo que não se acaba mesmo que se termine uma função, não se termina o contrato,

principal que existe uma relação única em função de si mesmo não dependendo de outros ajustes para ser praticado.

2.2.1 Trabalho regime de tempo parcial

O trabalho em regime de tempo parcial é feito através de um acordo em contrato em que o empregado trabalhe parcialmente ao empregador cuja duração não exceda 30 horas semanais ou 26 horas semanais, com possibilidade de até 6 horas extras.

“Trabalho em regime de tempo parcial, pelas regras inseridas na Consolidação na década de 1990 (art. 58-A, CLT), é tipificado como “aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais” (DELGADO, 2019)

O Trabalho a tempo parcial é aquele cuja duração não exceda a 30 (trinta horas) semanais conforme o (art. 58-A, da CLT) dispõe, sem a necessidade ou possibilidade de horas suplementares semanais. E também de 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais. “A inserção do trabalho em regime de tempo parcial, nos moldes regulados pelo art. 58-A da CLT, despontou no País em 1998, embora, informalmente, já se pudesse celebrar contratos de trabalho” (DELGADO, 2019) com a reforma da lei 13.467/17 o que já era realizado como meio de acordo entre as partes se tornou defendido pela lei, assim questões que omitiam ou não tratavam como lei se tornou norma.

Em contrato de trabalho em regime de tempo parcial que estabeleça jornada semanal inferior a vinte e seis horas, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais art. 58-A, § 4º, CLT

As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal art. 58-A, § 3º, CLT. As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução. Caso não sejam compensadas, a quitação dessas horas deverá ser feita na folha de pagamento do mês subsequente art. 58-A, § 5º, CLT.

Em contrato de trabalho em regime de tempo parcial que estabeleça jornada semanal inferior a vinte e seis horas, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais (art. 58-A, § 4º, CLT).

As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal (art. 58-A, § 3º, CLT). As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução. Caso não sejam compensadas, a quitação dessas horas deverá ser feita na folha de pagamento do mês. É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário (abono de férias), nos termos previstos no § 3º do art. 143 da CLT (art. 58-A, § 6º, CLT). Subsequente (art. 58-A, § 5º, CLT).

Desta forma conclui-se com a jornada parcial uma jornada que não pode exceder 30 horas semanais sem a possibilidade de horas suplementares ou aquele tipo de trabalho parcial que seja de até 26 horas semanais e com acréscimos de 6 horas semanais, todo e qualquer horário superior será considerado horário extra, esta modalidade é bastante utilizada aos empregados menores aprendizes, funcionários públicos, estagiários e outros definidos em lei, desde que não exceda a jornada máxima de 30 horas totais semanais.

2.2.2 Jornada noturna

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

O trabalho noturno conforme artigo 7º, IX, da Constituição federal de 88 exercido à noite deve ter a remuneração superior ao diurno. O artigo 73º estabelece o horário noturno dentre às 22 e 05 horas fixando um adicional de 20% sobre a hora diurna. Conforme entendimento do STF, sumula 213 do STF, é devido o adicional de serviço noturno, ainda que sujeito o empregado ao regime de revezamento.

Já a súmula 60, TST:

ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO

I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da CLT. (BRASIL, 2005)

De fato, o trabalho noturno provoca no indivíduo agressão física e psicológica intensas, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais em período em

que o ambiente físico externo induz ao repouso. Somado a isso, ele também tende a agredir, com substantiva intensidade, a inserção pessoal, familiar e social do indivíduo no micro e macro comunidades em que convive, tornando especialmente penosa para o obreiro a transferência de energia que procede em benefício do empregador.

Direito do Trabalho, contudo, por distintas razões, tende a restringir o conceito de noite, de modo a não abranger, integralmente, todo o lapso temporal em que a luz solar se esconda abaixo do horizonte. Em primeiro lugar, visando a encontrar parâmetro que se preserve imutável ao longo do ano, independentemente das variações cíclicas anuais por que passa a extensão do dia e da noite (como se sabe, as noites, no verão, são mais curtas do que no inverno).

Em segundo lugar, por compreender que os intensos desgastes que justificariam tratamento jurídico especial compensatório ao trabalho noturno não se apresentam, com a mesma intensidade, nas diversas fases da noite. Em terceiro lugar, por inegáveis razões econômico-empresariais, como o mecanismo voltado a não encarecer, sobremaneira, o preço da força de trabalho contratada em toda a extensão do real trabalho noturno.

2.2.3 Jornadas especiais

Jornadas especiais são tipos de jornadas referidas em lei que não se comparam a outro tipo de jornada e são especiais por ter uma lei ou norma que os diferencie dos demais tipos de jornadas, são trabalhadores que exercem atividades diferentes das tradicionais. “Algumas categorias possuem jornadas diárias e semanais diferenciadas da regra geral imposta na CF/1988 (8 horas diárias e 44 horas semanais). (SOUTO e SARAIVA, 2018, p. 212).

É o exemplo dos motoristas de ônibus que leva pessoas à determinadas cidades ou estados que tem de ter um período de descanso durante a jornada de trabalho, aos motoristas de cargas vivas que pode ser de pessoas ou animais.

A profissão de motorista, integrada pelos motoristas profissionais de veículos automotores cuja condução exija formação profissional e que exerçam atividade mediante vínculo empregatício, no transporte rodoviário de passageiros e no transporte rodoviário de cargas, é regulamentada pela Lei n. 13.103, de 2 de março de 2015, e pelos arts. 235-A a 235-H da CLT. (BRASIL, 2015)

O art. 235-B da CLT estabelece como deveres do motorista profissional empregado: estar atento às condições de segurança do veículo, conduzir o veículo com perícia, prudência,

zelo e com observância aos princípios de direção defensiva, respeitar a legislação de trânsito e, em especial, as normas relativas ao tempo de direção e de descanso controlado e registrado na forma prevista no art. 67-E da Lei n.9.503/97 (Código de Trânsito Brasileiro). (BRASIL, 1997)

Assim zelar pela carga transportada e pelo veículo, colocar-se à disposição dos órgãos públicos de fiscalização na via pública, submeter-se a exames toxicológicos com janela de detecção mínima de 90 (noventa) dias e programa de controle de uso de drogas e de bebida alcoólica, instituído pelo empregador, com sua ampla ciência, pelo menos a cada 2 (dois) anos e 6 (seis) meses, podendo ser utilizado para esse fim o exame obrigatório previsto no Código de Trânsito Brasileiro, desde que realizado nos últimos 60 (sessenta) dias.

Considera-se como trabalho efetivo o tempo em que o motorista estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera art. 235-C, § 1º, CLT.

São consideradas tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho nem como horas extraordinárias art. 235-C, § 8º, CLT. As horas de espera serão indenizadas com base no salário hora normal acrescido de 30% (§ 9º).

A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, sendo admitida a prorrogação da jornada por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias (art. 235-C, caput, CLT), pagas com o acréscimo estabelecido na Constituição Federal ou compensadas na forma do § 2º do art. 59 da CLT (§ 5º).

O motorista profissional deve agir sempre com prudência e cautela, respeitando sempre os limites da lei de trânsito brasileiro, o período de descanso, de alimentação, o não consumo de álcool e drogas, assim como respeitando as horas de jornada de 8 horas diárias, 2 extraordinárias e de até 4 extraordinárias mediante convenção ou acordo coletivo.

Considera-se como trabalho efetivo o tempo em que o motorista estiver à disposição do empregador, excluídos os intervalos para refeição, repouso e descanso e o tempo de espera (art. 235-C, § 1º, CLT). São consideradas tempo de espera as horas em que o motorista empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou desembarque, e o tempo de fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou

alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho nem como horas extraordinárias (art. 235-C, § 8º, CLT). (BRASIL, 2017)

Quando a jornada especial for extensa deve respeitar o descanso prevenindo acidentes e preservando a saúde do empregado, este tipo de empregado via de regra tem uma pessoa reserva para ser copiloto e assim ajudar o motorista a chegar ao seu destino sem prejuízo a saúde física e mental do mesmo.

As jornadas especiais são definidas por lei e são jornadas que tem diferentes contagens de horas, por diferente duração máxima, por ser muito desgastante ou devido a utilização intelectual do empregado ser assim protegidas por lei, são caracterizadas e divididas em classes de determinados tipos de trabalhadores como por exemplo: gerentes, radialistas, jornalistas, vendedor externos entre outros.

A expressão “trabalho de duração especial” sinaliza a existência de um labor privilegiado com dimensão menor (e, conseqüentemente, melhor) do que aquela outorgada aos trabalhadores em geral. Trata-se de uma dimensão extraordinária, ou seja, incomum, particular, peculiar, motivada por um conjunto de circunstâncias diferenciadas (MARTINEZ, 2020, p. 709)

A duração é definida por lei conforme (art. 59 –A, da CLT), que determina a contagem de 12 horas trabalho por 46 horas de descanso e deve ser expressamente acordado pelas partes através de um contrato que deve ser formalizado por escrito e tratasse da relação de trabalho ser incomum com as outras profissões onde a lei determina o máximo de horas diárias, semanal e mensal. (BRASIL, 2017)

Somente terá o conceito de jornada especial quando o caso for definido conforme art.7º, XIV, da Constituição 1988, e assim verifique a possibilidade extraordinária da convenção entre comum acordo entre as partes de determinar por CCT ou ACT, a) da jornada especial reduzida de seis horas relativa a turnos ininterruptos de revezamento até o padrão constitucional geral de oito horas); b) quando se tratar de parcela supra legal, isto é, que tenha sido inovadoramente criada pela própria negociação coletiva, a qual, desse modo, ostenta poderes para conferir os contornos jurídicos da parcela distintiva elaborada (ilustrativamente, auxílio-alimentação instituído por norma coletiva negociada, porém sem caráter salarial). (DELGADO, 2019)

A duração do trabalho então segue três requisitos quanto ao fracionamento do tempo, que se dá a proporcionalidade do tempo trabalhado e assim se caracteriza como jornada especial, isso acontece no regime de tempo parcial.

Pela categoria do trabalhador ser especial e ter lei que o proteja à ter uma duração do trabalho especial, também reconhecida por conquista e mérito do empregado ou por negociação direta com o empregado, assim que o empregador reconheça o direito do empregado ter uma jornada especial de trabalho.

Também é admitido quando por ponderação o empregado exercer variação dos turnos de trabalho e assim nos termos do Art. 7º, XIV, da CF/88, determinar a adoção da duração do trabalho e assim sob rotulo de turno ininterrupto de revezamento ter jornada especial. (BRASIL, 1988).

Assim conclui-se que jornadas especiais são referidas por lei ou acordo individual ou coletivo, também reconhecida por categoria compatível a variação de jornada sem o prejuízo de ambas as partes para prestar jornada diferente da comum e assim se destacar como uma jornada diferente e especial.

2.3 Trabalho extraordinário

Horas extras é o nome dado a jornada de trabalho extraordinária, ou seja, aquela que ultrapassa as 8 horas diárias, que pode ser tanto antes do início da jornada de trabalho, quanto após o fim da jornada de trabalho, seja máxima ou especial ou ainda dentro da jornada de trabalho, que seria quando a intervalos intrajornada remunerado.

O Pagamento das horas deverão ser remuneradas com, no mínimo, 50% a mais do que a hora normal (adicional de horas extras). A jornada extraordinária deve ser prestada apenas excepcionalmente e sua regularidade depende do cumprimento dos requisitos previstos em lei conforme art. 59, CLT, e art. 7º, XVI, Constituição Federal de 1988.

Em relação aos empregados que trabalham em atividades insalubres, o trabalho em horas extras é permitido, sendo necessária, porém, licença prévia do Ministério do Trabalho conforme art. 60, CLT. (BRASIL, 2017)

HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. AUSÊNCIA DE NORMA COLETIVA AUTORIZADORA. DEFERIMENTO. REFORMA DO DECISUM. Consoante o item V da súmula 85 do TST, o banco de horas somente pode ser instituído por negociação coletiva. (BRASIL, 2013)

Existência de acordo de prorrogação de jornada pode ser celebrado individualmente (entre empregado e empregador) ou coletivamente (mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho). Pode ser celebrado por prazo determinado ou indeterminado.

A prestação de serviços em horas extras pode ser suprimida pelo empregador, caso em que o empregado deixará de receber o pagamento pelo trabalho extraordinário. Portanto, a base de cálculo das horas extras inclui todas as verbas salariais que o empregado receba, inclusive outros adicionais (insalubridade, periculosidade etc.)

No entanto, na hipótese de supressão total ou parcial, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade durante pelo menos um ano, o empregado terá direito a uma indenização correspondente ao valor de 1 mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo deverá observar a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão (BRASIL, 2011).

2.3.1 Formas de prorrogação da jornada

Existem algumas formas de prorrogar a jornada de trabalho de um empregado referidos em lei, e elas são: quando houver acordo de prorrogação de jornada, quando por virtude de força maior e em virtude de serviços inadiáveis, mediante acordo de compensação de jornadas (banco de horas) e quando houver à prorrogação para reposição devido às paralisações empresariais.

Quando houver acordo de prorrogação de jornada: quando houver um contrato bilateral ou seja entre as duas partes em que firmado um contrato individual ou coletivo (art.59 da CLT). Onde o empregado e empregador celebrar um mutuo acordo não podendo exceder a 2 horas diárias, onde se caracteriza o serviço suplementar, essas horas extras deve conter um fundo de garantia por tempo de serviço do empregado, assim a contribuição incidente na remuneração mensal, inclusive horas extras e adicionais eventuais conforme súmulas 45 e 63 do TST. (BRASIL, 2003)

Quando por virtude de força maior por possui um caráter extraordinário, não é um acontecimento comum. Entende-se como força maior, conforme art. 501 da CLT, todo acontecimento inevitável, em relação a vontade do empregador e para realização do qual este não ocorreu, a prorrogação da jornada de trabalho não pode exceder ao limite de 10 horas diárias e a duração máxima é de 45 dias por ano (art.61, 3º, CLT), ocorre sempre quando necessariamente o empregador necessite com urgência para evitar prejuízos financeiros e patrimoniais, assim o empregado e empregador realizam um contrato de caráter extraordinário para evitar qualquer problema por virtude de força maior necessite que o empregado esteja disposto à realização ,conclusão de serviços inadiáveis na empresa não excedendo o limite de

10 horas diárias em 45 dias no máximo por ano. Ex. Conclusão de uma ponte que estava quebrada, conclusão de um silo que pegou fogo.

Conforme artigo 413, II e 501 da CLT:

II - Excepcionalmente, por motivo de força maior, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial de, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 501 CLT - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

§ 1º - A imprevidência do empregador exclui a razão de força maior.

§ 2º - À ocorrência do motivo de força maior que não afetar substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa não se aplicam as restrições desta Lei referentes ao disposto neste Capítulo. Grifo (BRASIL, 1943)

Em virtude de serviços inadiáveis: possui caráter extraordinário, e está vinculado a necessidade interposta a realização ou conclusão de serviços que tenha caráter emergencial, cuja a inexecução possa ocasionar em prejuízo ao empregador ou a empresa. Ex. Armazenagem de grãos em silos em zonas rurais, o conserto de uma máquina que possa ocasionar prejuízos à uma lavoura.

Mediante acordo de compensação de jornadas (banco de horas): quando o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro dia, respeitando sempre o limite máximo de 10 horas diárias, não sendo pago o adicional de 50% a título de horas extras.

Quando houver o acordo individual ou coletivo de banco de horas, as horas suplementares não serão remuneradas, por se tratar que um dia as horas sejam recompensadas pelo outro. Com fulcro no, Constituição Federal de 1988 no artigo 7º XVI, c/c o artigo. 59, §1º, CLT. (BRASIL, 1988)

Nas hipóteses de rescisão contratual, sem que tenha havido a compensação será integral da jornada extraordinária, fara o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão CLT, Art.59, § 3º. (BRASIL, 2017)

Prorrogação para reposição de paralisações empresariais: A prorrogação para reposições de paralizações empresarias só pode ser concebida quando ocorrer em regra a interrupção do trabalho devido a causas acidentais conforme (art.61 ,3 § da CLT), ou de força maior que determine a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo máximo de 2 (duas) horas, durante os dias indispensáveis a

recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias e em período inferior a 45 (quarenta e cinco) dias. Ex. quando acaba a energia em um escritório e necessite do protocolo no mesmo dia. (BRASIL, 2017)

A autoridade competente deve autorizar essa recuperação prévia, cabe a empresa essa proteção quando ocorrer um acidente ou por motivo de força maior gerando prejuízos à empresa, deste modo a empresa deve declarar de ofício a autoridade competente que seja indispensável a prorrogação de no máximo duas horas diárias e não excedendo a 10 horas diárias pelo período máximo de quarenta e cinco dias.

2.3.2 Compensação de jornada

A compensação da jornada se dá ao pacto contratual entre empregado e empregador, desta forma as horas extraordinárias serão contadas e haverá uma compensação onerosa ao empregado, a jornada não pode exceder 10 (dez) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

Conforme a Lei n. 9.601/98, a interpretação do antigo Enunciado 108, autorizativa da pactuação bilateralmente por escrito de regime de Compensação de jornada) estaria — à luz da vertente em estudo — sustentada em distintas e relevantes justificativas (DELGADO, 2017, p. 1003)

Horas extras é o nome dado a jornada extraordinária que pode ser tanto no início da jornada quanto após o fim da jornada de trabalho, seja máxima ou especial ou ainda dentro da jornada de trabalho, que seria quando a intervalos intrajornada remunerado.

O Pagamento das horas deverão ser remuneradas com, no mínimo, 50% a mais do que a hora normal (adicional de horas extras). A jornada extraordinária deve ser prestada apenas excepcionalmente e sua regularidade depende do cumprimento dos requisitos previstos em lei art. 59, CLT, e art. 7º, XVI, CF. (BRASIL, 2017)

Em relação aos empregados que trabalham em atividades insalubres, o trabalho em horas extras é permitido, sendo necessária, porém, licença prévia do Ministério do Trabalho art. 60, CLT. (BRASIL, 2017)

Existência de acordo de prorrogação de jornada pode ser celebrado individualmente (entre empregado e empregador) ou coletivamente (mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho). Pode ser celebrado por prazo determinado ou indeterminado. A prestação de serviços em horas extras pode ser suprimida pelo empregador, caso em que o empregado deixará de receber o pagamento pelo trabalho extraordinário. Portanto, a base de

cálculo das horas extras inclui todas as verbas salariais que o empregado receba, inclusive outros adicionais (insalubridade, periculosidade etc.)

No entanto, na hipótese de supressão total ou parcial, pelo empregador, do serviço suplementar prestado com habitualidade durante pelo menos um ano, o empregado terá direito a uma indenização correspondente ao valor de 1 mês das horas suprimidas para cada ano ou fração igual ou superior a seis meses de prestação de serviço acima da jornada normal. O cálculo deverá observar a média das horas suplementares efetivamente trabalhadas nos últimos 12 meses, multiplicada pelo valor da hora extra do dia da supressão (BRASIL, 2011)

2.3.2.1 Banco de horas

O banco de horas é uma compensação de jornada, celebrado por um acordo individual, coletivo ou acordo coletivo entre as partes que representa as horas suplementares trabalhadas pelo empregado. O banco de horas pode ser anual por negociação coletiva art. 59, § 2º, da CLT, semestral por acordo individual art. 59, § 5º, da CLT, ou mensal de forma tácita art. 59, § 6º, da CLT.

Mediante acordo de compensação de jornadas (banco de horas), disciplinado por convenção ou acordo coletivo de trabalho, sendo o excesso de horas Laborado em um dia compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 horas diárias, não sendo pago o adicional de 50% a título de horas extras CLT, art. 59, § 2.º.

O banco de horas representa as horas suplementares do empregado, o tempo que ele esteve em jornada de trabalho e assim tem a sua compensação via de regra anual “A ideia do *banco de horas*, embutida no regime anual de compensação de jornada, vinha sendo firmemente rejeitada pela cultura jus trabalhista dominante, por considerada incompatível com a ordem jurídica”. (DELGADO, 2017, p. 1006), muitos empregadores optam por esse tipo de modalidade devido não ter como gerenciar as horas dos empregados, assim desde a reforma de 2017 viabilizou a compensação por banco de horas que é uma modalidade de compensação de jornada que substitui o pagamento do adicional de horas extras por folgas compensatórias ou diminuição de horas da jornada.

Isso significa que o regime de compensação anual previsto pelo novo art. 59 da CLT o chamado *banco de horas* somente pode ser pactuado pelos instrumentos formais da negociação coletiva trabalhista, em virtude de a Constituição da República não permitir que a

transação meramente bilateral pactue medida desfavorável à saúde e segurança obreiras. (BRASIL, 2017).

Assim é uma forma de compensar o empregado, que funciona da seguinte forma: as horas negativas ficam em forma de dívida por conta do empregado, já as horas extras trabalhadas podem ser compensadas em folgas ou diminuição da jornada de trabalho, essa modalidade só é admitida se tiver em comum acordo entre as partes.

2.4 Tempo à disposição

É o tempo que o empregado está à disposição do empregador realizando atividades, assim o tempo em que o empregado estiver realizando qualquer outro intervalo que não seja de caráter atividade ao empregador ou a empresa, não contará como jornada de trabalho trabalhada.

Os intervalos são períodos de descansos em que o empregado tem para se recompor assim o tempo em que ele estiver realizando atividades de culto religioso, lazer, estudos, alimento e troca de uniforme (sem a autorização) não será declarada como jornada de trabalho.

Intervalos concedidos pelo empregador, na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada”. É bem verdade que a jurisprudência quer se referir aos intervalos criados pela vontade das partes (unilateral ou bilateral) — criados, portanto, por cláusula contratual (inserida no contrato, expressa ou tacitamente, ou no próprio regulamento da empresa). É que, como já examinado no tópico Transação e Flexibilização dos Intervalos: possibilidades e limites, integrante deste capítulo, o alargamento dos intervalos (não sua redução ou supressão) não afeta exatamente a saúde do trabalhador (mas outros interesses), podendo ser objeto de negociação coletiva, dentro de certos limites (como reiteradamente confirmado pelos Tribunais do Trabalho). (DELGADO, 2017, p. 1078)

O intervalo tem como fundamento o tempo de descanso, já o tempo de jornada de trabalho é o tempo à disposição do empregado diante o empregador e assim não se pode dizer que o empregado esteja nas dependências da empresa, mas não esteja à disposição do empregador se tenha hora de trabalho concedida: “Para tais trabalhadores o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. “ (SOUTO e SARAIVA, 2018, p. 94)

Assim o tempo a disposição do empregado deve ser respeitado por turnos, de intervalos Inter jornada e Intra jornada, respeitando assim a saúde física, psicológica e mental

para todos os efeitos ao empregado, além disso o fato do empregado estar nas dependências da empresa fora do período de expediente realizando funções próprias não pode ser caracterizado na jornada de trabalho, ou seja, não é tempo a disposição do empregador. O tempo à disposição deve ser concordado por ambas as partes e tem como objetivo limitar o período trabalhado em horas diárias, semanais e anuais trazendo a proteção do empregado e empregador em comum igualdade objetivando o direito.

2.4.1 Artigo 4º da CLT

No artigo 4º, da CLT dispõe que consiste em tempo à disposição do empregador todo o tempo em que o empregado esteja exercendo função ou atividade que contribua ao empregador ou empresa de forma que se obtenha as obrigações prestadas com êxito, assim o tempo em que o empregado estiver realizando funções dentro da empresa com outras finalidades como:

Art.4º, CLT 2§:
I - PRÁTICAS RELIGIOSAS
II - DESCANSO;
III - LAZER;
IV – ESTUDO
V - ALIMENTAÇÃO;
VI - ATIVIDADES DE RELACIONAMENTO SOCIAL;
VII - HIGIENE PESSOAL;
VIII - TROCA DE ROUPA OU UNIFORME, QUANDO NÃO HOVER OBRIGATORIEDADE DE REALIZAR A TROCA NA EMPRESA.
(BRASIL, 2017)

Não será em hipótese alguma considerado tempo a disposição do empregador estas práticas, nem poderá ser caracterizado como jornada normal. No período em que o empregado estiver nas dependências da empresa fora do horário de expediente é de exclusiva vontade do empregado, não responsabilizando o empregador.

Evidentemente o empregado não pode ser responsabilizado por nada em que o empregado realize fora do período de expediente e assim não pode ser valido o mero caso do empregado estar nas dependências da empresa fora do horário de trabalho combinado, exercendo atividades de vontade própria e com isso o empregador ter que pagar por tempo trabalhado, nesse caso é de inteira responsabilidade do empregado sem prejuízo ao empregador.

2.4.2 Horas In itinere

Uma grande mudança na reforma foi a determinação e alteração no tempo em que o trabalhador utiliza da sua casa até o trabalho e o retorno (*horas in itinere*) não seja caracterizado como horas trabalhadas ou jornada de trabalho, mesmo que o transporte seja fornecido pela empresa, deixa de ser obrigatoriamente pago ao empregado ou se conta como jornada de trabalho.

O Artigo 58, §2, da CLT diz que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, Empregador fornecer a condução. (BRASIL, 2017)

No entanto, com a Lei nº 13.467/2017, alcunhada de Reforma Trabalhista, foi trazida uma limitação para a contabilização desse período à disposição do empregador. Se antes era calculado a partir (I) da chegada/saída do local de trabalho; ou (II) da saída/chegada na residência, a depender da circunstância, agora passa a ser contado a partir da efetiva ocupação/desocupação do posto de trabalho, sendo expressamente excluída dessa marcação o período de trajeto (*in itinere*) (TREMEL e CALCINI, 2018, p. 18)

Foi uma grande mudança no direito do trabalho por que muitas vezes o empregado realizar serviços em lugares distantes de casa, e esse tempo não é mais contado como jornada de trabalho. Porém se o local for de difícil acesso por exemplo: porto, porto petrolífero, fazendas, jazidas e mineradoras entre outros.

A Súmula 90 do TST diz respeito a esse tipo de empregado que muitas vezes se dirige da zona urbana para a zona rural ou local de difícil acesso, obviamente que a Súmula faz referência a apenas determinados casos que são de proteção ao empregado tendo a possibilidade de requerer horas in itinere e ter computável as horas em favor a jornada de trabalho estabelecida pelo empregado.

Deste modo quando se tratar de um trabalhador da zona rural ou que se transporta da zona urbana a uma zona de difícil acesso a lei o protege conforme (Originalmente referidas pelas Súmulas 90,320, 324 e 325, TST).

Súmula nº 90 do TST

HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO

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

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

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

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

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (BRASIL, 2005)

Antes o trajeto de casa até o local era computado como jornada de trabalho, com a reforma da lei não se pode admitir mais esse tipo de benefício, logo só se considera jornada de tempo de trabalho o tempo trabalhado onde o empregado exercer suas funções no local ou realiza funções para onde trabalha. Cabe ressaltar que a sumula 90 do TST deixa claro que o local para ser caracterizado ou computado como jornada de trabalho seja um local de difícil acesso retirando totalmente a possibilidade de uma zona urbana ser um local de difícil acesso, porém deve se conter serviço público de transporte.

Mesmo que o empregador ofereça ou não o meio de transporte, não é requisito e não se conta como jornada de trabalho um local de fácil acesso. Caso o empregador provenha e forneça o transporte em um local que não tem serviço público de transporte o empregado não terá direito as horas in tinere.

São dois requisitos para se obter as horas in tinere, o primeiro é quanto ao lugar, que deve ser de difícil acesso e o segundo requisito é que não tenha serviço de transporte público em que o empregador ou empresa de terceirização não forneça um meio de transporte.

2.5 Tempo de Sobreaviso e prontidão

É considerado o tempo de sobreaviso o período em que o empregado permanecer em sua própria residência, aguardando e a disposição de à qualquer momento ser chamado para o serviço. A escala de tempo do sobreaviso não pode ultrapassar 24 horas. As horas de sobreaviso, para todos os efeitos serão contadas à razão de 1/3 do salário normal art. 244, §2º, CLT. (BRASIL, 2017).

Os critérios especiais de cômputo da jornada de trabalho aventados por normas específicas de certas categorias profissionais brasileiras são dois: o do *tempo de prontidão* e o do *tempo de sobreaviso*. Ambos originam-se de

normas jurídicas próprias à categoria dos ferroviários (art. 244, CLT). (DELGADO, 2017, p. 984).

O tempo de sobreaviso é quando o empregado se dispõe a estar sob disposição do empregador, assim este período mesmo que descanso o empregado fica aguardando qualquer momento o chamado para o serviço permanecendo em sua própria casa. Em caso de prontidão o empregado fica nas dependências da empresa, aguardando ordens, não podendo ultrapassar 12 horas. As horas de prontidão terão todos efeitos e serão contadas à razão de 2/3 do salário normal Art. 244, §3º, CLT. (BRASIL, 2017)

A prontidão ocorre quando trabalhador fica nas dependências da empresa ou via férrea por exemplo, aguardando ordens para realizar serviços ou obras (a CLT fala “Dependências da estrada) neste sentido se caracteriza mais para pessoas que realizam obras e tenham que estar de prontidão caso necessite a realização de alguma obra ou serviço urgente.

Há critérios especiais de contagem da jornada de trabalho sugeridos por normas específicas de certas categorias profissionais brasileiras são dois: o do tempo de prontidão e o do tempo de sobreaviso. Ambos se originam de Normas jurídicas próprias à categoria dos ferroviários art. 244, CLT. (BRASIL, 2017)

2.6 Intervalos

O intervalo é o tempo em que o empregado tem para descansar da forma em que ele bem entenda em casa ou em sede da empresa, porém não exercendo atividade contratual, respeitando sempre o limite Inter jornada e intrajornadas. O intervalo tem como principal função buscar a reconstrução mental, psíquica e física do empregado buscando boas condições para que ele exerça suas atividades de modo compatível a saúde em que o aparara diante o contrato de trabalho.

2.6.1 Intervalo Intrajornada

Intervalos intrajornadas ocorrem dentro de uma jornada de trabalho diária, observando repouso, alimentação ,higiene pessoal do empregado.

Intervalo intrajornada está previsto no artigo 71 da CLT a seguir, poderemos citar alguns tipos de intervalos: a jornada que exceder seis horas de trabalho é de obrigatória concessão de repouso e alimentação de nomínimo uma hora, salvo quando se tratar de acordo coletivo de trabalho, porém não pode exceder duas horas. (BRASIL, 2017)

Quando a duração da jornada exceder quatro horas mas não ultrapassar seis, terá um intervalo intrajornada de quinze minutos artigo 71,§1 da CLT, porém não poderá ser computado o intervalo na jornada de trabalho. (BRASIL, 2017)

O limite mínimo de intervalo de uma hora deverá ser facultado ao emprego para repouso e alimentação previsto no artigo 71. Poderá ser diminuído quando o ministério do trabalho intervir realizando a fiscalização da empresa. Após comprovado que o estabelecimento possui refeitório de acordo com os referidos em lei e os empregados não estejam sendo submetidos a jornada superior ao contrato de trabalho poderá Ministério do Trabalho diminuir o intervalo.

Caso não seja concebido os intervalos previstos no artigo 71º e §1º da CLT o empregador ficará obrigado a remunerar o período inferior com acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração por hora trabalhada artigo 71, §4º da CLT. (BRASIL, 2017)

Já em relação contratual do empregado rural, o artigo 5º do decreto 73.626/1974, assegurou o intervalo intrajornada para alimentação e repouso ou quando se tratar de jornadas maior do que seis horas, deve-se ter intervalo de no mínimo uma hora, não sendo considerado o intervalo da duração da jornada. (BRASIL, 1974)

Além do intervalo intrajornada comum descrito acima, existem alguns tipos de empregados que têm intervalos intrajornadas especiais devido à peculiaridade do trabalho que desempenham. Conforme artigo 72º da CLT, aqueles que exercem serviço de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculos) em que a cada 90 minutos de trabalho consecutivos, ocorrerá intervalo para repouso de dez minutos que não serão reduzidos da duração normal de trabalho. (BRASIL, 2017)

SÚMULA Nº 118 - JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada. (BRASIL, 2003)

Caso o empregador desrespeite o intervalo remunerado do empregado, o mesmo deverá pagar o efetivo tempo de trabalho. O tempo de intervalo remunerado será computado como jornada trabalhada pelo empregado. Se a jornada regular de trabalho for extrapolada, serão devidas horas extras.

2.6.2 Intervalo inter jornada

Intervalo Inter jornada é a pausa concedida ao obreiro entre o final de uma jornada de trabalho e o início de nova jornada no dia seguinte, para descanso do trabalhador. O Art.66 da CLT assegura o intervalo Inter jornada no mínimo de 11 horas consecutivas o mesmo acontece a trabalhador ferroviário ou rural. (BRASIL, 2017)

SÚMULA Nº 110 - JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional. (BRASIL, 2003)

Entre 2 (Duas) jornadas de trabalho haverá um período no mínimo de 11 horas consecutivas logo um trabalhador obreiro que realiza funções em ferrovia ou rodovia que tenha trabalhado de segunda-feira a sábado (saindo as 22 horas), com repouso semanal remunerado no domingo poderá voltar a trabalhar às 09:00hrs na segunda-feira totalizando 35 horas de descanso (11 horas do intervalo Inter jornada mais 24 horas de descanso semanal remunerado) caso ele retorne na segunda as 07:00 horas terá direito à hora extra, devido ao prejuízo do intervalo Inter jornada.

A hora extra com o adicional de 50% é devida a todo empregado que trabalha além da jornada legal e contratual. Estabelecendo que as horas que forem subtraídas do intervalo interjornada serão pagas como horas extras, ou seja, a hora normal acrescida de um adicional de 50%, Assim a o Intervalo Inter jornadas nota a inobservância de horas extras e período pago como sobre jornada conforme artigo 66, da CLT. (BRASIL, 2017)

SÚMULA Nº 110 - JORNADA DE TRABALHO. INTERVALO

No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional. (BRASIL, 2003)

O desrespeito ao intervalo mínimo Inter jornadas previstas no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional. (BRASIL, 2017)

2.6.3 Intervalos especiais

Os intervalos especiais são períodos de descanso durante a jornada de trabalho, porém são intervalos que apenas alguns tipos de empregados podem obter o direito de ter esse tipo de intervalo, eles são: radialistas, atendentes telemarketing, alguns tipos de bancários desde que não exerça função de caixa, entre outros tipicamente referidos em lei.

Os intervalos especiais são muito utilizados por empregados que exercem atividades intelectuais e assim tornam a jornada cansativa e estressante, deste modo o intervalo vem como forma de suprir a necessidade de repouso e descanso para que o funcionário exerça tal função de forma que não o prejudique a saúde física e mental, assim:

A duração do trabalho bancários, entretanto, permanece compreendida, conforme disposto no § 1º do art. 224 da CLT, entre 7h e 22h, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de quinze minutos. (BRASIL, 2017)

Os intervalos especiais são referidos em lei especial e depende de cada categoria ou classe de trabalhadores, cuja a lei possa exprimir a diferenciação das demais classes, os intervalos especiais seguem dois quesitos diferente pois há o intervalo dentro da jornada de trabalho (intervalo Intra jornada) e o intervalo após o termino da jornada de trabalho (Intervalo Inter Jornada), a lei define o tempo que depende de cada caso que a lei possa proteger.

2.7 Repouso semana remunerado

Também chamado de descanso semanal remunerado (DSR), vem a ser o período de 24 horas consecutivas em que o empregado deixa de prestar serviços ao empregador, uma vez por semana, preferencialmente aos domingos, mas recebe a respectiva remuneração.

O direito ao repouso semanal remunerado é garantido pelo art. 7º, XV, da Constituição Federal e regulamentado pelo art. 67 da CLT, e é assegurado aos empregados urbanos, rurais e domésticos. Constitui objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a supressão ou a redução do descanso semanal remunerado art. 611-B, IX, CLT. (BRASIL, 2017)

Algumas empresas, em razão do interesse público (transporte, saúde, energia elétrica etc.) ou de atividades peculiares (hotel, mercado, comunicação, fundição, usinas etc.) funcionam ininterruptamente, ou seja, suas atividades não são paralisadas aos domingos, razão pela qual o descanso semanal deve ser concedido aos empregados em outros dias da

semana, por escala de folgas. No entanto, o trabalho aos domingos, seja total ou parcial, depende de prévia autorização do Ministério do Trabalho, que poderá ser concedida em caráter temporário ou permanente art. 68, CLT. (BRASIL, 2017)

É muito comum em supermercados, restaurantes, obras entre outros quando a empresa exerce atividades de segunda à segunda, sem intervalo no domingo, o fato da empresa ou empregador não fechar o estabelecimento, isso não quer dizer que o empregado seja desfavorecido do seu repouso semanal.

Assim é direito do empregado deixar de prestar serviços ao empregador, uma vez por semana, no mínimo por 24 horas, preferencialmente aos domingos, caso ele trabalhe domingo e tenha outro dia da semana de folga, ele recebe devida remuneração por dia trabalhado.

2.8 Empregados excluídos do controle de jornada de trabalho

O art. 62 da CLT indica três tipos de empregados em relação aos quais não é possível o empregador exercer efetivos controle e fiscalização sobre a jornada realizada, razão pela qual não fazem jus à percepção de horas extras. Os empregados que exercerem atividade externa incompatível com afiação de horário de trabalho, os gerentes, diretores, que exercem cargo de confiança, de mando, comando, gestão dentro da empresa e os empregados em regime de tele trabalho serão excluídos da jornada de trabalho conforme art.62 da CLT. (BRASIL, 2017)

Podendo incluir empregados que realizam atividade externa incompatível com a jornada de trabalho vendedores, viajantes ou praticistas, vendedores externos, devendo tal condição ser anotada na sua CTPS e no registro de empregados. Ao verificar a existência de incompatibilidade com função e a fixação da jornada de trabalho deve se constar em CTPS e no livro ou ficha de registro dos empregados.

Também exclui os trabalhadores que exerçam atividade como cargo de confiança, gerencia, comando e gestão da empresa, desde que tenha um padrão mais elevado que os outros funcionários recebendo gratificação nunca inferior a 40% do salário efetivo, estes estarão excluídos da jornada de trabalho e não será concedido horas extras prestadas, destaque-se que a convenção e o acordo coletivo de trabalho podem identificar os cargos que se enquadram como função de confiança art. 611-A, V, CLT.

Os empregados em regime de tele trabalho, considerada a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo

(art. 75-B, caput, CLT). O comparecimento do empregado nas dependências da empresa, assim como as atividades específicas feita na mesma não se desconsidera para todos fins legais o regime de tele Trabalho ou home office. Art. 75-B, parágrafo único, CLT.

O tele trabalho só pode ser declarado se estiver expressamente firmado em contrato individual de trabalho, que especificara as atividades que serão realizadas pelo empregado, podendo ser realizada a alteração entre regime presencial e de tele trabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado aditivo contratual.

3. ANÁLISE COMPARATIVA PRÉ E PÓS REFORMA TRABALHISTA NO TOCANTE A JORNADA DE TRABALHO

Com a reforma da lei 13.467/17, a lei trabalhista teve inúmeras modificações que trouxeram soluções para muitas dúvidas que a lei 5.452/43 era omissa ou não tinha norma específica a ser tratada, desta forma a alteração da lei trouxe benefícios e celeridade processual a justiça do trabalho.

Antes da reforma a justiça do trabalho tinha várias questões de dúvidas que muitas vezes gerava conflitos e com a nova lei, esses conflitos foram reduzidos isso por que a reforma trouxe melhor esclarecimento e uma modificação que reduziu o número de conflitos foi a pena da parte ser sentenciada a pagar honorários advocatícios e custas processuais. Assim as partes muitas vezes optam por acordos extrajudiciais ou outros tipos de acordos entre eles, antes de enfrentar um processo de instrução, devido muitas vezes a evidencia de falta de direito na solução do conflito.

3.1. Principais mudanças na reforma trabalhista

Com a reforma de lei 13.467 de 2017 ocorreu grandes mudanças em que fortaleceram o direito do trabalho como um todo, assim mudanças foram relacionadas ao cotidiano e direito dos empregados e empregadores.

A Lei da Reforma Trabalhista alterou diversos dispositivos constantes do capítulo que regula a duração do trabalho da CLT (Capítulo II do Título I), tratando de temas relativamente próximos: jornada padrão e jornada extraordinária; regime compensatório de horários (ou de jornada); banco de horas; jornada de plantão de 12 a 36 horas; jornada extraordinária por necessidade imperiosa ou motivada por causas acidentais ou por força maior. (BRASIL, 2017)

Muitas mudanças ocorreram e na forma das jornadas de trabalho, um exemplo é a possibilidade de trabalhar 12 (doze) horas por 36 (trinta e seis) de descanso, obviamente que ambas as partes aceitem e assim beneficiando ambas as partes. O fim da hora in tinere por exemplo foi o que prejudicou alguns trabalhadores que antes tinham como horas trabalhadas o tempo de deslocamento da casa ao emprego e do emprego para à casa, agora somente se o local for de difícil acesso e considerando caráter especial que o empregado tem este tipo de modalidade concedido como jornada de trabalho.

Outra modificação muito importante que a Lei número 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) trouxe foi nas relações de questões que envolvem acordos entre empresários e sindicatos, como a mudança na duração e jornada de trabalho dentro de um mesmo grupo sindical.

Os sindicatos devem realizar convenções coletivas e o acordos coletivos de trabalho, assim têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre: pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual; regime de sobreaviso; modalidade de registro de jornada; enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Ou seja, com a reforma os sindicatos podem fazer seus acordos e esses acordos valem como à lei, muitas vezes o mesmo direito de um empregado pode ser utilizado por outro empregado de desde que estejam em mesmos padrões sindicais mesma categoria profissional, assim os acordos feitos por sindicatos são considerados Acordos coletivos por que envolvem vários trabalhadores de uma mesma classe profissional.

Foram grandes discussões até a lei fosse finalmente alterada, foram modificados ao todo cento e dezesseis artigos da lei, após grande repercussão as leis tomaram força, trazendo maior igualdade, proteção e benefícios ao empregado e empregador. Foram conservados os direitos do empregado e empregador, assim como o acesso à justiça facilitada, capacidade processual e outros princípios se mantiveram conservados trazendo garantia a ambas as partes.

Com advento da lei Nº 13.467 de 2017, da Consolidação das Leis do Trabalho, houveram reformas que trouxeram muitas mudanças em nosso cotidiano jurídico e profissional. Reformas essas que amparam ainda mais o empregado, buscando a saúde,

trazendo maior estabilidade, benefícios e direitos ao logo da sua jornada de trabalho e descanso. Além disso traz a garantia e direitos ao empregador que teve mudanças significativas com a reforma dessa lei, trazendo maior segurança jurídica e contratual diante acordos e formas de intervenção, modificação no cenário das relações trabalhistas.

Foram modificados 116 artigos da CLT, em que buscaram modificar e contextualizar todos os principais pontos da reforma, desde a jornada de trabalho, férias e seu fracionamento em até três vezes, A rescisão contratual, acordos entre as partes, sindicatos, acordos entre sindicatos, contribuição sindical facultativa ao empregado, mudanças significativas para o direito.

3.1.1 Tempo à disposição – tempo de permanência na empresa

O tempo a disposição em que o empregado tem na permanência da empresa se dá a jornada estabelecida de 8 horas diárias com possível horas extras e em até 44 horas semanais, o tempo a disposição da permanencia na empresa fora da jornada de trabalho não pode ser considerada tempo de trabalhado, o caráter de disposição se dá ao tempo de permanência na empresa de forma eventual.

O tempo em que o empregado estiver nas dependências da empresa como já mencionado, no art.4, CLT e não estiver realizando funções que caracterizam forma de trabalho, não pode ser contado na CTPS, portanto não valem como jornada de trabalho.

É a modalidade de aferição do salário-base em que a retribuição é fixada na proporção do tempo despendido pelo trabalhador na execução de suas tarefas, sem ter em conta a quantidade de energia realmente prestada ou a produção obtida. Aqui o trabalhador ganha (por hora, dia, semana, quinzena ou mês) simplesmente pelo fato de estar à disposição do empregador e, conseqüentemente, sob seu comando. Atente-se que, a despeito de qualquer uma das frações de tempo acima mencionadas, o empregado deve ser, em regra, contratado para o cumprimento de jornada e de carga horária semanal que não supere os limites máximos. Por exceção, admite-se, desde a reforma trabalhista de 2017, o contrato de trabalho intermitente, também intitulado “zero-hour contract. (MARTINEZ, 2020, p. 856)

Com a modificação da lei o tempo a disposição só é contado quando o empregado estiver disponível perante o empregador realizando funções, sendo assim a mera permanência da empresa não é formada por tempo a disposição do empregador, o fato do empregado estar nas dependências da empresa realizando atividades de cunho religioso, esporte, lazer entre outras atividades como troca de roupa sem a necessidade entre outras formas que não caracterizam jornada de trabalho diante do empregador.

O tempo a disposição que o empregado tem é um meio formal de subordinação ao empregador, com o exercício de obrigações e funções com fins lucrativos ou não ao empregador ou empresa, de forma que gere renda ou benefícios a ambas as partes. O tempo é contado de forma horária em até 8 horas com a possibilidade de horas extras com período de descanso diário e semanal, sem prejuízo o empregado seja remunerado nos períodos de descasos, como férias e intervalos intrajornada, desde que essas horas não sejam contadas como horas trabalhadas, uma vez que o período de descanso é um direito do empregado por fins de saúde, convívio social e outros fins que seja de exclusiva vontade do empregado.

O tempo que o empregado estiver nas dependências da empresa não realizando funções ao empregador é de exclusiva responsabilidade dele, sem prejuízo ao empregador ou empresa, pois se há uma relação contratual que estipula a hora trabalhada e o período de descanso.

SÚMULA Nº 429 - TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO. Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários. (BRASIL, 2011)

A mudança que a lei trouxe sobre tempo a disposição do empregador faz conotação a *horas in itinere* que não é mais contada como jornada de trabalho e efetivo tempo à disposição do empregador assim o período de deslocamento e de inatividade do empregado não são mais considerados como tempo à disposição, apenas o deslocamento da portaria até o local de efetivo trabalho pode ser considerado como tempo à disposição conforme sumula 429 do TST. (BRASIL, 2011).

3.1.2 Horas In itinere

Outra modificação já comentada aqui foi a contagem da jornada de trabalho diante ao tempo de deslocamento do empregado até as dependências de empresas somente casos expressamente referidos em lei serão contabilizados em casos quando for local de difícil acesso como jazidas, obreiros de rodovias, ferrovias e portos entre outros expressos em lei vigente. Que dificulte o acesso até as dependências da empresa ou local de realização dos serviços prestados pelos empregados.

Assim o tempo de deslocamento foi outra modificação de bastante repercussão no cenário brasileiro, muitos empregados eram beneficiados com a possibilidade do tempo de deslocamento de casa ao trabalho ser contados como horas trabalhadas.

Conforme art. 58, §2, CLT dispõe o tempo em que o empregado estiver se deslocando da sua residência até a empresa seja caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive fornecidos pelo empregador, não será contado como jornada de trabalho por não ser tempo a disposição do empregador. Assim o empregado que estiver deslocando-se da empresa até o local que realizará o trabalho, por exemplo, em posto petrolífero, da empresa até a mina de extração, locais de difícil acesso tem a proteção da súmula 320, do TST.

SÚMULA 320. HORAS IN ITINERE. OBRIGATORIEDADE DE CÔMPUTO NA JORNADA DE TRABALHO

O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para Local de difícil acesso ou não servido de transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas in itinere. (BRASIL,2003)

O serviço efetivo real se dá ao tempo à disposição do empregado diante do empregador e com a reforma aconteceu o fim da caracterização do tempo de deslocamento de casa até o serviço, “Assim, independentemente de realizar a tarefa para a qual foi contratado, o empregado estará efetivamente em serviço sempre que permanecer aguardando ordens de execução”. (MARTINEZ, 2020, p. 678), desta forma cabe ressaltar que mesmo que o empregado esteja nas dependências da empresa realizando determinadas atividades com objetivo próprio não pode ser considerada como tempo de serviço, conforme o Artigo 4º, §2, da CLT. (BRASIL, 2017)

O tempo em que o empregado estiver nas dependências da empresa fora da jornada de trabalho é de escolha própria não sendo caracterizado hora trabalhada ou tempo à disposição do empregador, assim quando o empregado estiver na empresa estudando, aguardando más condições climáticas, buscando proteção pessoal, em casos de insegurança nas vias públicas, não será entendido como tempo à disposição do empregador.

3.1.3 Jornada 12 horas por 36 horas

Outra novidade é a possibilidade de o empregador firmar contratos de trabalhos com empregados que poderão realizar serviços por escala 12 horas por 36 horas de descanso. Muitas vezes o empregador necessita de profissionais que realizem este tipo de jornada,

porém a lei regula tempo para saúde, repouso e remuneração do empregado que é protegido no ordenamento jurídico:

SÚMULA N. ° 444 - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. (BRASIL, 2012)

A jornada padrão de trabalho e jornada extraordinária desde a constituição de 1988, propôs à duração padrão do trabalho empregatício de forma fixada, como regra geral, no Direito brasileiro pela Constituição da República: trata-se da duração do trabalho normal de oito horas ao dia, no máximo, com a duração semanal normal de 44 horas, no máximo. O que ultrapassar esses limites, em princípio, será jornada extraordinária ou jornada suplementar. (BRASIL, 1988)

Conforme o art. 59, §2, CLT dispõe com a reforma da lei é possível acordo ou convenção coletiva de trabalho estipulando a jornada de 12 horas por 36 horas de descanso, “Registre-se, contudo, que há forte corrente jurisprudencial que tem ampliado tais limites diários, ao conferir validade às jornadas de plantão, do tipo 12 horas diárias de trabalho por 36 horas de descanso (ou até mesmo 24 horas trabalhadas por 72 horas de descanso)”. (DELGADO, 2017, p. 1010)

Assim com a reforma da lei as partes podem pactuar um contrato com a fixação de horário de trabalho com possibilidade de doze horas por 36 horas ou até mesmo a possibilidade de 24 horas por 72 de descanso desde que respeitando o período de descanso durante a jornada de trabalho (Intra Jornada), o que ultrapassar esse período será caracterizado como horas extras, este tipo de jornada de trabalho já era utilizado em contratos antes da reforma porém agora observa-se a proteção legal através da lei 13.467/17 , Artigo 59- A, da CLT. (BRASIL, 2017)

3.1.4 Banco de horas e compensação de Jornada (Acordos e CCT)

A Lei 9.601/98 criou o denominado banco de horas, o qual permite compensar o excesso de horas trabalhadas em um dia pelo correspondente em outro, observado o período de 1 ano. Contudo, a sua adoção pela empresa está condicionada à previsão em acordo ou convenção coletiva da categoria (Súm.85, V, TST). O limite máximo da jornada diária

continua a ser de 10 horas. A compensação não precisa ocorrer na própria semana ou mês em que se deu o acréscimo da jornada diária. Basta que ocorra dentro da vigência do instrumento normativo, que não pode ser superior a 12 meses. (QUADROS PESSOA CAVALCANTE e FERREIRA JORGE NETO, 2019, p. 835)

O banco de horas é feito através de acordos entre a CCT e convenção coletiva de modo que fica fixado o banco de horas conforme o acordo estabelecer, a contagem, forma de realização fica sob responsabilidade das partes e da negociação entre a classe de empregados e empregadores. (BRASIL, 1998)

Assim a forma de jornada e compensação ficará estipulada em acordo e deverão ser respeitados os períodos de descanso e de trabalho conforme a lei determina, sem prejuízo das partes.

Sumula 85, V, TST A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. O não-atendimento das exigências legais não implica a repetição do pagamento das horas excedentes, sendo devido apenas o respectivo adicional. V - As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade «banco de horas», que somente pode ser instituído por negociação coletiva. (BRASIL,2003)

Regime Clássico de Compensação de Horários. Regime Compensatório do Banco de Horas - o regime de compensação de horários, no Direito brasileiro, apresenta duas modalidades: o regime clássico e o regime denominado "banco de horas", que foi inserido na CLT pela Lei n. 9.601, de 1998. (BRASIL, 1998)

Os dispositivos da Consolidação que abordam o assunto e que foram modificados ou inseridos pela Lei n. 13.467/2017 são os seguintes: art. 59, caput parágrafos, salvo o seu § 2º (cujo texto foi mantido intacto pela lei nova); art. 59-A, que foi integralmente inserido pela Lei da Reforma Trabalhista; art. 59-B, que também foi integralmente inserido pela Lei n. 13.467/2017. (BRASIL, 2017)

3.1.5 Tele trabalho e Home-office

Trata-se de um novo inciso no art. 62, III, da CLT, em que se caracteriza teletrabalho ou home office qualquer empregado que tenha a capacidade de exercer determinadas funções ao empregador em domicilio próprio ou fora da empresa, seja em viagem ou outrem, assim não se tem o controle de jornada de trabalho desses empregados, pois o empregador vê através de metas ,planos desenvolvidos pelo empregador e resultados se o empregado está atuando com sensatez e prudência, seja com ou não a presença da subordinação.

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

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

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

III - Os empregados em regime de teletrabalho. (BRASIL, 1988)

Assim destaca a eficiência do home-office na relação jurídica trabalhista que muitas vezes é de interesse de ambas as partes devido a economia que é gerada por um empregado remunerado dentro das empresas que ocasionalmente gera custos e a economia do empregado pelo fato de não necessitar se locomover até a empresa todos os dias, esse regime de trabalho só pode ser caracterizado se tanto empregado, quanto o empregador realizar um contrato individual ou coletivo, de acordo mútuo a realização desta relação contratual de trabalho.

Após o impacto mundial afetado pela pandemia do Corona vírus (Covid-19) muitas empresas, como escritórios, consultoria e acessória jurídica aderiram a essa relação contratual com os empregados, em busca de evitar aglomeração e devido a economia do empregado e empregador.

Desta forma o empregado realiza funções no domicílio e através de telecomunicações via internet, celular ou computador, realiza suas funções e mantém a relação de trabalho com o empregador, realiza reuniões, organiza a empresa, gera lucro ao empregador e reúne documentos e arquivos importantes para empresa. “Dessa maneira, tanto o trabalho no domicílio, em sua configuração tradicional ou em sua configuração tecnológica moderna, como também o próprio tele trabalho, podem se caracterizar (ou não) pela presença da subordinação”. (DELGADO, 2019, p. 1068)

Mesmo que o empregado não seja subordinado, ele deverá cumprir com requisitos formais para satisfazer a exigência do empregador, assim cabe destacar que essa relação tem bastante repercussão sobre a forma de controle e contagem de horas trabalhadas. Assim destaca-se que o empregado mesmo que realize funções na empresa e comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de tele trabalho conforme art. 75-B, parágrafo único, CLT. (BRASIL, 2017)

A prestação de serviços na modalidade de home office deverá estar devidamente de acordo com ambas as partes e constar expressamente em contrato individual de trabalho, que

especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado, podendo ser realizada a alteração para forma presencial desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. Art. 75-C, caput e § 1º, CLT. (BRASIL, 2017)

3.1.6 Reduções na jornada de trabalho conforme medida provisória Nº1045

Conforme a Medida Provisória nº 1045, 27 de abril de 2021 sancionada pelo presidente da república Jair Messias Bolsonaro, foi criado um programa emergencial buscando a manutenção ao emprego e a renda, devido a pandemia mundial do Covid-19. (BRASIL, 2021)

No âmbito das relações do trabalho, é possível que o empregado tenha a jornada reduzida em 30%, 50% e até 70% assim o empregado terá um salário parcial e o período que ele se beneficiará do auxílio é de 120 dias no máximo. Onde ele poderá realizar a redução na jornada de trabalho e de suspensão temporária do contrato de trabalho, essa medida é bastante utilizada por profissionais da saúde, devido a pandemia houve a preocupação com agentes da saúde pública e privada, estes profissionais exercem longos períodos de trabalho, além de ser profissionais de grande auxílio a saúde em tempos como este.

A busca desta medida é proporcionar um período maior de descanso e intervalos buscando preservar o emprego e a renda, garantir atividades laborais e empresariais e reduzir os impactos sociais diante as consequências de emergências da saúde pública de importância internacional decorrentes ao combate do Corona vírus (COVID-19).

O valor da indenização, nesses casos, fica em:

A) 50% do salário no período de garantia no emprego, caso a redução fosse entre 25% e 50%

B) 75% do salário no período de garantia provisória no emprego, caso a redução fosse de 50% e inferior a 70%.

C) 100% do salário no período de garantia provisória no emprego, nos casos de redução superior a 70% ou de suspensão temporária de contrato.

Evidente que essa medida provisória só está vigente devido a pandemia mundial ocasionada pela corona vírus, por tempo determinado devido a essa calamidade pública e a outros princípios que são proteção aos empregados e agentes da saúde, buscando segurança do trabalho, à não aglomeração e outras formas evidentemente constada. (BRASIL, 2021)

Assim o valor de indenização aos trabalhadores que devido a medida provisória número 1045 com o auxílio ao trabalhador de saúde devido a pandemia da corona vírus garante os direitos a salários proporcionais ao tempo trabalhado, isso foi de grande ajuda a profissionais da saúde que trabalharam para manter a ordem e a saúde de todos, muitos desses

profissionais excederam atividades no local de trabalho e com a medida provisória seus direitos ficaram bem resguardado.

3.2 Comparativo Do pré e pós reforma trabalhista no tocante à jornada de trabalho.

Antes da reforma a regra já era estabelecida através das sumulas vinculantes o que tomou força para ocorrer a reforma trabalhista, com isso ocorreu modificações diretas e indiretas, três títulos da Consolidação das leis trabalhistas foram alterados: O Título IV-A da CLT "Da Representação dos Empregados", que não existia antes da Lei número 13.467/2017, o Título IV - "Do Contrato Individual do Trabalho" e o Título VI "Das Convenções Coletivas do Trabalho".

O Título IV-A, Da Representação dos Empregados, trata-se do instituto jurídico novo do trabalho no brasil, que se refere a comissão de representação obreira interempresarial, que podem ter comissões para ter um ou mais representantes que possa definir melhores condições de trabalho, assim como a jornada, descanso, banco de horas, buscando a proteção a soluções de conflitos de todos trabalhadores assegurando tratamento justo e parcial, conforme artigo 510-B, da CLT.

A alteração do Título IV - Do Contrato Individual do Trabalho, que trata o contrato individual de forma tácita ou expressa, desta forma conforme artigo 443, §3, da CLT o empregado que tiver contrato intermitente pode ter alternância do período de trabalho e de inatividade independente da atividade, exceto astronautas que são regidos por lei especial.

O Título VI, Das Convenções Coletivas do Trabalho, no artigo 611-A, da CLT dispõe que pode haver convenção coletiva de trabalho, onde por caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos podem estipular condições de trabalho aplicáveis no direito do trabalho. Pactuando para jornada de trabalho respeitando o limite constitucional.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8o da Constituição, têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas. (BRASIL, 2017)

Essas foram algumas alterações da lei no âmbito trabalhista assim como jurisprudências já apontavam a regra como a duração de jornadas, controle de jornadas, horas extras, banco de horas, jornada intermitente, jornada especial, horas de deslocamento, todas,

A lei exige que fique clara, por escrito, a duração do trabalho que esse profissional terá de cumprir diariamente. Já haviam jurisprudências que defendiam o direito do trabalhador antes da reforma, porém a lei se torna norma e esclarece muitas ambiguidades que havia no direito.

3.3 Análise sobre os pontos positivos e negativos da mudança.

Os pontos positivos foram as instruções que a lei trouxe como normas que antes eram bastante discutidas, a reforma trouxe maior segurança jurídica a ambas as partes, por mais que o empregado tenha perdido alguns direitos como as horas de deslocamento, a mudança ampliou meios pelos quais o empregado pode se beneficiar como o parcelamento das férias que pode ser dividida em até 3 (três) parcelas sendo um deles no mínimo de 14 (quatorze) dias corridos.

Menos burocracia para sacar o FGTS, a reforma exclui a necessidade de homologação da rescisão do contrato de trabalho pelo sindicato ou Ministério do Trabalho, para que o empregado dispensado sem justa causa possa pedir o seguro-desemprego e sacar o FGTS.

Ao horário de almoço de 30 (trinta) minutos, a reforma permite que convenção ou acordo coletivo diminua o horário de almoço e descanso, fica claro que nas jornadas de pelo menos 6 (seis) horas diárias, de uma hora para 30 (trinta) minutos. Não é exagero afirmar que para alguns profissionais, isso pode significar uma vantagem, já que em todo esse processo poderão retornar mais cedo do trabalho.

Os terceirizados tem garantias e condições iguais a outros trabalhadores, bem como à alimentação garantida aos empregados do contratante, desde que oferecida em refeitórios, o direito de utilizar os serviços de transporte público ou privado (quando tiver), o direito ao atendimento médico ou ambulatorial desde que existente nas dependências da contratante ou local por ela designado.

O direito a treinamento adequado, fornecido pela contratada de forma gratuita sem prejuízo do empregado, desde que a atividade deva exigir, além de mesmas condições há segurança do trabalho e condições sanitárias. Permissão de rescindir o contrato por comum acordo, passa a ser permitido que o trabalhador e a empresa possam rescindir o contrato de trabalho por comum acordo. Nessa hipótese, o trabalhador recebe metade do aviso prévio e da indenização pela rescisão (20%) e integralmente as demais verbas.

A reforma trabalhista alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, mas isso não significa que a fundamentalidade dos direitos dos trabalhadores não foi

desconsiderada, muito ao contrário, no Estado Social Democrático de Direito, a definição de direitos fundamentais não se restringe exclusivamente (TREMEL e CALCINI, 2018, p. 531)

Os pontos negativos podem-se dizer que foram o fim da assistência gratuita na rescisão do contrato, bem como a autorização da dispensa coletiva sem intervenção sindical, Restrição de acesso à Justiça gratuita que era um princípio muito utilizado na justiça do trabalho por todos trabalhadores, emissão para negociação coletiva de condições menos benéficas ao trabalhador do que as previstas em lei, horas extras sem pagamento em *home-office*, entre outros.

3.4 Posicionamento da jurisprudência sobre o tema.

As sumulas segundo o entendimento do tribunal superior do trabalho, conforme à jornada de trabalho, mesmo não constando na lei anterior (CLT, 1943) normas que aplicassem entendimentos sobre casos concretos, buscou-se entendimentos jurisprudenciais da corte, buscando pontos específicos para contribuir a discussões sobre o conteúdo do direito do trabalho. A jornada como já mencionada é o tempo de prestação de serviço do empregado diante o empregador, onde deve ser respeitada a Constituição Federal e art. 58, da CLT, que é de 8 horas diárias, podendo ser acrescidas de duas horas exatas ou 44 horas semanais, totalizando 220 horas mensais, que deve ser respeitado o intervalo entre jornadas.

Ementa: JORNADA DE TRABALHO, Além de o reclamante nem mesmo alegar na inicial qual seria a jornada de trabalho efetivamente desempenhada por ele, declinando horário de trabalho apenas em depoimento pessoal, tem-se ainda que apenas a testemunha não indicou o horário que trabalhava e nem o do reclamante, tendo apenas dito que quando chegava o reclamante estava lá e que quando encerrava a sua jornada o analista ainda permanecia na empresa prestando serviço, o que carece da robustez mínima para reconhecimento de existência de labor extraordinário não quitado pela empresa. A par disto, conquanto o reconhecimento de diferenças de horas extras por ausência de registro da sobrejornada só pode ser deferida mediante prova robusta, cujo ônus incumbe ao reclamante, por ser ele que aduz fato constitutivo do direito que alega ter, conforme preconiza o art. 818da CLT, é caso de improvemento da sua pretensão. Recurso da reclamada provido.

(Tribunal Regional do Trabalho da 24ª, Jornada de Trabalho, Região TRT-24 : 0024891-45.2018.5.24.0072 00248914520185240072, Relator: JOAO DE DEUS GOMES DE SOUZA, Data de Julgamento: 10/06/2020, 2ª Turma), 2020; TST 8º-Tribunal Superior do Trabalho TST - EMBARGOS DECLARATORIOS,ED-ARR: 209031820145040523, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 08/08/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/08/2018), 2018)

Assim com a criação das sumulas veio a necessidade da reforma trabalhista por exemplo com a obrigatoriedade de cartão ponto conforme sumula Súmula nº 366 do TST:

SÚMULA Nº 366 - CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal. (BRASIL, 2003)

O cartão ponto é obrigatório para empresas ou empregadores que tenham mais de 20 empregados, assim o Artigo 74, §2, §3 e §4 da CLT dispõe, formas de determinar a anotação de registro de empregados, porem com a reforma da lei 13.467/17 houve divergência com o art. 4, §2, da CLT. Segundo entendimento jurisprudencial deve prevalecer a jurisprudência em casos específicos baseando-se nos princípios genéricos.

Ementa: JORNADA DE TRABALHO, Diante da ausência de justificativa para ausência dos cartões de ponto, prevalece a jornada de trabalho descrita na exordial, permitindo, contudo, prova em sentido contrário a cargo da empregadora, nos termos do entendimento sufragado na Súmula 338, I, do C.

TST. (TRT 2º Jornada De Trabalho TURMA 3ª , 10009702420195020264 SP, Relator: MARGOTH GIACOMAZZI MARTINS, 3ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 01/09/2020), 2020)

É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário-. (Súmula nº 338, I, do c. TST).

Ementa: EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO OPOSTOS PELA RECLAMADA. JORNADA DE TRABALHO. CARGOS GERENCIAIS. PREVISÃO EM NORMA INTERNA DA JORNADA DE TRABALHO DE SEIS HORAS DIÁRIAS.

Esta Oitava Turma expôs os fundamentos que ensejaram a conclusão pelo não conhecimento do recurso de revista interposto pela reclamada quanto à controvérsia relativa a "Jornada de trabalho. Cargos gerenciais. Previsão em norma interna da jornada de trabalho de seis horas diárias". Assim, não verificada nenhuma das hipóteses previstas nos artigos 1.022do CPCe 897-A da CLT, não há como se acolher os embargos de declaração. Embargos de declaração rejeitados. (TST 8º-Tribunal Superior do Trabalho TST - EMBARGOS DECLARATORIOS,ED-ARR: 209031820145040523,

Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 08/08/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/08/2018), 2018)

Outro exemplo é nos casos de empresas que explorem serviços de telecomunicação como: telefonistas, empresas telemarketing, radio, radiotelefonia entre outros referidos em, que deve ter seus direitos mantidos conforme art. 227, da CLT. Tendo o direito a jornada de trabalho especial de 6 horas diárias ou 36 horas semanais.

Súmula nº 178 do TST TELEFONISTA. ART. 227, E PARÁGRAFOS, DA CLT. APLICABILIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 É aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227, e seus parágrafos, da CLT (BRASIL, 1976)

A jornada de trabalho 12 horas por 36 horas de descanso já era previsto na sumula nº 444, tal modalidade foi reformulada com a lei 13.467/17, Artigo 59-A, já a sumula nº 444 dispõe:

SÚMULA N.º 444 - JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. (BRASIL, 2012)

Assim respeitando o limite máximo previsto em lei é facultado as partes mediante acordo individual ou coletivo, a possibilidade de estabelecer jornada especial tendo a proteção da lei estabelecendo a jornada e o descanso remunerado, desde que ambas as partes aceitem diante acordo individual, coletivo ou convenção coletiva.

Outro conteúdo foi em questão a compensação da jornada que é estabelecido pela sumula 85, do tribunal superior do trabalho e art. 59, da CLT, que ajusta a compensação da seguinte forma:

Súmula nº 85 do TST
COMPENSAÇÃO DE JORNADA
I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva.
II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário.

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.

V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT. (BRASIL, 2016)

A compensação da jornada se dá pelo tempo trabalhado extraordinário, desde que não seja regime de banco de horas conforme artigo 60, CLT. Que seja de comum acordo escrito individual, coletivo ou de convenção entre as partes, onde há a compensação de um dia pelo outro, respeitando o máximo de horas previsto em lei. As jurisprudências buscam a pacificação sendo regra em casos específicos onde a reforma trabalhista deve prevalecer devido ser promulgada estar vigente como ordem, como vivemos em separação de poderes o estado, judiciário não pode prevalecer sobre o legislativo, assim as decisões judiciais deve considerar a legislação vigente.

Com a reforma trabalhista, várias sumulas se tornaram leis ou tiveram seu direito quase idênticos adquiridos como norma o que trouxe muita repercussão no ordenamento jurídico, com isso teve diminuição nas reclamações trabalhistas, “A redução momentânea no número de reclamações trabalhistas ajuizadas deu à Justiça do Trabalho uma oportunidade para reduzir o acervo de processos antigos pendentes de julgamento”. (BRASIL, 2018, p. 1)

Assim concluiu-se que com a reforma trabalhistas muitas sumulas deixaram de ser regra e prevaleceu a reforma trabalhista com a regra geral, com isso as reclamações trabalhistas diminuíram, uma vez que a reforma foi de grande relevância para solução de conflitos e alguns apontamentos que antes eram omissos e agora tem como regra as leis da consolidação trabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho demonstramos todas as modificações sobre a questão da jornada de trabalho após a reforma da consolidação das leis trabalhistas com o advento da lei 13.467 de 2017, pela visão da metodologia e bibliográfica usada, através de estudos e coleta de dados. Foram grandes discussões até que a lei fosse finalmente alterada, após grande repercussão as leis tomaram força, trazendo maior igualdade, proteção e benefícios ao empregado e empregador.

Foram conservados os direitos primários do empregado e empregador, assim como o acesso à justiça facilitada, capacidade processual e outros princípios se mantiveram conservados trazendo garantia a ambas as partes. A reforma amparou ainda mais o empregado, buscando a saúde, trouxe maior estabilidade, benefícios e direitos ao logo da sua jornada de trabalho e descanso. Além disso, trouxe a garantia e direitos ao empregador que teve mudanças significativas com a reforma dessa lei, dando maior segurança jurídica e contratual diante de acordos e formas de intervenção, modificando o cenário das relações trabalhistas.

O direito do empregado deve ser resguardado mediante contrato seja ele tácito ou escrito, que tenha todo o conteúdo de trabalho, jornada, remuneração, férias, abonos, prêmios, alteração, proteção, tudo em um mesmo contexto tanto no contrato individual quanto coletivo. O empregado só pode ser obrigado a realizar aquilo previsto em contrato e lei, devendo qualquer alteração concordada entre ambas as partes.

As mudanças nas horas de trabalho e no salário foram de grande impacto social e econômico, desta forma cabe ressaltar que o empregador ficou resguardado com a reforma das leis pois ele agora pode realizar contratos individuais, acordos coletivos, acordos com sindicatos e contratos que podem contribuir para avanços econômicos na empresa, antes da

reforma os empregadores não tinham tanta igualdade como agora , a lei trouxe alterações que fizeram o empregador ter maior proteção nas relações contratuais de trabalho.

Já os empregados continuaram tendo igualdade e proteção, nas relações de trabalho, porém com o advento da lei alguns princípios foram desfavorecidos e alguns acordos e convenções sindicais criaram maior força e relevância diante os empregadores. As relações de jornada de trabalho foram melhores classificadas e determinadas categorias foram mais favorecidas dos demais profissionais que os diferenciam, assim a remuneração sobre o trabalhador foi melhor modificada e as horas trabalhadas tiveram maior flexibilização.

Conclui-se que as relações trabalhistas assim como os acordos e contratos trabalhistas tiveram mais proteção, relevância e amplitude no direito entre as partes, que devem sempre agir de comum acordo e de boa-fé para se ter uma obrigação de igualdade entre eles.

REFERÊNCIAS

AMORIM, P. **A origem e evolução histórica do direito do trabalho: Na conjuntura Mundial e no Brasil.** JUSBRASIL, 2020. Disponível em: <<https://patriciaamorim7772.jusbrasil.com.br/artigos/863649205/a-origem-e-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 2021.

BRASIL. **do trabalho rural, lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973.** PlanaltoGov, 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15889.htm>. Acesso em: 2021.

BRASIL. **regulamento das relações individuais e coletivas de trabalho rural, decreto no 73.626, de 12 de fevereiro de 1974.** PlanaltoGov, 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm>. Acesso em: 2021.

BRASIL. **constituição da república federativa do brasil de 1988.** JusBrasil, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 2021.

BRASIL. **Do Serviço do Motorista Profissional, lei nº 13.103, de 2 de março de 2015.** PlanaltoGov, 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113103.htm>.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1045, Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda DJ: 27 de abril de 2021.** PlanaltoGov, 2021. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1045.htm>. Acesso em: 2021.

BRASIL, 2. **TST 8º-Tribunal Superior do Trabalho TST - EMBARGOS DECLARATORIOS**, ED-ARR: 209031820145040523, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 08/08/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/08/2018). JusBrasil, 2018. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/611629532/embargos-declaratorios-ed-arr-209031820145040523>>.

BRASIL, 2. **Tribunal Regional do Trabalho da 24ª, Jornada de Trabalho, Região TRT-24** : 0024891-45.2018.5.24.0072 00248914520185240072, Relator: JOAO DE DEUS GOMES DE SOUZA, Data de Julgamento: 10/06/2020, 2ª Turma). jusBrasil, 2020. Disponível em: <<https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/864022710/248914520185240072>>. Acesso em: 2021.

BRASIL, 2. **TRT 2º Jornada De Trabalho TURMA 3ª** , 10009702420195020264 SP, Relator: MARGOTH GIACOMAZZI MARTINS, 3ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 01/09/2020). JusBrasil, 2020. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1118668177/10009702420195020264-sp>>. Acesso em: 2021.

BRASIL, C. D. L. D. T. **consolidação das leis do trabalho, decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** PlanaltoGov, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 2021.

BRASIL, C. D. L. D. T. **consolidação das leis do trabalho, lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Planalto gov, 2017.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acesso em: 2021.

BRASIL, C. D. L. T. **Consolidação das Leis Trabalhistas Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. JusBrasil, 1943.** Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/111983249/consolidacao-das-leis-do-trabalho-decreto-lei-5452-43>>. Acesso em: 2021.

BRASIL, C. D. R. D. E. U. D. B. **Constituição da Republica dos Estados Unidos do Brasil 34 | Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934). JusBrasil, 1934.** Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/92083/constituicao-da-republica-dos-estados-unidos-do-brasil-34>>. Acesso em: 2021.

BRASIL, C. D. T. B. **Código de Trânsito Brasileiro., lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997. PlanaltoGov, 1997.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19503/compilado.htm>. Acesso em: 2021.

BRASIL, O. C. D. T. P. P. D. E. D. O. P. **contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providência, lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. PlanaltoGov, 1998.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19601.htm>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. **tribunal superior do trabalho, Súmula Nº 110 - Jornada De Trabalho. Intervalo Res. 121/2003, Dj 19, 20 E 21.11.2003. Coad, 2003.** Disponível em: <http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1066/Sumulas_e_enunciados>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. **tribunal superior do trabalho, Súmula Nº 110 - Jornada De Trabalho. Intervalo Res. 121/2003, Dj 19, 20 E 21.11.2003. cOAD, 2003.** Disponível em: <http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1066/Sumulas_e_enunciados#:~:text=S%C3%9AMULA%20N%C2%BA%20110%20%2D%20JORNADA%20DE,inclusive%20com%20o%20respectivo%20adicional.>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. **tribunal superior do trabalho, súmula nº 118 - jornada de trabalho. horas extras res. 121/2003, dj 19, 20 e 21.11.2003. Coad, 2003.** Disponível em: <http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1074/Sumulas_e_enunciados>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. **tribunal superior do trabalho, Súmula nº 45 do TST SERVIÇO SUPLEMENTAR Res. 121/2003, DJ: 21.11.2003. TST.JUS, 2003.** Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html#SUM-45>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. **Tribunal Superior do Trabalho, Horas "In Itinere". Tempo De Serviço ,incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. TST jus, 2005.** Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL, T. **tribunal superior do trabalho, horas "in itinere". tempo de serviço** dj:25.04.2005 res. 129/2005 incorporadas as súmulas nºs 324 e 325 e as orientações jurisprudenciais nºs 50 e 236 da sbdi-1. **TST jus**, 2005. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-90>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. **tribunal superior do trabalho, Súmula 60 - Adicional noturno. Integração ao salário. Prorrogação em horário diurno.** DJ: 25.04.2005 Res. 129/2005. **Coad**, 2005. Disponível em: <<https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=60>>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. **tribunal superior do trabalho, Súmula Nº 429 - Tempo À Disposição Do Empregador. Art. 4º Da Clt. Período De Deslocamento Entre A Portaria E O Local De Trabalho.** Res. 174/2011 – Dejt Divulgado Em 27, 30 E 31.05.2011. **Coad**, 2011. Disponível em: <http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2396/Sumulas_e_enunciados>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. **tribunal superior do trabalho,súmula nº 291 - horas extras res. 174/2011,** dejt dj: 31.05.2011 tst-iujerr 10700-45.2007.5.22.0101). **Coad**, 2011. Disponível em: <http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/961/Sumulas_e_enunciados>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. **tribunal superior do trabalho, súmula n.º 444 - jornada de trabalho. norma coletiva. lei. escala de 12 por 36. validade** res. 185/2012, dejt divulgado em 25-9-2012. **Coad**, 2012. Disponível em: <[coad.com.br/busca/detalhe_16/2437/Sumulas_e_enunciados](http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/2437/Sumulas_e_enunciados)>. Acesso em: súmula n.º 444 - jornada de trabalho. norma coletiva. lei. escala de 12 por 36. validade res. 185/2012, dejt divulgado em 25-9-2012 2021.

BRASIL, T. **tribunal superior do trabalho, - RR: 7846120125090654, Relator: José Roberto Freire Pimenta. DEJT: 19/12/2017. JusBrasil**, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/864128049/recurso-de-revista-rr-7846120125090654>>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. R. D. T. 2. **tribunal regional do trabalho 20ª, HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. AUSÊNCIA DE NORMA COLETIVA AUTORIZADA (TRT-20 00011131120115200005, Relator: FABIO TÚLIO CORREIA RIBEIRO, Data de Publicação: 04/10/2013). JusBrasil,TRT 20º**, 2013. Disponível em: <<https://trt-20.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/425614912/11131120115200005>>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. R. D. T. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região TRT-12 - : RO: 00824200904912007 SC 00824-2009-049-12-00-7 relator: Gracio Ricardo Barboza Petrone. JusBrasil**, 2011. Disponível em: <<https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/642991680/recurso-ordinario-trabalhista-ro-824200904912007-sc-00824-2009-049-12-00-7>>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. S. D. T. **Tribunal superior do trabalho, Súmula nº 178 do TST, Relator: Geraldo Starling Soares DJ.15.12.1976. TSTjus**, 1976. Disponível em:

<https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-178>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. S. D. T. **tribunal superior do trabalho, súmula nº 366 - cartão de ponto.** registro. horas extras. minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho DJ.25.04.2005 res. 129/2005. **Coad**, 2003. Disponível em: <http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1942/Sumulas_e_enunciados>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. S. D. T. **tribunal superior do trabalho, Nº 338 jornada de trabalho. registro.** ônus da prova. (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005 - DJ 20.04.2005. **eGov**, 2005. Disponível em: <<https://www.egov.df.gov.br/wp-content/uploads/2018/02/S%C3%BAmula-TST-n.-338.pdf>>. Acesso em: 2021.

BRASIL, T. S. D. T. BRASIL, **tribunal superior do trabalho, 355. INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA.** DJ 14.03.2008. **TSTjus**, 2008. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm>. Acesso em: 15 jun. 2021.

BRASIL, T. S. D. T. **Tribunal superior do trabalho, Súmula nº 85, compensação de jornada,** Res. 209/2016, DJ. 03.06.2016. **TSTJUS**, 2016. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>.

BRASIL, T. S. D. T. **Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos.** **TSTjus**, 2018. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos>. Acesso em: 2021.

CASSAR., V. B. **Direito do trabalho.** Rio de Janeiro: 9.^a ed. rev. e atual, 2014.

DELGADO, G. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M. G. A Reforma trabalhista no Brasil. In: DELGADO, M. G. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTR, 2017. p. 39.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho.** 18.ed. ed. São Paulo: LTr, v. 18, 2019.
MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho.** 11. ed. ed. São Paulo: SARAIVA EDUCAÇÃO, 2020.

MARTINS, A.; ANDRADE, S.. Jus postulandi na Justiça do Trabalho: possibilidade, benefícios e malefícios. **Jus.com.br**, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/55490/jus-postulandi-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 2021.

QUADROS PESSOA CAVALCANTE, J.; FERREIRA JORGE NETO, F. **Direito do trabalho.** 9.^a ed. São Paulo: ATLAS LTDA., 2019.

SCHIAVI, M. **A Reforma trabalhista e o processo do trabalho:** aspectos processuais da lei 13.467/17. São paulo: LTr, 2017.

SOUTO, R. ; SARAIVA, R. **direito do trabalho para concursos públicos**. 20. ed. [S.l.]: JusPODIVM, 2018.

TREMEL, R.; CALCINI,. **Reforma Trabalhista**. campina grande: Editora da Universidade Estadual da Paraíba, 2018.