

FUNDAÇÃO DE ENSINO “EURÍPIDES SOARES DA ROCHA”  
CENTRO UNIVERSITÁRIO EURÍPIDES DE MARÍLIA (UNIVEM)  
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITO

**VÂNIA VIEIRA DE FREITAS**

**FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E O DIREITO À  
SAÚDE E À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR**

MARÍLIA/SP  
2020

VÂNIA VIEIRA DE FREITAS

FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E O DIREITO À SAÚDE E À  
DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Mestrado em Direito da Fundação de Ensino “Eurípides Soares da Rocha”, mantenedora do Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM), como requisito parcial para obtenção do Título de Mestre em Direito.

Área de Concentração: Teoria do Direito e do Estado. Linha de Pesquisa: Construção do Saber Jurídico.

Orientador: Prof. Dr. Teófilo Marcelo de Arêa Leão Junior

MARÍLIA/SP  
2020

FREITAS, Vânia Vieira de

Flexibilização da jornada de trabalho e o direito à saúde e à dignidade da pessoa humana do trabalhador / Vânia Vieira de Freitas; orientador: Prof. Dr. Teófilo Marcelo de Arêa Leão Junior. Marília/SP, 2020.  
90 f.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, mantido pela Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2020.

1. Jornada de trabalho. 2. Flexibilização. 3. Direito social à saúde. 4. Dignidade da pessoa humana.

CDD: 341.622

**ATA**

## AGRADECIMENTOS

Meu agradecimento particular ao Programa de Mestrado em Direito do Centro Universitário Eurípedes de Marília (UNIVEM), por possibilitar a realização deste sonho, em especial aos professores e funcionários, por serem sempre tão acolhedores e humanos.

Ao meu orientador, Prof. Dr. Teófilo Marcelo de Arêa Leão Junior, toda gratidão e respeito pela generosidade em compartilhar seus conhecimentos; também por sua constante compreensão e paciência para comigo na elaboração deste trabalho.

Aos docentes do curso, pela sapiência e maestria na condução das aulas: Prof. Dr. José Eduardo Lourenço dos Santos, Prof. Dr. Lafayette Pozzoli, Prof. Dr. Oswaldo Giacoia Júnior, Profa. Dra. Raquel Cristina Ferroni Sanches, Prof. Dr. Ricardo Pinha Alonso e Prof. Mário Furlaneto Neto.

Às minhas amigas Larissa e Marília, pela amizade verdadeira, pelo carinho terno e o incansável incentivo na concretização deste projeto.

Por fim, ao meu pai, João Manuel Sernache de Freitas (*in memoriam*), e à minha querida mãe, Silvina Maria Marques Vieira de Freitas, pelo apoio e, principalmente, por sempre acreditarem em mim.

A cada um e a todos, meu muito obrigada!!

FREITAS, Vânia Vieira de **Flexibilização da jornada de trabalho e o direito à saúde e à dignidade da pessoa humana do trabalhador**. 2020. 90 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2020.

## RESUMO

Este estudo teve por finalidade a análise da flexibilização da jornada de trabalho, segundo a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, igualmente ancorada pelo direito fundamental à saúde e à dignidade da pessoa humana do trabalhador. Destaque-se que a ampliação da flexibilização da jornada de trabalho, efetivada pela reforma da legislação trabalhista, aparentemente, tornou-se uma alternativa viável para o desemprego diante dos avanços das tecnologias e da globalização econômica; entretanto, nesse mesmo diapasão, é possível observar benefícios e malefícios que referida ação tende a causar em termos biológicos, psicológicos e sociais ao trabalhador, gerando, conseqüentemente, a abstração da dignidade da pessoa, um importante fundamento da Constituição da República Federativa do Brasil. Assim, esta dissertação objetiva apresentar um estudo teórico da flexibilização da jornada de trabalho, implementada pela reforma trabalhista, na forma de acordo de compensação, banco de horas, escala de 12 horas por 36 horas de folga, prorrogação de serviços inadiáveis independente de comunicação prévia, acordo de prorrogação de horas. Ainda nesse itinerário, foram abordados os direitos sociais e a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores como referência aos valores sociais do trabalho. Por fim, procurou-se demonstrar os limites impostos à flexibilização da jornada de trabalho, em vista dos direitos constitucionais à saúde e à dignidade da pessoa humana, assegurados aos trabalhadores. Concluiu-se que a flexibilização da jornada implantada pela reforma da legislação trabalhista, ao aumentar a autonomia entre as partes nas relações do trabalho, permite a exposição do trabalhador a jornadas fora dos limites impostos pela Constituição Federal, mitigando, pois, o direito social à saúde e ao trabalho digno, pilares do Estado Democrático de Direito. Para essa exploração, elegeu-se como metodologia a pesquisa bibliográfica, legislativa, jurisprudencial, entre outros procedimentos técnicos. Quanto à linha de pesquisa adotada, o trabalho fundamentou-se na Construção do Saber Jurídico, com área de concentração em Teoria do Direito e do Estado.

**Palavras-chave:** Jornada de trabalho. Flexibilização. Direito social à saúde. Dignidade da pessoa humana.

FREITAS, Vânia Vieira de **Flexibilização da jornada de trabalho e o direito à saúde e à dignidade da pessoa humana do trabalhador**. 2020. 90 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro Universitário Eurípides de Marília, Fundação de Ensino Eurípides Soares da Rocha, Marília, 2020.

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the flexibilization of working hours by Law nº. 13,467 of July 13, 2017 and the fundamental right to health and dignity of the human being of the worker. For that, bibliographic, legislative, jurisprudential, research, among others, was used as methodology. The line of research used was the construction of legal knowledge with an area of concentration in Theory of Law and the State. Furthermore, the expansion of flexible working hours, effected by the reform of labor legislation, apparently, has become a viable alternative to unemployment in the face of advances in technologies and economic globalization; however, it was observed which benefits and harms such flexibilization can cause to the biological, psychological and social aspects of the worker, consequently generating the abstraction of the foundation of the Constitution of the Federative Republic of Brazil based on the dignity of the human person. The present dissertation aims to present a theoretical study of the flexibilization of the workday, implemented by the labor reform, such as compensation agreement, hour bank, 12 hours scale for 36 hours off, extension of urgent services regardless of previous communication, hours extension agreement. Social rights and human dignity of workers were addressed as a reference to the social values of work. Finally, we sought to demonstrate the limits imposed on the flexibility of working hours, in view of the constitutional rights to health and human dignity, guaranteed to workers. It was concluded that the flexible working hours implemented by the reform of labor legislation, by increasing the autonomy between the parties in labor relations, allows the worker to be exposed to working hours outside the limits imposed by the Federal Constitution, and thus, allows the mitigation of the right to health and decent work, pillars of the Democratic Rule of Law.

**Keywords:** Workday. Flexibilization. Social Right to Health. Dignity of the Human Person.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ADI: Ação Direta de Inconstitucionalidade  
AIRR: Agravo de Instrumento em Recurso de Revista  
CF/88: Constituição Federal de 1988  
CLT: Consolidação das Leis do Trabalho  
DUDH: Declaração Universal dos Direitos Humanos  
MP: Medida Provisória  
OIT: Organização Internacional do Trabalho  
ONU: Organização das Nações Unidas  
RR: Recurso de Revista  
STF: Supremo Tribunal Federal  
SUS: Sistema Único de Saúde  
TRT: Tribunal Regional do Trabalho  
TST: Tribunal Superior do Trabalho



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
CAPÍTULO I – A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO FORMA DE IMPLEMENTAÇÃO DO DIREITO À SAÚDE E À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR .....	13
1.1 A dignidade da pessoa humana e o direito ao descanso .....	13
1.2 Direitos fundamentais sociais dos trabalhadores.....	18
1.3 Jornada de trabalho: conceitos e aspectos históricos no Brasil .....	23
1.4 Natureza das normas relativas à jornada de trabalho .....	26
1.5 A jornada de trabalho e a saúde no emprego.....	27
CAPÍTULO II – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO .....	31
2.1 Flexibilização e desregulamentação .....	31
2.2 Flexibilização e a Constituição Federal da República de 1988.....	33
2.3 Efeitos da flexibilização visto o princípio protetor .....	36
2.4 Acordo individual para prorrogação de horas trabalhadas .....	38
2.5 Acordo individual para compensação de horas trabalhadas.....	43
2.6 Banco de horas .....	46
2.7 Escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso .....	49
2.8 Prorrogação de jornada por necessidade imperiosa .....	57
2.9 Teletrabalho.....	59
CAPÍTULO III – ASPECTOS JUSTIFICADORES DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO .....	62
3.1 Aspectos justificadores da flexibilização da jornada de trabalho.....	62
3.2 Exercício da autonomia privada e coletiva para a flexibilização da jornada de trabalho..	68

3.3 Análise de entendimentos jurisprudenciais do TST que demonstram efeitos negativos da flexibilização da jornada de trabalho e a proteção à saúde e à dignidade da pessoa humana do trabalhador .....	71
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	79
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	81

## INTRODUÇÃO

A teoria da flexibilização é concebida com o fito de amenizar a rigidez do protecionismo estatal trabalhista ante a nova realidade econômica de um estado social em crise. Sob tal cenário, os neoliberalistas apregoam que o rigor das normas trabalhistas não faz mais sentido para a sociedade atual, representando, no fundo, um ostensivo entrave para o aumento da produção, bem como para a superação do desemprego.

É nesse contexto que o Brasil, buscando adequar-se às novas necessidades do mercado econômico, veio a autorizar três formatos de flexibilização de direitos trabalhistas em sua Constituição Federal de 1988, ajustando, pois, suas normas jurídicas à nova realidade social. E, nessa mesma esteira, mais recentemente, a legislação trabalhista brasileira foi renovada pela Lei 13.467/2017, com a implementação de profundas mudanças à jornada de trabalho.

A CF/88 estabelece a jornada de trabalho padrão de 8 horas diárias e 44 horas semanais. No entanto, com a reforma da legislação trabalhista, diversos aspectos dessa jornada foram alterados para possibilitar maior flexibilidade; dentre esses tópicos, destacam-se: o acordo individual escrito ou tácito para compensação mensal das horas extras; o acordo individual semestral de banco de horas; o banco de horas anual por negociação ou acordo coletivo; a escala de 12 horas por 36 horas de descanso por acordo individual e outros mais. Além disso, foi posto fim ao comunicado prévio de necessidade imperiosa de jornada de trabalho acima dos limites legais.

Nota-se que todas essas reformulações orientam para uma jornada de trabalho mais flexível, sobretudo franqueando a compensação das horas extras sem custos adicionais ao empregador e ensejando a contratação de trabalhadores sem garantia de horário de trabalho e remuneração pelas horas extraordinárias. Em outras palavras, a flexibilização de jornada introduzida com a nova legislação trabalhista concretiza-se sem afastar o Direito do Trabalho, mas o mitigando duramente.

A liberação desmedida da flexibilização não proporcionará o desenvolvimento econômico, tampouco o progresso esperado e preconizado pelos neoliberalistas; antes, e ao contrário, tenderá a precarizar – ainda mais – o trabalho, uma vez que a tese, provisoriamente anunciada, apoia-se numa suposta primazia da liberdade contratual em detrimento da proteção do trabalho.

Convencionados os horizontes preliminares, será, portanto, com base na análise constitucional da flexibilização da jornada de trabalho e dos reflexos à saúde e à dignidade da pessoa humana do trabalhador que a presente dissertação se ocupará.

No que tange à hipótese de trabalho, esta consiste no fato de que as disposições normativas constitucionais não autorizam a flexibilização da jornada sem qualquer limitação, dada a necessidade da observância dos direitos fundamentais sociais de preservação à saúde, bem-estar social e dignidade da pessoa humana dos trabalhadores.

Em seu escopo, esta pesquisa aplicará o método dedutivo, com objetivos exploratórios, por meio de recapitulações bibliográficas, legislativas, jurisprudenciais, sendo as análises precisamente estruturadas em três capítulos.

O primeiro capítulo aborda a limitação da jornada de trabalho como equalização do direito à saúde e à dignidade da pessoa humana do trabalhador. Para o estudo proposto, a investigação substancializou-se, principalmente, dos fundamentos e dos aspectos históricos da jornada, assim como da restrição da jornada, da contenção dos direitos sociais do trabalhador e do refreamento de sustentáculos do trabalho digno.

Em um segundo momento, já delineado o embasamento das características da jornada de trabalho e da importância da sua limitação para a saúde e dignidade do trabalhador, a pesquisa focalizou o conceito e as bases da flexibilização da jornada, juntamente com os dispositivos constitucionais autorizadores da flexibilização. Discorreu, ainda, acerca das novas modalidades de flexibilização da jornada de trabalho adotadas na reforma trabalhista, a saber: o acordo de prorrogação de horas, o acordo de compensação de horas, o banco de horas, a escala de trabalho 12 horas por 36 horas de descanso, a prorrogação de serviços inadiáveis sem autorização prévia, além do teletrabalho. Nesse ponto, a análise descreveu a intensificação da flexibilização da jornada de trabalho após a reforma da legislação trabalhista, com o aumento da liberdade contratual entre as partes.

Finalmente, ato contínuo à caminhada exploratória dos conceitos e das novas modalidades da flexibilização da jornada de trabalho, o terceiro e último capítulo verteu-se aos aspectos positivos e negativos, aos limites e aos efeitos da flexibilização da jornada de trabalho, pontos atinentes à flexibilização da jornada diretamente com o empregado, com e sem a anuência do sindicato dos empregados, estando complementado pelo exame das jurisprudências do TST convergidas à flexibilização da jornada de trabalho.

## **CAPÍTULO I – A LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO COMO FORMA DE IMPLEMENTAÇÃO DO DIREITO À SAÚDE E À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA DO TRABALHADOR**

Este capítulo concentra-se à análise da importância da limitação da jornada de trabalho e da fruição dos descansos para a concretização dos direitos fundamentais sociais à saúde e à dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Após as considerações iniciais, os estudos convergirão à apresentação do conceito, dos fundamentos e dos aspectos históricos da jornada de trabalho no Brasil, demonstrando que os trabalhadores, após a Revolução Industrial, travaram muitas lutas para conquistar a redução da jornada de trabalho e o trabalho digno.

Já encerrando a seção, as ponderações serão direcionadas à verificação da natureza jurídica das normas relativas à jornada de trabalho, sendo analisada a relação da jornada de trabalho com a saúde no trabalho. Além disso, demonstrar-se-á que os direitos sociais implementados pela Constituição Federal foram duramente conquistados pelos trabalhadores e que, diante de certas circunstâncias econômicas, estão sob o risco de serem relativizados.

### 1.1 A dignidade da pessoa humana e o direito ao descanso

A dignidade da pessoa humana expressa um atributo inerente à própria pessoa humana, enquanto merecedora de respeito e proteção à sua moral, aos seus valores e à sua integridade física, independentemente de raça, sexo, idade, origem e condições socioeconômicas. Sobre a dignidade humana, Barroso (2016, p. 61-62) observa:

Tendo suas raízes na ética, na filosofia moral, [...] é, em primeiro lugar, um valor, um conceito vinculado à moralidade, ao bem, à conduta correta e à vida boa. [...] Não é difícil perceber, nesse contexto, a dupla dimensão da dignidade humana: uma interna, expressa no valor intrínseco ou próprio de cada indivíduo; outra externa, representando seus direitos, aspirações e responsabilidades, assim como os correlatos deveres de terceiros. A primeira dimensão é por si mesma inviolável, já que o valor intrínseco do indivíduo não é perdido em nenhuma circunstância; a segunda pode sofrer ofensas e violações.

Já Sarlet (2019, p. 70) propõe o seguinte conceito:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida.

E o anunciado autor prossegue em suas considerações:

Uma outra dimensão intimamente associada ao valor da dignidade da pessoa humana consiste na garantia de condições justas e adequadas de vida para o indivíduo e sua família, contexto no qual assumem relevo de modo especial os direitos sociais ao trabalho, a um sistema efetivo de seguridade social, em última análise, à proteção da pessoa contra as necessidades de ordem material e à assecuração de uma existência com dignidade. (SARLET, 2012, p. 280)

Para Silva (2013, p. 54), dignidade significa que a “[...] pessoa humana detém direitos básicos sem que sua efetivação não tenha forças suficientes para a conformação de sua personalidade e seu pleno desenvolvimento como pessoa”. Ou seja, são elementos mínimos que devem ser garantidos a todos os seres humanos para viabilizar uma vida saudável e de qualidade.

De sua parte, Robert Alexy (2015, p. 512) entende que o mínimo seria relativo “[...] a uma moradia simples, à educação fundamental e média, à educação profissionalizante e a um patamar mínimo de assistência médica”.

Conforme Pozzoli e Cruz (2010, p. 36), “[...] o ser humano digno é aquele que tem valores agregados à sua vida, valores esses instituídos pela sociedade em que vive ou por si próprio, que o Estado pode e consegue muitas vezes reconhecer, a exemplo do disposto no artigo 5º da Constituição Federal”.

Em Machado e Ferraz (2018, p. 38), tem-se que

A dignidade da pessoa humana é o valor-fonte de todos os direitos fundamentais. Esse valor, que deve ser considerado fundamento e fim último de toda a ordem política, busca reconhecer não apenas que a pessoa é sujeito de direitos e créditos, mas que é um ser individual e social ao mesmo tempo. No espaço privado, reino da satisfação das necessidades, a pessoa humana é indivíduo, isto é, mostra-se voltada para a realização de suas necessidades biológicas. Já no espaço público, a pessoa é ser social, ou, como preferiu Aristóteles, o homem é um animal político, pois vive e morre na polis-comunidade política.

Sob o mesmo entendimento, Silva (1998, p. 109) salienta no sentido de que a dignidade da pessoa humana é o valor máximo que contém todos os direitos fundamentais do homem.

Assinale-se, portanto, que os conceitos ora enunciados explicitam a dignidade da pessoa humana enquanto atributos pertencentes aos seres humanos, particularidades aparentemente irrenunciáveis e inalienáveis. Do mesmo modo, a República Federativa do Brasil admite como fundamentos a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, bem como pluralismo político.

Consequentemente, observa-se que a dignidade da pessoa humana, preceituada no art. 1º, inc. III, da CF/1988, vincula todo o ordenamento jurídico nacional, estruturando um dos fundamentos essenciais para a existência do Estado Democrático de Direito. Nessa perspectiva, Sarlet (2012, p. 81) esclarece que

[...] a qualificação da dignidade da pessoa humana como princípio fundamental traduz a certeza de que o art. 1º, inc. III, de nossa Lei Fundamental não contém apenas uma declaração de conteúdo ético e moral (que ela, em última análise, não deixa de ter), mas que constitui norma jurídico-positiva com status constitucional e, como tal, dotada de eficácia, transformando-se de tal sorte, para além da dimensão ética já apontada, em valor jurídico fundamental da comunidade. Importa considerar, neste contexto, que, na condição de princípio fundamental, a dignidade da pessoa humana constitui valor-guia não apenas dos direitos fundamentais, mas de toda a ordem constitucional, razão pela qual se justifica plenamente sua caracterização como princípio constitucional de maior hierarquia axiológico-valorativa.

Enquanto Olsen (2018) arguiu que o princípio da dignidade da pessoa humana, expresso na Constituição Federal Brasileira, além de limitar a interferência do Estado na liberdade dos cidadãos, requer, também, o cumprimento do Estado na implementação deste princípio e, por essa razão, assume um papel determinante na identificação dos direitos sociais.

Ainda à luz de Olsen, Farias (2018, p. 50), por seu turno, analisa que

O princípio fundamental da dignidade da pessoa humana cumpre um relevante papel na arquitetura constitucional: ele constitui a fonte jurídica -positiva dos direitos fundamentais. Aquele princípio é o valor que dá unidade e coerência ao conjunto dos direitos fundamentais. Dessarte, o extenso rol de direitos fundamentais consagrados no Título II da Constituição Federal de 1988 traduz uma especificação e densificação do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III). Em suma, os direitos fundamentais são uma primeira e importante concretização desse último princípio, que se trate dos direitos e deveres individuais e coletivos (art. 5º), dos direitos sociais (arts. 6º a 11) ou dos direitos políticos (arts. 14 a 17).

Note-se que os direitos sociais – o direito do trabalho, o direito à saúde, o direito à assistência social – são intimamente coesos à concretização do princípio da dignidade da pessoa humana. Isto posto, saliente-se o dever do Estado de implementar, respeitar e eliminar qualquer barreira que impeça as pessoas de viverem com dignidade, bem de proteger os direitos básicos à vida digna dos cidadãos.

Por fim, a Constituição Federal consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito e, nesse aspecto, deve reger o Direito do Trabalho e suas relações, ou seja, devem ser garantidas condições mínimas que resguardem a integridade física e psíquica, para que os cidadãos exerçam um trabalho digno.

Diante disso, Leão Júnior, Razaboni Junior e Pancotti (2018, p. 133) ressaltam que

[...] o princípio da dignidade da pessoa humana, portanto, é a base do Direito Constitucional do Trabalho, vinculando toda norma que busque a concretização dos direitos fundamentais e sociais do cidadão brasileiro e norteando a interpretação constitucional a ser dada pelo Poder Judiciário quando instado a dirimir conflitos de natureza social e trabalhista.

Complementando, Delgado (2017, p. 67) analisa que “[...] onde o direito do trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva”.

Entendimento análogo expressa Silva (2013, p. 54), para quem, onde não houver “[...] respeito à vida, integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não sejam asseguradas, onde não haja limitação do poder, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana”.

Remetendo, novamente, à Delgado (2017, p. 67), o “[...] trabalho é um direito fundamental, deve pautar-se na dignidade da pessoa humana. Por isso, quando a Constituição Federal de 1988 se refere ao direito ao trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho valorizado pelo texto constitucional é o trabalho digno”.

Verifica-se que o trabalho digno apenas é alcançado se cumpridos os direitos fundamentais sociais dos cidadãos. Assim, o direito fundamental social, regulamentado no art. 7º da CF/88, alusivo à jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanas, diligencia a promoção do trabalho digno, a preservação da integridade física e psíquica do trabalhador, protegendo, pois, a sua saúde.



A limitação da jornada de trabalho, além de designar um direito social fundamental para preservação da saúde do trabalhador, igualmente permite que este trabalhador tenha o convívio com sua família, usufrua de momentos de lazer, realize cursos de atualização, entre outras atividades complementares às suas atribuições profissionais. Para Branco (2007, p. 131):

A limitação da jornada de trabalho no Estado Social e Democrático de Direito é fruto de diversas constatações médicas associadas à questão da saúde da pessoa humana, pois cientificamente comprovado está a necessidade de que o tempo laboral seja distribuído de modo adequado, a fim de ser preservada a saúde do indivíduo trabalhador que, já pela sua condição de hipossuficiência econômica, tende a transigir mesmo com suas necessidades fisiológicas mais básicas, em busca de um lugar ao sol que se abre, normalmente, para um grupo seleto de pessoas que fazem parte da elite do mercado global.

Kippel (2016) defende que a exposição dos trabalhadores a jornadas extensivas prejudica a saúde mental, ocasionando doenças como a síndrome da fadiga crônica, estresse e, mesmo, depressão. Dentre as possíveis enfermidades, destaca-se a Síndrome de Burnout<sup>1</sup>, que já atinge 30,0% dos brasileiros e consiste no estado de exaustão emocional, mental e física do indivíduo, geralmente relacionado ao estresse excessivo e prolongado provocado pelo trabalho.

Ilustrativamente, em 2016, mais de 37,8% dos trabalhadores brasileiros foram afastados por problemas ligados a transtornos mentais, sendo que a maior parte desses trabalhadores desenvolveu patologias em razão da carga exaustiva de trabalho<sup>2</sup>.

Por certo, o exercício do direito ao descanso dos trabalhadores reduz os acidentes de trabalho e, conseqüentemente, os afastamentos, bem como eventuais processos judiciais contra os empregadores. Para que o direito ao descanso seja implementado, é necessário que seja obedecido, pelos empregadores, o limite da jornada de trabalho imposto pelo legislador na norma Constitucional, respeitando os intervalos para descansos, intrajornada e interjornada (KIPPEL, 2016).

Pondere-se que a concessão do direito ao descanso tanto resguarda os direitos sociais, incluindo a saúde do emprego e o trabalho digno, quanto proporcionam conseqüências econômicas positivas para os empregadores:

---

<sup>1</sup> DONEDA, Priscial. **Síndrome de Burnout**: a doença causada pelo excesso de trabalho. Disponível em: <<https://mdemulher.abril.com.br/saude/sindrome-burnout-doenca-causada-excesso-trabalho/>>. Acesso em: 19 abr. 2020.

<sup>2</sup> Mais de 75 mil pessoas forma afastadas do trabalho por depressão em 2016 - OMS alerta que no ano de 2020 o mal será a doença mais incapacitante do mundo. **Agência O Globo**. 17 fev. 2017. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/02/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016.html>>. Acesso em: 19 abr. de 2020.

- a) manutenção da produtividade e rendimento dos trabalhadores, melhorando até mesmo a qualidade do serviço prestado;
- b) menores custos com planos de saúde, já que atualmente, em decorrência dos acidentes e doenças profissionais, as categorias buscam o implemento de planos de saúde, custeados em sua maioria pelas empresas de forma integral;
- c) redução das contribuições previdenciárias, em especial o seguro de acidente de trabalho (SAT), que sofre elevações em decorrência do fator acidentário de prevenção (FAP), para as empresas que possuem elevado número de acidentes ou doenças profissionais;
- d) redução das demandas judiciais, já que a ocorrência de acidentes de trabalho e outras situações similares culminam com o ajuizamento de demandas perante a Justiça do Trabalho, com todos os custos inerentes ao litígio;
- e) Redução dos custos relacionados ao pagamento de adicionais de horas extras, que em algumas categorias ou empresas, por meio de Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, chegam a patamares bem superiores ao mínimo legal (50%). (KIPPEL, 2016, p. 56)

Dessa forma, a limitação da jornada de trabalho é elemento fundamental do trabalho digno e, nesse aspecto, a nova legislação trabalhista, por meio da ampliação das possibilidades de flexibilização da jornada de trabalho, poderá acarretar instabilidade no sistema de proteção do trabalhador, baseado no princípio da dignidade da pessoa humana, diante da abertura à intensificação do ritmo de trabalho e de jornadas prolongadas.

## 1.2 Direitos fundamentais sociais dos trabalhadores

Os direitos fundamentais sociais encontram-se no art. 6º da Constituição Federal da República de 1988, enunciando os “[...] direitos sociais à educação, saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”.

Leão Júnior, Razaboni Junior e Pancotti (2018, p. 130) preconizam que:

[...] no plano dos direitos de segunda geração, observa-se como pilar principal a igualdade, traduzindo-se por direitos sociais, entendidos como direitos de grupos sociais menos favorecidos, e que impõem ao Estado uma obrigação de fazer, de prestar direitos positivos, como *in verbis* a saúde, educação e moradia.

De acordo com Lenza (2019), os direitos sociais, conhecidos como direitos fundamentais de segunda dimensão, foram impulsionados em razão da busca do Estado Social de Direito, tendo como documentos basilares a Constituição Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar de 1919 e a Constituição Brasileira de 1934.

Alves (2006, n.p.), analisa que o art. 123 da Constituição Mexicana apresentava preceitos para proteger os trabalhadores:

O artigo 123 da Constituição do México de 1917 surpreendentemente tratava, de forma inédita, de matérias como a limitação da jornada de trabalho para oito horas diárias, a proibição do trabalho de menores de 12 anos e limitação a seis horas para os menores de 16 anos, a jornada máxima noturna de sete horas, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o salário mínimo, a igualdade salarial, o adicional de horas extras, a proteção da maternidade, o direito de greve, o direito de sindicalização, a indenização de dispensa, higiene e segurança do trabalho, o seguro social e a proteção contra acidentes do trabalho e a conciliação e arbitragem dos conflitos trabalhistas. Enfim, uma série de institutos que enriqueceram consideravelmente a proteção jurídica das relações de trabalho.

Já Delgado (2019) informa que a formação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Constituição de Weimar de 1919, no mesmo período da Constituição Mexicana, foram proclamadoras de normas constitucionais de direito do trabalho. Logo, a OIT, instituída em 1919, objetivava a justiça social, mantendo como missão a implementação do trabalho digno para homens e mulheres, com condições de liberdade, equidade e segurança.

O Brasil, portanto, no ano de 1934, sob a influência das Constituições Mexicana e Alemã, bem como diante da formação da OIT, incluiu um capítulo sobre a ordem econômica e social em sua Constituição da República. A respeito de tal prática, Alkmin (2009, p. 144) comenta:

No plano de política social, foram aprovadas medidas que beneficiavam os trabalhadores, como a criação da Justiça do Trabalho, o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, férias anuais remuneradas e descanso semanal. Pode-se dizer que o governo sofreu uma importante derrota com a aprovação da pluralidade e da autonomia sindicais em lugar do sindicato único por categoria profissional.

Seguramente, a Constituição da República de 1988, em seu art. 6º, consagrou os direitos sociais, buscando proteger o homem, priorizando, a partir de tal momento, o coletivo, o social e a dignidade da pessoa humana.

Ainda nesse itinerário, no ano de 1992, o Brasil ratificou a Convenção Americana dos Direitos Humanos (Pacto São José da Costa Rica), reafirmando o compromisso de manter normas de liberdade e justiça social, elementos precípuos ao respeito aos direitos dos homens.

Outrossim, Silva (1998, p. 289 e 290) conceitua os direitos sociais como:

[...] dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos, que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições materiais propícias ao aferimento da igualdade real, o que, por sua vez, proporciona condição mais compatível com o exercício efetivo da liberdade.

Para Moraes (2003), os direitos sociais são fundamentais ao homem e devem ser observados obrigatoriamente, pois promovem o bem-estar social dos hipossuficientes e a melhoria nas condições de vida, elementos estes que fazem parte dos fundamentos da Constituição da República de 1988, estando convalidados no art. 1º.

Sarlet (2012) argumenta que os direitos sociais pertencem à pessoa individual e à proteção do homem, ou seja, não se reportam a direitos coletivos. O autor informa, ainda, que

A utilização da expressão “social” encontra justificativa, entre outros aspectos que não nos cabe aprofundar neste momento, na circunstância de que os direitos da segunda dimensão podem ser considerados uma densificação do princípio da justiça social, além de corresponderem à reivindicações das classes menos favorecidas, de modo especial da classe operária, a título de compensação, em virtude da extrema desigualdade que caracterizava (e, de certa forma, ainda caracteriza) as relações com a classe empregadora, notadamente detentora de um maior ou menor grau de poder econômico. (SARLET, 2012, p. 33)

Ademais, Canotilho e Vital Moreira (1993, p. 285) salientam que os direitos sociais são

[...] a individualização de uma categoria de direitos e garantias dos trabalhadores, ao lado dos de carácter pessoal e político, reveste um particular significado constitucional, do ponto em que ela traduz o abandono de uma concepção tradicional dos direitos, liberdades e garantias como direitos do homem ou do cidadão genéricos e abstractos, fazendo intervir também o trabalhador (exatamente: o trabalhador subordinado) como titular de direitos de igual dignidade.

Em último lugar, os direitos sociais, como direitos fundamentais, não são passíveis de supressão pelas partes, pois possuem como característica a aplicação imediata, a indisponibilidade e a irrenunciabilidade, ou seja, são normas de ordem pública e imperativas.

Frisa-se que o cumprimento dos direitos sociais, prescritos na Constituição Federal de 1988, são essenciais para a concretização dos fundamentos e objetivos da Carta Magna

brasileira; ou, em outros termos: com a supressão dos direitos sociais, não se construirá uma sociedade livre, justa e solidária, bem como as desigualdades sociais não serão reduzidas.

Os direitos sociais permitem que os fundamentos da Constituição Federal sejam respeitados, pois são medulares ao bem-estar social; enfatize-se que a não observação tende a levar à imaterialização da dignidade da pessoa humana. Convém anotar, ainda, que o art. 7º e incisos da CF/1988 elencam diversos direitos dos trabalhadores como forma de garantir ascensão na sua condição social.

Efetivamente, o legislador preocupou-se em elencar diversas possibilidades para garantir e preservar os trabalhadores, como, por exemplo: no inc. I, há a proteção ao emprego contra dispensa arbitrária e sem justa causa; no inc. II, a previsão de recebimento de seguro-desemprego; no inc. III, o fundo de garantia por tempo de serviço; no inc. IV, o salário-mínimo garantido e fixado em lei para garantir as necessidades primordiais; no inc. V, consta a garantia do piso salarial conforme a extensão e complexidade do trabalho; nos inc. VI e VII, a garantia da irredutibilidade salarial e garantia de salário nunca menor que o salário-mínimo; e nos inc. VIII e IX, o pagamento do décimo terceiro salário e trabalho noturno com remuneração maior que a do diurno.

Já os inc. X e XI do art. 7º da CF/1988 elencam a proteção do salário na forma da lei e a percepção de participação nos lucros e resultados; no inc. XII, o salário-família; nos inc. XIII e XIV, a duração da jornada de trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais e jornada de 6 horas para trabalhos em turnos ininterruptos; nos inc. XV e XVI, há a previsão de repouso semanal remunerado e remuneração do serviços extraordinário no percentual de cinquenta por cento; nos inc. XVII e XVIII, há a garantia de gozo de férias remuneradas acrescida de um terço e licença à gestante sem prejuízo do emprego e do salário.

Quanto aos inc. XIX e XX do art. 7º da CF/1988, estes dispõem sobre a licença-paternidade e proteção do mercado de trabalho para as mulheres; nos inc. XXI e XXII, há a previsão do aviso-prévio e redução dos riscos inerentes ao trabalho; nos inc. XXIII e XXIV, o adicional para atividades perigosas e insalubres e aposentadoria; nos inc. XXV e XXVI, o direitos à assistência gratuita dos filhos e dependentes desde o nascimento até os 05 anos de idade e reconhecimentos das normas coletivas de trabalho; nos inc. XXVII, há a proteção em face da automação e seguro contra acidentes de trabalho.

Com relação aos inc. XXIX e XXX do art. 7º da CF/1988, há a disposição do direito à propositura de ação para cobrança de créditos e relação de trabalho, prazo prescricional e, ainda, proibição de diferenças de salários e critérios de admissão em razão de sexo, raça, cor, idade e estado civil; nos inc. XXXI e XXXII, há previsão de proibição de discriminação na admissão

de trabalhadores portadores de deficiência e proibição de distinção entre trabalhos manual, técnico e intelectual; e, finalmente, nos inc. XXXIII e XXXIV, encontra-se a proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre para menores de 18 anos e de qualquer trabalho para menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, bem como igualdade de direitos entre os trabalhadores com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Constata-se que os direitos fundamentais sociais elencados nos arts. 7º da Constituição Federal de 1988 não são passíveis de alteração pelo legislador por simples Emenda Constitucional, visto que são cláusulas pétreas e devem ser implementadas pelas partes, além de garantidas pelo Poder Judiciário no caso de sua supressão.

Os direitos especificados nos art. 7º da Constituição Federal são normas de direito do trabalho e, conforme o caput, permitem uma melhoria na condição social dos trabalhadores, ou seja, serão capazes de garantir o Estado de Bem-Estar Social. Nesse sentido, erige-se o art. 170 da Constituição Federal, segundo o qual a ordem econômica deve valorizar o trabalho humano e a livre-iniciativa, tendo o parâmetro de assegurar a todos uma existência digna de acordo com os ditames da justiça social. Nesse ínterim, consigna Bonavides (2004, p. 642):

Só a hermenêutica constitucional dos direitos fundamentais em harmonia com os postulados do Estado Social e democrático de direito pode iluminar e guiar a reflexão do jurista para a resposta alternativa acima esboçada, que tem por si a base de legitimidade haurida na tábua dos princípios gravados na própria Constituição (arts. 1º, 3º e 170) e que, conforme vimos, fazem irrecusavelmente inconstitucional toda inteligência restritiva da locução jurídica ‘direitos e garantias individuais’ (art. 60, 4º, IV), a qual não pode, assim, servir de argumento, nem de esteio à exclusão dos direitos sociais.

Ou seja, os direitos trabalhistas fundamentais consolidados na Constituição Federal não podem, simplesmente, ser suprimidos pelos legisladores ou negociados entre as partes, sob pena de retrocesso social.

De acordo com Silva (2013), o cumprimento das normas de direitos sociais conduz ao verdadeiro Estado de Bem-Estar Social, engendrando o caminho mais prudente para a concretização do mínimo existencial. Para o autor, deve ser garantida a implementação de direitos mínimos dos empregados, como acesso à seguridade social, à saúde – principalmente a saúde no meio ambiente do trabalho – e à educação. E sublinha, ainda, que, sem os direitos sociais mínimos, inclusive o trabalho, não há direitos de segunda geração, os quais são responsáveis por limitar o protecionismo do mercado e, conseqüentemente, materializar a igualdade, para satisfação de direitos básicos dos cidadãos (SILVA, 2013).

Delineadas as bases ao estudo dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, infere-se que a flexibilização da jornada de trabalho acordada pela nova legislação trabalhista, presumivelmente, representa um grave retrocesso social, uma vez que facultará a supressão de direitos sociais dos trabalhadores, citados nos arts. 6º e 7º da Constituição Federal de 1988.

### 1.3 Jornada de trabalho: conceitos e aspectos históricos no Brasil

A jornada de trabalho corresponde ao dia laborado pelo empregado dentro das diretrizes constantes no contrato de trabalho firmado com o empregador; significa dizer: é o tempo diário que o empregado fica à disposição do seu empregador, em decorrência do contrato de trabalho firmado. Delgado (2019, p. 1024) anui que

Jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

Na jornada de trabalho, é computado não apenas o tempo efetivamente trabalhado, como também o tempo à disposição do empregador (GARCIA, 2011). Assim se expressa o art. 4º da CLT, que considera como serviço efetivo o tempo que o empregado esteja à disposição, aguardando ou executando ordens, de acordo com o estipulado no contrato de trabalho.

Na prática, a limitação da jornada de trabalho é crucial para a saúde física e mental, bem como quanto a aspectos sociais, econômicos e humanos. Em Sussekind (2010, p. 463), os fundamentos que integram a limitação do tempo de trabalho são os seguintes:

[...]

- a) de natureza biológica, porque elimina ou reduz os problemas psicofisiológicos, oriundos da fadiga;
- b) de social, por ensejar a participação do trabalhador em atividades recreativas, culturais ou físicas, propiciar-lhe a aquisição de conhecimentos e ampliar-lhe a convivência com a família;
- c) de ordem econômica, porquanto restringe o desemprego e aumenta a produtividade do trabalhador, mantendo-o efetivamente na população economicamente ativa.

Pereira (2012) menciona a imprescindibilidade da limitação da jornada de trabalho para a saúde dos trabalhadores e a segurança no trabalho. Já Garcia (2014) sopesa que “[...] a

limitação da jornada de trabalho, por meio de normas jurídicas estabelecidas pelo Estado, atende a uma necessidade de integridade e harmonia física, psíquica e psicológica do trabalhador, sendo essencial na concretização do mandamento fundamental de dignidade da pessoa humana”.

A busca pela limitação da jornada de trabalho teve início na Revolução Industrial, quando os trabalhadores eram submetidos a jornadas extenuantes e expostos a acidentes de trabalho em face do liberalismo econômico. Para Marx (1996, p. 411-412):

A história da regulamentação da jornada de trabalho em alguns modos de produção e a luta que ainda prossegue em outros por essa regulamentação demonstram palpavelmente que o trabalhador individual, o trabalhador como “livre” vendedor de sua força de trabalho, a certo nível de amadurecimento da produção capitalista encontra-se incapaz de resistir. A criação de uma jornada normal de trabalho é, por isso, o produto de uma guerra civil de longa duração, mais ou menos oculta entre a classe capitalista e a classe trabalhadora. Como a luta foi inaugurada no âmbito da indústria mais moderna, travou-se primeiro na terra natal dessa indústria, na Inglaterra. Os trabalhadores fabris ingleses foram os campeões da moderna classe trabalhadora não somente inglesa, mas em geral, como também seus teóricos foram os primeiros a lançar a luva à teoria do capital.<sup>559</sup> O filósofo fabril Ure denuncia, portanto, como vergonha inextinguível da classe trabalhadora inglesa ter inscrito em sua bandeira “a escravidão das Leis Fabris”, em contraposição ao capital, que lutava virilmente por “completa liberdade do trabalho

Ante tais circunstâncias e em busca de proteção, os trabalhadores começaram a se organizar para que fossem criadas leis de proteção ao trabalho. Sussekind (2010) relata que, em 1891, a encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, acelerou a multiplicação das leis trabalhistas, pleiteando diversas mudanças no trato das relações de trabalho, a fim de preservar a dignidade da pessoa humana e a justiça social, além de criticar o liberalismo econômico.

E prossegue o mesmo autor discorrendo que, já em 1919, o Tratado de Versalhes consagrou o Direito do Trabalho e criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT); no seu art. 427 do Tratado de Versalhes, encontram-se mencionados os princípios e as normas fundamentais do Direito do Trabalho, e uma delas é, justamente, a restrição da jornada de trabalho para oito horas diárias e quarenta e oito horas semanais.

Entretanto, diante do aumento do desemprego e dos problemas econômicos, em 1935, a OIT aprovou a convenção nº 47, com a recomendação da jornada de trabalho de quarenta horas semanais, com a alegação de que o progresso técnico justificava a redução do trabalho (SUSSEKIND, 2010).



Mais tarde, em 1948, após a Segunda Guerra Mundial, foi constituída a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), uma lei universal atinente a todos os povos que, em seu inc. XXIX, reforça: “[...] todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas” (1948, n.p.).

No Brasil, as primeiras manifestações com relação à limitação da jornada de trabalho começaram a se desenvolver com a regulamentação do trabalho de crianças e adolescentes, com o Decreto 1.313, de 17 de janeiro de 1891, fixando a jornada de nove horas de duração para trabalho de menores do sexo masculino e de sete horas de duração para trabalho de menores do sexo feminino (SMANIOTTO, 2010).

A partir da Era Vargas, com a vitória da Revolução de 30, o novo presidente implementou diversas normas de direito do trabalho, de tal modo que várias delas remetiam à limitação da jornada de trabalho. Em 1932, foram assinados os Decretos 21.186 e 21.364, regendo a limitação da jornada de oito horas de trabalho para o comércio e indústria (SUSSEKIND, 2010).

No ano seguinte, em 1933, também foram expedidos diversos outros decretos restringindo a jornada de trabalho: nas farmácias (Decreto 23.084), nas casas de diversão (Decreto 23.153), nas casas de penhoras (Decreto 23.316), nos transportes terrestres (Decreto 23.766) e nos hotéis (Decreto 24.696).

A Constituição de 1934 previa, em seu art. 121, § 1º, alínea “c”, a limitação da jornada em oito horas diárias, permitindo a prorrogação nos casos previstos em lei. Já a Constituição de 1937 manteve a jornada de oito horas diárias e, durante a sua vigência, foram publicados o Decreto 910/1938, que definia a jornada dos jornalistas profissionais em cinco horas diárias, e o Decreto 2.028/1940, o qual deliberava aos professores o limite de seis aulas diárias num mesmo estabelecimento (SMANIOTTO, 2010).

Posteriormente, o Decreto-lei 2.308, de 1940, unificou as diversas legislações esparsas das categorias profissionais acerca da jornada de trabalho, sendo, em seguida, incorporado, em sua maior parte, à Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (NASCIMENTO, 2011). Quanto às Constituições Brasileiras posteriores dos anos de 1946 e 1967, estas mantiveram a jornada diária de oito horas.

De acordo com Smaniotto (2010, p. 52):

Após meio século submetidas à duração de 48 horas semanais as entidades sindicais, inicialmente os sindicatos de São Bernardo do Campo e Diadema, depois os trabalhadores metalúrgicos da capital paulista, retomaram a luta pela mudança da mentalidade a respeito do trabalho. Chamada de “greve pelas 40

horas”, iniciou-se em 11 de abril de 1985 e encerrou-se 54 dias após, em 4 de junho. A greve foi muito difícil, pois envolvia muito mais que uma diminuição do tempo de trabalho e salário, mas a discussão abordava a saúde dos trabalhadores, a liberdade de dispor de algum tempo para cada um fazer dele o que bem entendesse.

Portanto, ainda em sintonia com Smaniotto (2010), a greve de 1985 rompeu paradigmas e foi preponderante para a redução da jornada semanal de quarenta e oito horas. Já em 1988, foi promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil, determinando, em seu art. 7º, inc. XIII, a limitação da jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais (BRASIL, 1988).

#### 1.4 Natureza das normas relativas à jornada de trabalho

Sussekind (2010) assevera que as normas de direito do trabalho, aparentemente, são mistas, ou seja, de direito público e de direito privado do trabalho. Logo:

Os que defendem o enquadramento do Direito do Trabalho no direito público ponderam que, nas relações de trabalho, a livre manifestação de vontade das partes interessadas foi substituída pela vontade do Estado, o qual intervém nos mais variados aspectos dessas relações por meio de leis imperativas e irrenunciáveis. Embora os sujeitos de direito da nova disciplina jurídica possam preencher, por mútuo acordo, parte do conteúdo das relações de trabalho, certo é que o fundamental resulta da imposição estatal. A predominância do interesse do Estado, refletida no conteúdo institucional das relações de trabalho e no controle de sua aplicação, fundamentaria a natureza pública do Direito do Trabalho. (SUSSEKIND, 2010, p. 103)

Ademais, Sussekind (2010) sustenta que os defensores da classificação das normas trabalhistas como de direito privado alegam que elas decorrem do código civil, sendo que o contrato de trabalho possui natureza jurídica privada. Posto isto, a maior parte da doutrina considera que as normas do direito do trabalho se enquadram no ramo de direito privado (CASSAR, 2013).

De uma forma ou de outra, apesar das normas de direito do trabalho fazerem parte do ramo de direito privado, o contrato de trabalho firmado entre as partes sofre uma intervenção estatal para que seja mantido o equilíbrio e a igualdade entre as partes. Além disso, as normas relativas à jornada de trabalho possuem caráter cogente, são indisponíveis e irrenunciáveis, visto que visam a proteger a higidez física e mental dos trabalhadores.

Nesse sentido, as leis criadas para defender o trabalho, sobretudo aquelas que limitam a jornada de trabalho, detêm caráter cogente, imperativo, não podem ser violadas, pois tutelam os direitos sociais dos trabalhadores, em especial sua saúde e dignidade (KLIPPEL, 2016).

As normas jurídicas estatais que regem a estrutura dinâmica da jornada e duração do trabalho são, de maneira geral, no Direito brasileiro, normas imperativas. O caráter de obrigatoriedade que tanto qualifica e distingue o Direito do Trabalho, afirma-se, portanto, enfaticamente, neste campo juslaboral. Em consequência dessa afirmação, todos os princípios e regras associados ou decorrentes de tal imperatividade incidem, soberanamente, nesta seara. Por essa razão, a renúncia, pelo trabalhador, no âmbito da relação de emprego, a alguma vantagem ou situação resultante de normas respeitantes à jornada é absolutamente inválida. (DELGADO, 2019, p. 1049)

Com efeito, apesar da nova reforma trabalhista ter tentado, de forma mais contundente, flexibilizar normas de duração de jornada, tal possibilidade não pode ir de encontro com o caráter cogente. Sobre o tema, aponta Klippel (2016, p. 58) que

[...] o dia a dia demonstrou que, apesar de a flexibilização pensada pelo legislador constituinte de 1988 ser possível em algumas situações, existem outras, relacionadas à saúde do obreiro, que não podem ser alteradas, nem mesmo por meio da interveniência sindical, pois a redução da proteção conferida pelo legislador violaria a função de tutela do Direito do Trabalho.

Dessa forma, a Constituição Federal, em seu art. 7º, inc. XIII e XIV, permite a flexibilização da jornada de trabalho; no entanto, não há que se tornar totalmente inócuo o viés imperativo e irrenunciável das normas que amparam o empregado, com o intuito de lhe preservar os direitos sociais e os fundamentos da República Federativa do Brasil, baseado no princípio da dignidade da pessoa humana.

### 1.5 A jornada de trabalho e a saúde no emprego

O respeito à limitação da jornada de trabalho, inconcusso na Constituição Federal de 1988, é substancial para que o trabalhador tenha sua saúde física e mental e sua dignidade preservadas. O art. 6º da mencionada lei expressa que os trabalhadores têm o direito social à saúde, enquanto o art. 7º, inc. XXII, dispõe sobre a redução dos riscos advindos do trabalho, por meio da implementação de normas de saúde, higiene e segurança.

No ano de 1994, foi ratificada a Convenção 155 da OIT, pelo Decreto 1.254, que trata das questões relativas à saúde e à segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho.

Anos depois, em 1999, a OIT formalizou o conceito de trabalho decente, sendo a segurança e a dignidade humana elementos fundamentais para a obtenção de um trabalho produtivo e de qualidade.

Cumprir mencionar, ainda, que o direito fundamental à saúde dos trabalhadores está previsto no art. 196 da Constituição Federal: “[...] a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução de riscos de doença e de outros agravos[...]”. Já o art. 200, inc. VII, versa que o Sistema Único de Saúde (SUS) deve contribuir para a proteção do meio ambiente do trabalho.

Ressalte-se que o meio ambiente do trabalho está inserido no ambiente geral (art. 200, inc. VIII, CF/88), na medida em que “[...] não há como se falar em qualidade de vida se não houver qualidade de trabalho, nem se pode atingir o meio ambiente equilibrado e sustentável, ignorando-se o aspecto do meio ambiente do trabalho” (ALVARENGA apud SANTOS, 2010, p. 28). Portanto, para Alvarenga (apud SANTOS, 2010, p. 28), o meio ambiente do trabalho é “[...] aspecto integrante e indissociável do meio ambiente geral que o meio ambiente do trabalho se caracteriza como direito fundamental, na medida em que é indispensável para o alcance do direito à vida com qualidade”.

Em vista disso, para que o trabalhador tenha acesso ao meio ambiente de trabalho saudável, os empregadores devem observar os limites impostos pelo legislador constitucional à jornada de trabalho, pois a exposição dos funcionários a jornadas extenuantes provoca doenças e acidentes de trabalhos.

O mesmo entendimento é esposado por Silva (2013), na medida em que a exposição dos trabalhadores a jornadas excessivas, em ambientes insalubres, perigosos ou penosos e, ainda, com labor altamente repetitivo, podem acarretar alto risco para o desenvolvimento de acidentes e ou doenças ocupacionais. Já em Martins (2012, p. 481):

O principal fundamento humano é diminuir os acidentes de trabalho. É sabido que, no período em que o trabalhador presta serviços cansado ou quando faz horas extras, ocorre maior índice de acidentes do trabalho, principalmente em virtude da fadiga. Muitas vezes, o empregado, para receber o salário das horas extras, presta maior número de horas do que tem condições, e é justamente nesse momento que podem ocorrer os acidentes de trabalho.

Do mesmo modo, o legislador constitucional avalia como responsabilidade do empregador a redução dos riscos advindos do trabalho, porquanto a não observação das normas de saúde, higiene e segurança, tende a gerar a responsabilidade de ressarcimento aos trabalhadores pelas doenças e acidentes causados. E Delgado (2019, p. 1026) salienta:

[...] o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições internas de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades de denominada “infortúnica do trabalho”.

A observação do limite de jornada, normalizada no art. 7º, inc. XIII, tem o intuito de proporcionar um meio ambiente de trabalho sustentável e saudável aos trabalhadores. Importante esclarecer o quão ainda é comum o desrespeito aos limites de jornada fixados pelo legislador, situações essas repetidamente noticiadas pelo Tribunal Superior do Trabalho. Eis:

- Jornada extenuante contribuiu para acidente que matou caminhoneiro do Paraná<sup>3</sup>;
- ALL – América Latina Logística é condenada por dano existencial<sup>4</sup>;
- Calceteiro consegue majorar valor indenizatório por doença na coluna<sup>5</sup>;
- Usina de álcool é condenada por submeter empregados a calor e trabalho extenuante<sup>6</sup>.

Esquadrinha-se que o direito fundamental social à limitação da jornada de trabalho, à saúde e ao meio ambiente equilibrado e seguro são amiudadamente desconsiderados pelos empresários, resultando danos aos trabalhadores. Essas situações, além de talharem retrocesso social, certamente produzirão instabilidade no sistema de proteção baseado na dignidade, um fundamento constitucional.

Necessário destacar, ainda, que a nova legislação trabalhista, no parágrafo único do art. 611-B, simplesmente tentou separar as regras da duração do trabalho das regras de saúde,

<sup>3</sup> Jornada extenuante contribuiu para o acidente que matou caminhoneiro do Paraná. Tribunal Superior do Trabalho. 29 dez. 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/-/jornada-extenuante-contribuiu-para-acidente-que-matou-caminhoneiro-do-para-1?inheritRedirect=true>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

<sup>4</sup> ALL – América Latina Logística é condenada por dano existencial. Tribunal Superior do Trabalho. 07 out. 2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/-/all-america-latina-logistica-e-condenada-por-dano-existencial?inheritRedirect=true>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

<sup>5</sup> Calceteiro consegue majorar valor indenizatório por doença na coluna. Tribunal Superior do Trabalho. 14 jun. 2019. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/-/calceteiro-consegue-majorar-valor-indenizatorio-por-doenca-na-coluna?inheritRedirect=true>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

<sup>6</sup> Usina de álcool é condenada por submeter empregados a calor e trabalho extenuante. Tribunal Superior do Trabalho. 12 fev. 2020. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/-/usina-de-alcool-e-condenada-por-submeter-empregados-a-calor-e-trabalho-extenuan-1?inheritRedirect=true>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

higiene e segurança dentro do ambiente laborativo<sup>7</sup>. A tentativa de dissociação dessas regras causa estranheza, pois colide com a lei suprema, a Constituição Federal, que estabelece como fundamental a harmonia entre as normas de jornada de trabalho, saúde e meio ambiente laboral.

Por fim, é necessário que os limites de jornada firmados na legislação constitucional sejam observados, interpretados e flexibilizados de forma que a saúde e a dignidade dos trabalhadores sejam preservadas.

---

<sup>7</sup> CLT, art. 611-B: “Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos. [...] Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

## **CAPÍTULO II – FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Pelo capítulo anterior, depreende-se que a limitação à jornada de trabalho foi uma conquista árdua de todos os trabalhadores brasileiros. Atualmente, a legislação constitucional restringe a jornada de trabalho a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, com a viabilidade de compensação ou redução de horas mediante acordo ou negociação coletiva.

A limitação a jornada de trabalho esteia-se na preservação da saúde e na dignidade do trabalhador. A contingência laboral extraordinária, ou seja, acima dos limites prescritos pela CF/88, deve ser interpretada de forma restritiva.

Este capítulo estender-se-á sobre a distinção da flexibilização e da desregulamentação, corroborando sua abordagem no âmbito da Constituição Federal de 1988, bem como sua relação como princípio protetor do trabalhador.

Posteriormente, serão evidenciadas formas de flexibilização individual da jornada de trabalho, demonstrando condições de intensificação decorrentes da nova legislação, como, por exemplo, o acordo individual de prorrogação e compensação de horas, o banco de horas, a jornada de trabalho 12x36 e a prorrogação da jornada por necessidade imperiosa.

### **2.1 Flexibilização e desregulamentação**

Necessário esclarecer, inicialmente, as diferenças particulares de flexibilização e de desregulamentação. Ao passo que a flexibilização significa tanto a adequação das normas, no caso, trabalhistas, para atender às novas relações de trabalho, quanto uma medida para a manutenção e geração de empregos, a desregulamentação consiste na abolição das leis trabalhistas impostas pelo Estado.

A flexibilização, portanto, trata-se de medida utilizada por empresas que passam por situação de crise econômica; sua implementação geralmente é necessária para a manutenção da saúde empresarial e dos empregos. Sobre o tema, reputa Delgado (2019, 71-74):

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada. [...]

A desregulamentação trabalhista consiste na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou seguimento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa. [...] Nessa medida, a ideia de desregulamentação é mais extremada do que a ideia de flexibilização, pretendendo afastar a incidência do Direito do Trabalho sobre certas relações socioeconômicas de prestação de labor.

E Cavalcanti (2008, p. 131) complementa:

A “desregulação”, também entendida como flexibilização unilateral, pode ser imposta pelo Estado ou pelo empregador com o fim de diminuir ou eliminar benefícios trabalhistas sem oferecer uma contrapartida determinada, aspecto que a diferencia da “flexibilização”, que a priori seria a adaptação autônoma, negociada e condicionada a uma contraprestação específica dos direitos trabalhistas. Ou seja, a desregulação é o processo de derrogação dos direitos trabalhistas, que perdem, então, sua regulamentação.

Por seu turno, Saegusa (2008) expressa que a desregulamentação não se confunde com a flexibilização, posto que esta pode se afinar com os princípios e as finalidades do Direito do Trabalho, desde que não suprima os direitos fundamentais constitucionais dos trabalhadores.

Para Cassar (2010, p. 40): “[...] flexibilizar significa criar exceções, dar maleabilidade à rígida lei trabalhista, autorizar a adoção de regras especiais para casos diferenciados”.

De acordo com Martins (2009, p. 12-13), “[...] utiliza-se a denominação flexibilização para dar mais elasticidade às regras trabalhistas, em contrapartida àquela fixação rígida que sempre se preconizou. Seria uma nova forma de enfrentar as crises econômicas”. A flexibilização, pois, objetiva harmonizar as normas de direito do trabalho diante de mudanças econômicas, tecnológicas, políticas e sociais existentes entre o capital e o trabalho (MARTINS, 2009). Isso significa um abrandamento do princípio da proteção do empregado em face da relação laboral; quer dizer, as regras trabalhistas são modificadas, reduzindo a participação do Estado e garantindo um mínimo necessário aos trabalhadores.

Conforme Martins (2009), a flexibilização não se confunde com a desregulamentação, porque, aqui, a lei deixa de prevalecer, bem como não há intervenção Estatal, afinal os acordos individuais e coletivos vigoram em detrimento de quaisquer normas trabalhistas.

Ademais Robortella (1994, p. 97) menciona que a flexibilização do Direito do Trabalho é:

[...] o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante



intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

Já Roesler (2014, p. 47) entende que a flexibilização é “[...] o conjunto de medidas destinadas a dotar o direito do trabalho de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores das mais variadas ordens, como econômicos, tecnológicos ou sociais”.

Nassar (1991, p. 20) explica que a flexibilização do Direito do Trabalho é:

[...] a parte integrante do processo maior de flexibilização do mercado de trabalho, consistente no conjunto de medidas destinadas a dotar o Direito laboral de novos mecanismos capazes de compatibilizá-lo com as mutações decorrentes de fatores de ordem econômica, tecnológica ou de natureza diversa exigentes de pronto ajustamento.

Novamente com as reflexões de Cavalcanti (*apud* Catharino, 2008, p. 131):

[...] o vocábulo “desregulação”, derivado do verbo “desregular” no sentido de “deixar de estar regulado”, à luz do pensamento neoliberal significa diminuição ou eliminação das normas estatais. Já “flexibilidade” ou “flexibilização”, antônimo de rigidez, significa “fazer do rígido flexível, ou o que já o é mais ainda”, ou mesmo a “capacidade de adaptação do regime normativo e das instituições à vontade unilateral ou bilateral das partes da relação de trabalho”.

Observa-se, finalmente, que flexibilizar é adequar as normas diante da nova realidade econômica, permitindo a manutenção dos empregos e a estabilidade financeira da empresa. Com isso, nos próximos itens, pretende-se investigar se a flexibilização proposta pela nova legislação trabalhista contempla os limites estabelecidos pela CF/88 para preservação do direito fundamental social à saúde e ao fundamento da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

## 2.2 Flexibilização e a Constituição Federal da República de 1988

A globalização<sup>8</sup> da economia, que afetou sobretudo os trabalhadores, derivou a flexibilização das normas trabalhistas para enfrentamento da crise, resultando na redução e/ou harmonização de direitos para a manutenção da saúde da empresa e dos empregos.

---

<sup>8</sup> “A globalização é o processo mundial de integração de sistemas, de culturas, de produção, de economias, do mercado de trabalho, conectando comunidade e interligando o mundo através de redes de comunicação e demais

Na ótica de Cassar (2010, p. 39-40):

Os últimos 40 anos foram marcados por grandes modificações que variam desde processos de dominação de umas nações por outras, por migração de recursos, de mão de obra e de investimentos econômicos até modificações nas relações de trabalho.

A revolução tecnológica, a globalização da economia e a crise econômica enfrentada por alguns países, acirraram as disputas entre os mercados internacionais, aumentando a competitividade, demandando inovações constantes e revisão da legislação interna, obrigando a redução de custos, na busca de melhores preços e qualidade do produto. Por outro lado, a união entre as telecomunicações e a informática permitiu acelerar o acesso às informações, aumentar as negociações financeiras, que podem até ser simultâneas e quebrar barreiras internacionais para facilitar a compra e venda de qualquer produto, mesmo que oferecido em outro país. Todos esses processos favorecem a integração dos mercados.

Um importante reflexo da crise econômica enfrentada por países menos desenvolvidos foi a necessidade de diminuir os custos com a mão de obra e isto significou a redução de benefícios aos trabalhadores, a revisão da legislação trabalhista e dos princípios protetores do trabalhador, a adoção de novas medidas de contratação e novas tendências.

Conforme suscitado, diante do atual cenário de industrialização e de avanços tecnológicos, a mão-de-obra perdeu o seu valor, fazendo com que as ideias neoliberais avançassem, ao tentar eliminar os direitos sociais alcançados pelos trabalhadores, ocasionando a mitigação dos direitos dos trabalhadores e o retrocesso social. Nessa seara, Sussekind (2010, p. 118) ressalta que,

[...] em virtude da concorrência comercial incrementada pela globalização da economia, a exigir a diminuição do custo da produção de bens e serviços, prevalece na Europa a flexibilização visando ao aumento da produtividade, enquanto na América do Sul, inclusive no Brasil, a flexibilização predominante objetiva a redução dos direitos do trabalhador.

Sustenta-se que os adeptos das ideias liberais propagam a concepção de que economia de mercado não comporta a interferência estatal nas relações de trabalho, reforçando a relativização dos direitos dos empregados. Outrossim, os neoliberalistas defendem que o excesso de protecionismo estatal, em virtude das relações trabalhistas, acaba gerando o aumento do desemprego e o impedimento do desenvolvimento econômica na atual conjuntura.

Nesse mesmo entendimento, Roesler (apud Coutinho, 2014, p. 50) contempla que

---

instrumentos tecnológicos, quebrando fronteiras e barreiras. Acarreta transformações na ordem econômica e política mundial, abalando principalmente países de economia mais frágil” (CASSAR, 2010, p. 05).

A classe dominante propagou a ideia de que o Direito do Trabalho engessa relações de trabalho e atrapalha o desenvolvimento do país, uma concepção assimilada pelos mais diversos segmentos da sociedade brasileira, inclusive pelos juízes e tribunais do trabalho.

As ações adotadas pelo capital, por um lado, solaparam as bases de uma relação com a classe trabalhadora minimamente democrática nos marcos burgueses e, por outro, resultaram na intensificação da propaganda contra o Direito do Trabalho e a sua alegada “rigidez”, tudo com o objetivo de manter a superexploração, o lucro crescente, além de arrancar “legitimidade” no seio da sociedade civil.

E arremata:

No Brasil, mesmo com o freio imposto pela Constituição de 1988, leis, entendimentos jurisprudenciais e posições doutrinárias passam a precarizar as relações de trabalho, enfraquecendo, ainda mais, a posição do trabalhador, frente ao capital, para satisfação das exigências econômicas. A questão da justiça social é simplesmente abandonada e o direito do trabalho começa a ser visto como o direito ao trabalho, sem uma necessária avaliação ética e humana. Surgem novos juristas, aqueles que entendem de economia, ou que pelo menos dizem que entendem. (ROESLER apud SOUTO MAIOR, 2014, p. 49)

Na atualidade, muitas empresas se utilizam da flexibilização de forma equivocada para explorar a força de trabalho, submetendo os empregados a jornadas extenuantes, negligenciando o meio ambiente do trabalho, comprometendo as relações de trabalho e acarretando insegurança e retrocesso social. De fato, a flexibilização das normas de direito do trabalho é viável para enfrentamento de crises, porém, é preciso que sejam observados os direitos mínimos dos trabalhadores, baseados no princípio da dignidade da pessoa humana.

A CF/88, em seus arts. 6º e 7º, ratificou os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores enquanto normas de ordem pública, imperativas, invioláveis, não passíveis de modificação, como elucidado alhures.

Saliente-se, ainda, que a CF/88, em seu art. 7º, inc. VI, XIII e XIV, prevê três hipóteses de flexibilização, quais sejam: a redução salarial, o acordo de compensação de horas ou de redução de jornada e a jornada de seis horas para turnos ininterruptos de revezamentos, mediante acordo ou negociação coletiva.

Apesar de a Constituição prever apenas duas possibilidades de flexibilização da jornada de trabalho, a nova legislação trabalhista autoriza outras hipóteses, como banco de horas (art. 59, §2º CLT), escala de trabalho de doze horas por trinta e seis horas de descanso (art. 59-A da CLT); prorrogação de jornada por necessidade imperiosa (art. 61 da CLT), entre outras. Destaque-se, também, que o caput do art. 7º da CF/88 esclarece, além dos direitos

relacionados em seus incisos, que os trabalhadores urbanos e rurais são detentores de outros direitos que proporcionem a melhoria de sua condição social. Verifica-se, assim, que o legislador constitucional restringiu a aplicação da flexibilização em apenas três incisos e desde que observados os direitos essenciais dos trabalhadores.

Para Klippel (2016), a utilização da flexibilização pelas empresas, para o enfrentamento de dificuldades financeiras, não deve colocar em risco os interesses dos trabalhadores, posto que os direitos fundamentais sociais se sobrepõem a qualquer outra norma, não permitindo ser violados; em especial o direito à saúde não comporta ser, continuamente, desrespeitado por meio das jornadas excessivas a que são submetidos os empregados.

Depreende-se, por último, que a flexibilização dos direitos dos trabalhadores não pode se sobrepor aos direitos fundamentais sociais, nem mesmo aos fundamentos da CF/88, estando baseado no princípio da dignidade da pessoa humana e Estado Democrático de Direito.

### 2.3 Efeitos da flexibilização visto o princípio protetor

As normas de direito material do trabalho são norteadas por princípios, sendo o princípio protetor elemento fundamental em sua aplicação. Tal princípio regulamenta a situação de hipossuficiência do empregado em face do empregador, mantendo as relações contratuais entre as partes de forma igualitária.

Sussekind (2010) analisa que o princípio protetor emana de normas imperativas, decorrentes do protecionismo Estatal nas relações do trabalho, a fim de reduzir a autonomia da vontade das partes. Já para Delgado (2019, p. 233-234), o princípio protetor:

Informa [...] que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao se construir, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.

Segundo Beltramelli Neto (2008), o princípio protetor tem o intuito de conferir aos empregados superioridade jurídica, buscando equilibrar sua desvantagem econômica perante o empregador. E em Saegusa (2008, p. 50): “[...] o princípio da proteção está ligado ao nascimento do Direito do Trabalho, durante a Revolução Industrial, quando o Estado passou a intervir nas relações trabalhistas para proteger o empregado do fortalecimento dos detentores do capital”.

Já Martins (2009) menciona que o princípio protetor visa a proteger os trabalhadores que são a parte mais frágil das relações trabalhistas, de tal modo que as normas devam ser interpretadas e aplicadas para harmonizar essa relação.

Mais uma vez com Sussekind (2010), o autor evoca que os fundamentos do princípio protetor geram outros princípios:

- a) o princípio *in dubio pro operário*, que aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador, nem se trate de matéria probatória;
- b) o princípio da norma mais favorável, em virtude do qual independentemente da sua colocação na escala hierárquica das normas jurídicas, aplica-se, em cada caso, a que for mais favorável ao trabalhador;
- c) o princípio da condição mais benéfica, que determina a prevalência das condições mais vantajosas para o trabalhador, ajustadas no contrato de trabalho ou resultantes do regulamento de empresa, ainda que vigore ou sobrevenha norma jurídica imperativa prescrevendo menor nível de proteção e que com esta não sejam elas incompatíveis;
- d) o princípio da primazia da realidade, em razão do qual a relação objetiva evidenciada pelos fatos define a verdadeira relação jurídica estipulada pelos contratantes, ainda que sob capa simulada, não correspondente à realidade;
- e) o princípio da inalterabilidade do contrato em prejuízo do trabalhador, que reflete o *pacta sunt servanda*, excepcionalmente atenuado pela teoria da flexibilização;
- f) os princípios da integralidade e da intangibilidade, que visam proteger o salário de descontos abusivos, preservar sua impenhorabilidade e assegurar-lhe posição privilegiada em caso de insolvência do empregador.

O princípio protetor, portanto, propõe-se a reduzir a desigualdade da relação entre o trabalhador e o empregador. Conforme visto no capítulo anterior, a globalização da economia, coadunada à industrialização e aos avanços tecnológicos, de um lado, majorou o desemprego e, de outro, exortou os neoliberalistas na defesa do entendimento de que o excesso de protecionismo Estatal impede o avanço do capital e a geração de empregos.

Nesse cenário, a Carta Magna passou a admitir três possibilidades de flexibilização das normas de direito do trabalho, apesar de constar no caput do art. 7º os comandos de proteção do trabalhador. A nova legislação trabalhista também ampliou as hipóteses de flexibilização.

Ademais, a flexibilização das normas do trabalho, muitas vezes, acaba relativizando o princípio da proteção e os demais princípios decorrentes dele, diante dos avanços da prevalência do exercício da autonomia privada e coletiva. Para Robortella (1994, p. 120):

A problemática da compatibilização da flexibilização com o princípio clássico da proteção e da imperatividade das normas laborais, que é a própria razão histórica e filosófica da existência do direito do trabalho como ciência autônoma, por ser resolvida através da evolução interpretativa e da ampliação das categorias jurídicas.

Quanto a Martins (2009), considera que, no sistema jurídico brasileiro, valem mais as leis do que os princípios e, nessa situação, os trabalhadores podem ser prejudicados, posto que as normas podem estabelecer uma situação desfavorável, mitigando os princípios.

Entretanto, Mello (1999, p. 136) salienta que princípio é:

O mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se erradia sobre diferentes normas, compondo-lhe o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.

Em vista disto, o princípio protetor deve ser observado e ponderado nas relações laborais, com a necessidade da realização de uma compatibilização com a flexibilização da jornada, respeitando-se os fatos e as normas jurídicas para cada caso.

#### 2.4 Acordo individual para prorrogação de horas trabalhadas

O acordo para prorrogação de horas trabalhadas não sofreu mudanças expressivas pela nova legislação trabalhista. Aparelhado no caput do art. 59 da CLT<sup>9</sup>, trata-se de uma negociação realizada entre o empregador e empregado, para que este realize horas extraordinárias.

Para Smaniotto (2010, p. 71), “[...] significa que ‘de comum acordo’, empregado e empregador podem prorrogar a jornada diária de trabalho. Em outras palavras, fica ao arredo do empregador determinar quando vai querer que o empregado trabalhe mais tempo”.

O referido acordo, além de poder ser realizado individualmente, também pode ser pactuado mediante acordo ou negociação coletiva do trabalho. Destarte, a jornada do trabalhador pode ser prorrogada até o limite de duas horas diárias.

---

<sup>9</sup> CLT, art. 59: “A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”. (Redação dada pela Lei 13.467, de 2017) (Vigência).

A crítica a este tipo de flexibilização, já autorizada antes mesmo da reforma trabalhista, abarca a deturpação pelo empregador, conforme caput do art. 59 da CLT; a interpretação não restritiva do referido artigo pela parte superior da relação contratual é chancelada pelo novo art. 611-A da CLT, que permite a prevalência do negociado sobre o legislado.

E, ainda, no parágrafo único do art. 611-B da CLT, há a menção de que as normas de duração do trabalho, bem como dos intervalos, não são normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, podendo ser negociadas pelas partes. Smaniotto (2010, p. 71) esclarece que “[...] o preceito legal contido no referido artigo ordinário tem ampla dimensão, permitindo que horas extraordinárias sejam habituais. O acordo de prorrogação previsto na legislação é um obstáculo a criação de novos empregos”.

Oportuno anotar que o art. 59 da CLT é preciso quanto às horas extraordinárias possuírem caráter de excepcionalidade; contudo, o que se percebe é a transformação desse traço em ordinário, à semelhança de uma regra permitida desde o início da contratação.

No primeiro capítulo, restou demonstrada a busca dos trabalhadores de todo o mundo para a restrição da jornada de trabalho. A limitação da jornada de trabalho foi uma conquista para todos os trabalhadores brasileiros, conforme art. 7º, inciso XIII, da Constituição Federal; logo, a interpretação do art. 59 da CLT deve ser restritiva, porque a prestação de horas extras diárias afeta a saúde e a dignidade do trabalhador.

Nessa linha de entendimento, menciona Delgado (2019, p. 1091):

Debate importante a ser aqui retomado diz respeito à compatibilidade (ou não) dessa modalidade de prorrogação com o texto constitucional de 1988. Como já se expos, há interpretações substanciais insistindo que a Constituição de 1988 teria autorizado apenas dois tipos de prorrogações de jornada: aquela resultante do regime de compensação (jornada meramente suplementar: art.7º, XIII, CF/88) e aquela vinculada a fatores efetivamente excepcionais (jornada suplementar tipicamente extraordinária: art.7º, XIV CF/88). Teria a Constituição, portanto, rejeitado, por omissão, a possibilidade de prorrogação lícita de jornada meramente suplementar, aventada pelo texto celetista mencionado. Esta interpretação, por desestimular a sobrejornada, consiste na que melhor se ajusta ao conjunto normativo constitucional voltado a aperfeiçoar as condições de segurança e saúde do trabalhador no ambiente laboral.

E acrescenta Klippel (2016, p. 72)<sup>10</sup>:

Analisando os dois dispositivos e comparando-os ao sistema anterior, previsto no art. 59, caput da CLT, percebe-se que o legislador constituinte de 1988 quis

<sup>10</sup> CLT, art. 611-A: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)  
I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei 13.467, de 2017)”.

alterar as premissas do trabalho extraordinário, para que o mesmo realmente passasse a ser prestado apenas ocasionalmente, quando necessário, excepcionalmente, haja vista que, de outro lado, há a necessidade de preservação da vida humana, resguardada por meio do inciso XXII do art. 7º da CF/88, com a seguinte redação: “XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Além disso, pela análise da jurisprudência, assinala-se que os Tribunais, ao recepcionarem o art. 59 da CLT, permitem o acordo de prorrogação de horas desde a admissão do empregado, abstendo-se da interpretação restritiva:

**HORAS EXTRAS. CELEBRAÇÃO DE ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA NO MOMENTO DA ADMISSÃO. PREVISÃO EXPRESSA NO ART. 59, DA CLT. POSSIBILIDADE.** A disposição contida no art. 59, da CLT, é clara ao admitir a possibilidade de prorrogação regular da jornada de trabalho em até duas horas por dia, mediante ajuste celebrado pelos sujeitos da relação de emprego; não se confundindo tal ajuste contratual com a figura da pré-contratação de horas extras dos bancários que é considerada nula pela jurisprudência dominante em nossos tribunais. Não existe óbice legal para a celebração de acordo de prorrogação de jornada no momento da contratação. (TRT-1 - RO: 00115076620145010081, Relator: ROGERIO LUCAS MARTINS, Data de Julgamento: 28/06/2017, Sétima Turma, Data de Publicação: 21/07/2017).

**HORAS EXTRAS. ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA APÓS A ADMISSÃO. INEXISTÊNCIA DE PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS.** Não há falar em pré-contratação de horas extras quando pactuado acordo de prorrogação de jornada após a admissão do empregado, sendo devido, por conseguinte, o pagamento das horas laboradas extraordinariamente. Inteligência da Súmula 199 do C. TST. (TRT 17ª R., RO 0052000-35.2008.5.17.0151, 1ª Turma, Rel. Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais, DEJT 31/03/2011).

[...] **2. HORAS EXTRAS. ACORDO DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA. VALIDADE.** São válidos os acordos de prorrogação de jornada firmados entre as partes após a admissão, pois não configurada a fraude (Súmulas 199, I, do C. TST e 39 deste E. Tribunal).(TRT-2 - RO: 00014883020135020009 SP 00014883020135020009 A28, Relator: JOSÉ RUFFOLO, Data de Julgamento: 15/09/2015, 5ª TURMA, Data de Publicação: 18/09/2015).

Com efeito, observam-se alguns poucos julgamentos, em que consta a preocupação com os direitos sociais dos trabalhadores no tocante à utilização dos institutos de flexibilização de jornada e que permitem a sua prorrogação. Na continuidade, encontra-se ementa do Tribunal Regional da 12ª Região, proferido pela Relatora Agueda Maria Lavorato Pereira:

**ACORDO DE COMPENSAÇÃO E PRORROGAÇÃO DE JORNADA. BANCO DE HORAS. PRESSUPOSTOS DE VALIDADE.** As exigências e



diretrizes previstas nos acordos de compensação e prorrogação de jornada, assim como nas regras coletivas e individuais instituidoras do banco de horas, devem ser cumpridas fielmente, sob pena de sua descaracterização. **Na análise da regularidade desses ajustes não pode o Juiz distanciar-se dos princípios protetivos do trabalhador e, principalmente, das questões de saúde e higiene do trabalho. A permissão de prestação de trabalho além da jornada-padrão é uma regra restritiva para o trabalhador, já que interfere na preservação da sua saúde e no seu convívio familiar e social, e, desse modo, não é possível cancelar o seu descumprimento, sob pena de ampliar situação excetiva** (TRT-SC- 22.10.2015 - RECURSO ORDINARIO TRABALHISTA RO 00014492320145120008 SC 0001449-23.2014.5.12.0008 01ª TURMA DO TRT DE SANTA CATARINA Relator: AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA). (grifo da autora)

Infere-se, também, a preocupação dos Tribunais com relação a pré-contratação de horas extras dos empregados que possuem jornadas especiais, nos termos da Súmula 199, inciso I, do TST:

**SÚMULA Nº. 199 - BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS**

I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. [...]

Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Frise-se que tal Súmula foi criada para regulamentar as atividades dos bancários que possuem jornada reduzida por lei<sup>11</sup> e, no ato de suas admissões, eram pré-contratadas horas extras suplementares, tendo por prejudicada sua saúde. Expressa Klippel (2016, p. 86) que

Os bancários constituem um grupo de trabalhadores que, notadamente, laboram em regime de sobrejornada, mesmo com a previsão contida no art. 224 da CLT de que possuem jornada reduzida de 6 horas diárias e 30 semanais. A prática demonstrou que era comum a denominada pré-contratação de horas extras, o que fazia com que os bancários trabalhassem ordinariamente em jornada extraordinária, ou seja, quando da contratação ou em lapso temporal bem curto, contado da contratação, eram contratadas também em número específico de horas extras, fazendo com que o trabalho, estressante por natureza se tornasse ainda mais degradante.

De acordo com a SBDI-I do TST, quando do julgamento do processo nº. TST-E-RR-179800-44.2007.5.02.0201, de relatoria do Ministro Augusto César Leite de Carvalho, na

---

<sup>11</sup> CLT, art. 224: “A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana”.

sessão do dia 08 de junho de 2017, firmou-se o entendimento de que “[...] aos empregados que têm jornada reduzida por força de lei (bancários, radialista, etc.) não se aplica o artigo 59, caput, da CLT, a todos se amolda a inteligência da Súmula 199 do TST, malgrado concebida está para os bancários”.

Segue, ainda, ementa do referido julgado, uniformizando o entendimento jurisprudencial referente à Súmula 199 do TST:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI 11.496/2007. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS. POSSIBILIDADE DE APLICAR A MESMA RATIO DECIDENDI DA SÚMULA 199 DO TST AOS RADIALISTAS. Caso em que o autor foi contratado para trabalhar seis horas diárias no setor de produção, além de ter sido celebrado mais um contrato de prorrogação da jornada por duas, situação que caracteriza a pré-contratação de serviço extraordinário. Entendeu o TRT, cuja decisão foi mantida pela Turma, que as horas extras contratadas antecipadamente configuravam fraude à lei, tornando nula a contratação, à luz do disposto no artigo 9º da CLT e na Súmula 199 do TST. Nesse contexto, embora as jornadas dos bancários e dos radialistas que trabalham no setor de produção sejam reguladas por leis distintas, quais sejam, artigo 224 da CLT e artigo 18, II, da Lei 6.615/78, é certo que ambas as legislações fixaram a jornada especial de 6 horas, em face do maior desgaste produzido em razão do tipo de atividade desenvolvida, **não se admitindo, portanto, a pré-contratação de horas extras tanto em relação aos bancários como aos radialistas**. Desse modo, tem-se que a Turma decidiu corretamente, ao entender ser **possível a aplicação, ao caso, da mesma ratio decidendi que inspirou a Súmula 199 do TST, a qual considera nula a pré-contratação do serviço suplementar**, e orienta que os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento). Conclui-se que, **aos empregados que têm jornada reduzida por força de lei (bancários, radialistas, etc.) não se aplica o artigo 59, caput, da CLT, a todos se amolda a inteligência da Súmula 199 do TST**, malgrado concebida esta para os bancários. Precedente da SbDI-1. Recurso de embargos conhecido e não provido. (E-RR - 179800-44.2007.5.02.0201, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 08/06/2017, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 06/10/2017) (grifo da autora)

A pré-contratação de horas extras de empregados que possuem jornadas especiais é nula, principalmente porque, nestas jornadas, os trabalhadores são expostos a fadiga intensa, de tal modo que a extensão do labor pode causar danos à sua saúde.

Verifica-se, na presente Súmula, uma contradição quanto à validade da pré-contratação das horas extras após a admissão. Ora, se a jornada especial causa fadiga, estresse, o que muda a situação para permitir a pré-contratação das horas extras posteriormente à contratação?

Em conclusão, tem-se que prepondera, na nova legislação trabalhista e na maior parte dos julgados dos Tribunais, a defesa da autonomia contratual entre as partes com relação à

realização de acordo para prorrogação das horas, nos termos do art. 59 da CLT, em detrimento aos direitos sociais, à valorização do trabalho e à dignidade do trabalhador.

## 2.5 Acordo individual para compensação de horas trabalhadas

O acordo individual para compensação de horas trabalhadas caracteriza-se por ser uma negociação entre o empregador e empregado para que as horas extraordinárias diárias realizadas sejam compensadas em data subsequente, a título de redução de horas de trabalho ou mediante concessão de folgas.

Segundo Delgado (2017, p. 127), “[...] o regime compensatório clássico é aquele que ocorre dentro do mês trabalhado, agregando-se horas suplementares em um ou mais dias, em determinada(s) semana(s), e se realizando a compensação, pela redução de jornada, em outro(s) dia(s) ou semana(s)”.

Já para Correia e Miessa (2018, p. 172), “[...] no regime de compensação de jornada, o empregado trabalhará além da jornada normal em alguns dias, para descansar em outros. Exemplo: trabalha-se uma hora a mais de segunda a quinta-feira para descansar no sábado”.

Nascimento (2011, p. 777), por seu turno, discorre que “[...] consiste na distribuição das horas de um dia pelos demais dias da semana. Assim, o empregado não trabalha, por exemplo, no sábado, e cumprirá essas horas de 2<sup>a</sup> até 6<sup>a</sup> feira”.

E, de acordo com Garcia (2011, p. 518), “[...] a compensação da jornada de trabalho é uma forma de sua prorrogação, mas sem o pagamento de horas extras, por serem objeto de dedução ou abatimento (labor reduzido) em dia diverso”.

Notabilize-se que, neste acordo de compensação de horas, o empregado não recebe o adicional de 50,0% (cinquenta por cento) previsto na Constituição Federal de 1988 para labor extraordinário, salvo se houver o descumprimento dos requisitos legais que o autorizam. De modo igual, o art. 7º, inc. XII, da CF/88, já precipita a alternativa de compensação de horas por meio de acordo ou negociação coletiva.

Por esse aspecto, tal medida costuma ser recorrente para empregadores e empregados nas relações de trabalho, sendo benéfica a ambas as partes e regulamentada pela Súmula 85 do TST, ora transcrita:

Súmula nº. 85 do TST  
COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016,  
DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

- I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº. 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
- II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº.182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)
- 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. (ex-Súmula nº. 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
- 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. (ex-OJ nº. 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)
- 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.

Conforme o texto legal em pauta, o acordo de compensação individual de horas, para ter validade, deve ser ajustado por escrito, em acordo coletivo ou norma coletiva. Entretanto, a nova legislação trabalhista alterou o art. 59 da CLT e inseriu o parágrafo 6º, permitindo que o acordo individual ocorra de forma tácita. Eis:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Redação dada pela Lei nº. 13.467, de 2017) (Vigência)

[...]

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017) (Vigência)

Sublinhe-se que a efetivação de acordo individual de compensação de horas de modo tácito é extremamente prejudicial ao empregado, parte hipossuficiente da relação contratual. Trata-se, pois, de flexibilização da jornada temerária implementada pela legislação nova, visto que fica ao bel-prazer do empregador simplesmente decidir não quitar as horas extras cumpridas pelo empregado sob a justificativa de que consubstanciou um acordo de compensação de horas verbalmente, ou seja, tacitamente.

Nessa lógica, mencionam Delgado e Delgado (2017, p. 129) que

A interpretação literalista desse novo preceito, entretanto, conduziria à deflagração de profunda insegurança jurídica para o trabalhador no contexto da relação de emprego, além de exacerbar o poder unilateral do empregador nessa relação já fortemente assimétrica. A interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do referido dispositivo da CLT, a par da incidência, na hipótese, do fundamental princípio constitucional da proporcionalidade e da razoabilidade, devem conduzir, equilibradamente, à compreensão no sentido da necessidade, pelo menos, da pactuação bilateral escrita para a validade do mencionado regime compensatório clássico.

Correia e Miessa (2018) enunciam que a implementação, pelo empregador, do acordo de compensação tácita produzirá insegurança e problemas para o pagamento das horas extras efetivamente trabalhadas, bem como a ausência de prova documental que demonstre a aceitação do trabalhador em relação à compensação da jornada, o que pode acarretar a consideração de ausência de consentimento ou vício da vontade do empregado. Destarte, o art. 59 da CLT manteve a quantidade de horas que poderá ser ampliada na jornada do trabalhador, isto é, no máximo, duas horas diárias a mais.

Ainda sobre o parágrafo único do art. 59 da CLT, restou estabelecido que o acordo de compensação de horas deve ser pactuado mensalmente. Logo, o art. 59-B da CLT reproduz o disposto no inc. III da Súmula 85 do TST, porém, o seu parágrafo único modifica o inc. IV, no que tange à descaracterização do acordo de compensação:

Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (Incluído pela Lei nº.13.467, de 2017) (Vigência)

**Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.** (grifo da autora)

O art. 59-B da CLT, pois, ao considerar válido o acordo de compensação de jornada, mesmo com a prestação habitual de horas extras, desconsiderou o pagamento do adicional de 50,0% (cinquenta por cento) das horas laboradas acima da oitava diária e compensadas.

De certa maneira, a nulidade do acordo de compensação de horas, segundo inc. IV da Súmula 85 do TST, era um meio de direcionar o empregador a cumprir corretamente o acordo, sob pena de nulidade e ser deferido o pagamento de adicional de 50,0% (cinquenta por cento) das horas que ocorreram efetivamente nas folgas, bem como horas extraordinárias acima das quarenta e quatro ou duzentas e vinte semanais. Infelizmente, o parágrafo único do art. 59-B da CLT, mais uma vez, dá espaço ao cometimento de irregularidades e prejudicado é o empregado.

Por fim, reitera-se a crítica sobre a flexibilização da jornada pelo acordo tácito de compensação mensal, posto que, regularmente, os empregados prestam horas extraordinárias na expectativa de recebimento do adicional normativo de 50,0% (cinquenta por cento), e a viabilidade do acordo verbal gera ao empregado uma situação de risco, já que este não tem autonomia para contestar as decisões do seu chefe, que, por sua vez, pode, simplesmente, informá-lo que não há horas extras para receber diante do pactuado, viciando sua vontade.

## 2.6 Banco de horas

O banco de horas surgiu com a Lei 9.601/98, que regulamenta os contratos por prazo determinado. O art. 6º, § 2º, da prescrição em apreço passou a permitir a compensação de horas anual, recorrendo a acordo ou negociação coletiva.

Art. 6º. O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 59. [...]

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

E Delgado (2019, p. 1057) complementa:

O regime compensatório anual do banco de horas, criado pela Lei n. 9.601/98, com alterações implementadas pela MPr. 1.709/98 (e MPrs. Renovatórias subsequentes, até a Mpr.n. 2.164-41, de 24.8.2001, cuja vigência se tornou indeterminada, a teor da EC n. 32, de 11.9.2001, em seu art. 2º), originalmente, somente poderia ser pactuado por negociação coletiva trabalhista (Súmula 85, V, TST).

O banco de horas ou acordo de compensação refere-se à negociação entre empregado e empregador para a ampliação da jornada de trabalho diária em até duas horas, de tal modo que essas horas adicionais deverão ser compensadas no prazo de seis meses ou um ano.

Na ótica de Delgado e Delgado (2017, p. 129), o regime de banco de horas “[...] consiste em instituto jurídico de compensação de horários, porém estruturado em prazo muito superior ao mês, que é a periodicidade máxima do regime compensatório clássico”.

Para Smaniotto (2010, p. 75), “[...] a ideia do bando de horas consiste em uma jornada flexível, na qual o trabalhador cumpre jornada inferior à normal quando houver menor produção, e em épocas consideradas “de pico” presta serviços em horas suplementares”.

Por sua vez, os §§ 2º, 3º e 5º do art. 59 da CLT estabelecem as novas regras jurídicas sobre o banco de horas:

§ 2º. Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº. 2.164-41, de 2001).

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

§ 5º. O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017) (Vigência)

Antes da reforma da legislação trabalhista, a pactuação do banco de horas era regulamentado pelo inciso V da Súmula 85 do TST 12, sendo autorizada apenas por meio de acordo ou negociação coletiva. No entanto, a nova legislação trabalhista inovou e passou a admitir a pactuação de banco de horas semestral diretamente entre as partes, empregado e empregador, sem a necessidade da realização de acordo ou negociação coletiva.

Frise-se que o banco de horas, por ter uma compensação mais longa, ou seja, um ano, acaba sendo mais gravoso para o empregado e, por esse motivo, antes da reforma da legislação trabalhista, apenas poderia ser formalizado ante acordo ou convenção coletiva. Nesse ponto, Delgado e Delgado (2017, p. 130) ilustram:

Em face de o banco de horas (regime de compensação anual) não apresentar os aspectos favoráveis do regime de compensação clássico, considerou-se, no Direito brasileiro, razoável e proporcional que fosse pactuado necessariamente por instrumento negociado coletivo (CCT ou ACT), em vista das maiores garantias propiciadas por essas fontes normativas autônomas do Direito do Trabalho (Súmula 85, V, TST). A Lei n. 13.467/2017 eliminou essa garantia sindical trabalhista para os regimes de banco de horas em que a compensação de horários "ocorra no período máximo de seis meses" (novo § SQ do art. 59 da CLT). Não se justifica semelhante flexibilização, contudo. É

<sup>12</sup> TST, Súmula 85, Inciso 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.

que não se mostra razoável ou proporcional a restrição da intervenção da negociação coletiva trabalhista em terna notoriamente coletivo e de elevado interesse para toda a comunidade dos trabalhadores.

Observa-se que a nova legislação, no parágrafo único do art. 59-B da CLT, afirmou, também, que as horas extras habituais não descaracterizam o banco de horas. Como suscitado no capítulo anterior, mais uma medida que aborda especialmente os interesses dos empregadores, detentores do capital, ensejando a manutenção de irregularidades, sobretudo neste sistema longo de compensação de horas.

Constata-se, neste acordo de compensação, azo para realização de horas extraordinárias por longos períodos, restando o trabalhador a vulnerabilidade quanto a definir a fruição de suas folgas, isso no caso de vir a usufruir delas.

Nesse escopo, Roesler (2014, p. 110) é pontual:

De fato, o sistema adotado por algumas empresas com a instituição de “banco de horas” é deveras perverso para o trabalhador que nunca sabe com antecedência quando poderá usufruir das horas trabalhadas além de sua jornada normal. Ademais, a Constituição da República garante que a hora extraordinária seja paga com adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal. Com a adoção do sistema de banco de horas essa garantia constitucional é simplesmente perdida, pagando-se a hora trabalhada em sobrejornada da mesma forma que a hora de trabalho normal e, pior, sem que o trabalhador tenha efetivo controle dessa situação.

A verdade é que a nova legislação trabalhista, que trata sobre o banco de horas, favorece o aumento dessa modalidade de contratação direta entre as partes, o que irá ocasionar a intensificação do trabalho dos empregados, sem a garantia da remuneração do adicional de cinquenta 50,0% (cinquenta por cento) previsto na Constituição Federal, ferindo, assim, os direitos sociais garantidos. Sumariamente, é uma medida que não se adéqua aos fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana, tampouco à valorização do trabalho.

Amiúde, os trabalhadores, para ver garantido o direito constitucional de recebimento das horas extraordinárias trabalhadas, necessitam buscar a tutela do Judiciário, visto que, nesses acordos utilizados com os empregadores, sequer têm acesso a seu saldo de banco de horas e, muito menos, à quitação dessas horas quando da rescisão contratual.

Nesse contexto, percebe-se, em vários julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho, a declaração de nulidade dos bancos de horas pactuados, antes mesmo da reforma trabalhista, diante das horas extras habituais então praticadas pelos trabalhadores:



EMENTA: HORAS EXTRAS. DESCARACTERIZAÇÃO DO “BANCO DE HORAS”. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. A descaracterização do regime de “banco de horas”, em razão da extrapolação do limite máximo de 10 horas diárias de permanência do empregado à disposição do empregador, tem como corolário o não reconhecimento da compensação do labor extraordinário. Recurso a que se nega provimento (TRT 18, ROPS – 0010450-79.2015.5.18.0121, Rel. Marilda Jungmann Gonçalves Daher, 2ª Tuma, 16/11/2015).

PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. DESCARACTERIZAÇÃO DO BANCO DE HORAS. Constada, pelos registros constantes dos cartões de ponto, a prestação habitual de horas extras, além do limite estabelecido no art. 59, § 2º da CLT, resta descaracterizado o sistema de banco de horas adotado na empresa, sendo devidas ao obreiro as horas extras excedentes à oitava diária e quadragésima quarta semana de labor. Recurso ordinário parcialmente provido. (Processo: ROT – 0000902-07.2017.5.06.0020, Redator: Solange Moura de Andrade. Data julgamento: 28/04/2020. Segunda Turma. Data da assinatura: 28/04/2020).

REGIME COMPENSATÓRIO. HORAS EXTRAS HABITUAIS. DESCARACTERIZAÇÃO. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada e, como consequência, 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, na forma da Súmula 85, IV, do TST (TRT 4ª Região, RO 0000520-26.2012.5.04.0511, red. Ricardo Carvalho Fraga, j. 13.05.2014).

Finalmente, a abordagem dada pela nova legislação trabalhista ao banco de horas traduz um retrocesso social, uma vez que a realização de acordo individual entre as partes faculta a exposição dos trabalhadores a jornadas extenuantes, acima dos limites legais, sem a garantia de pagamento de horas extraordinárias nem realização de folgas.

## 2.7 Escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso

A escala de trabalho de 12 horas de trabalho com posteriores 36 horas de descanso não era prevista na CLT, porém sempre foi admitida pelos Tribunais Regionais do Trabalho, especificamente para o labor nas áreas de vigilância e médica, estando regulamentada anteriormente pela Súmula 444 do TST:

**444. Jornada de trabalho. Norma coletiva. Lei. Escala de 12 por 36. Validade.** (Res. nº. 185/2012, DeJT 25.09.2012 - Republicada no DeJT 26/11/2012) É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada

exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

Com a reforma da legislação trabalhista, a escala de jornada 12x36 passou a ser regida pelo art. 59-A:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017) (Vigência)

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.

Particularmente sobre tal jornada, enfatiza-se que, nela, o empregado labora 12 horas seguidas e, posteriormente, usufrui de um descanso de 36 horas, sem direito ao recebimento do adicional de 50,0% (cinquenta por cento) por horas extraordinárias.

Reitere-se que a CF/88 define o limite diário de labor de oito horas, e a CLT assevera que o empregado pode prorrogar até duas horas a sua jornada além do limite constitucional.

Este tipo de flexibilização de jornada acaba por exorbitar as balizas impostas pela Constituição Federal e, mesmo, pela CLT, impondo ao funcionário a extensão da jornada sem o direito de perceber o adicional de horas extras.

Pela Súmula 444 do TST, a escala de jornada de trabalho 12x36 era apenas admitida em caráter excepcional e, ainda para sua validade, era necessário o ajuste por acordo ou negociação coletiva.

Correia e Miessa (2018, p. 172) mencionam que o “[...] fundamento básico para admitir esse sistema consistia na flexibilização da jornada, via compensação, e na força normativa dada aos acordos e convenções coletivas, conforme artigo 7º, XXVI e artigo 8º, VI, ambos da CF/88<sup>13</sup>”.

O art. 59-B propicia a pactuação da escala de trabalho 12x36 por ajuste individual entre as partes e, ainda, não está inserido o caráter de excepcionalidade.

---

<sup>13</sup> CF/1988, art. 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

Nessas inserções normativas, contudo, a nova lei não agiu com equilíbrio, sensatez e ponderação, pois afastou diversas garantias à pessoa humana que vive de seu trabalho, em contexto do que deveria ser uma excepcional extrapolação da duração diária do trabalho fixada na Constituição da República (oito horas menciona o art. 7º, XITI, da CF, ao invés de 12 horas). Assim, a nova lei permitiu que semelhante regime de plantão seja fixado por simples acordo bilateral escrito, em detrimento da exclusividade dos instrumentos coletivos negociados e, no caso de entidades públicas municipais, estaduais e distritais, de normal legal específica. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 131)

A pactuação de escala 12x36 por acordo individual pode prejudicar a saúde e a segurança do trabalhador, comprometendo o sistema de proteção baseado na dignidade da pessoa humana, na medida em que o empregador pode intensificar a jornada do funcionário para além das doze horas, bem como suprimir o descanso de trinta e seis horas.

A implementação dessa jornada por acordo e negociação coletiva predisponha a segurança jurídica à parte hipossuficiente da relação, pois esta jornada é excessivamente prejudicial. Gantus e Cabral (2018, p. 80) informam que

A visão jurídica que opina pela constitucionalidade da regra do artigo 59 da CLT, assevera que o regime de trabalho de 12X36 mostra-se, à luz da jurisprudência dominante, mais benéfico ao empregado, vez que seu módulo de trabalho mensal fica aquém das duzentas e vinte horas nos meses mais longos do calendário. Somado a isso, proporciona maior tempo para o convívio familiar e lazer, o que está em harmonia com a cláusula constitucional prevista no caput do art. 7º, da Constituição, ou seja, “melhoria de sua condição social”.

No entanto, continuamente, esses empregados são submetidos a jornadas extraordinárias, para além das doze horas e, até mesmo no período de descanso, acabam trabalhando por imposição do empregador.

Por conseguinte, apesar de não constar no art. 59-A da CLT sobre a nulidade da escala 12x36 quando da realização habitual de horas extras, é necessário que a interpretação dada pelos Tribunais Regionais e pela Colenda Turma da SBDI-I do TST seja mantida, a fim de salvaguardar os direitos dos trabalhadores, deferindo-lhes o pagamento de horas extras quando da constatação de irregularidades na prática desta jornada especial.

Nesse sentido, segue a Súmula 38 do TRT da 17ª Região, regulamentando a nulidade da prática de horas extras habituais nas escalas 12x36:

SÚMULA Nº. 38 DO TRT DA 17ª REGIÃO "HORAS EXTRAS HABITUAIS. ESCALA 12 X 36. INVALIDAÇÃO. PAGAMENTO DAS HORAS EXCEDENTES DA 8ª DIÁRIA E 44ª SEMANAL COMO EXTRAS. Nos termos da Súmula 444 do E. TST, a jornada de 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso, prevista em lei, acordo ou convenção coletiva de trabalho é válida, em caráter excepcional, uma vez garantida a dobra da remuneração do labor em feriados. No entanto, a prestação de horas extraordinárias habituais invalida a escala, caso em que as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal, consideradas como tais aquelas que ultrapassarem a 8ª hora diária e 44ª semanal, deverão ser pagas como horas extraordinárias. IUJ nº. 0000347-15.2015.5.17.0000: acórdão referente à Súmula nº. 38 disponibilizado no Caderno Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho nº. 1927 às páginas 38 à 45, no dia 29 de fevereiro de 2016, considerando-se publicado em 01 de março de 2016. Disponibilizada no Caderno Administrativo do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho nº. 1930, 1931 e 1932 às páginas 01/02, 02 e 02/03, nos dias 03, 04 e 07 de março de 2016, respectivamente.

Nessa perspectiva ainda, são precedentes de todas as Turmas da SBDI-I quanto à nulidade das horas extras habituais nas escalas 12x36:

**RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 11.496/07. REGIME DE COMPENSAÇÃO. INVALIDADE PARA O SISTEMA DE ESCALA "12 POR 36". INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 85, IV, DO TST.** 1. A Eg. Turma entendeu que na hipótese em que a compensação de jornada é considerada inválida por prestação habitual de horas extras, o pagamento devido pelo empregador deve ser limitado tão somente ao adicional de horas extras, no que diz respeito às horas excedentes à 8ª hora diária destinadas à compensação e compreendidas na duração semanal máxima permitida de 44 horas (SJ 85, IV/TST) 2. Entretanto, não se aplica a Súmula nº. 85 do TST para os casos de cumprimento de jornada em escala de 12 por 36 (SJ 444/TST), como no presente caso, em que o quadro fático registrado no TRT destaca que houve o cumprimento de horas extraordinárias habituais, descaracterizando completamente o sistema dito compensatório, sendo devido o pagamento de horas extras excedentes à 8ª hora diária e 44ª hora semanal. 3. Precedentes desta C. SbDI-1. Recurso de embargos conhecido e provido. (E-RR-1048900-18.2008.5.09.0009, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 15/04/2016).

**RECURSO DE REVISTA. JORNADA LABORAL. ESCALA 12x36. EXTRAPOLAÇÃO HABITUAL. DESCARACTERIZAÇÃO. PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS.** 1. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que a prestação habitual de horas extras descaracteriza a escala de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, prevista em norma coletiva, consoante a primeira parte da Súmula nº. 85, IV, do TST. 2. Além disso, tem-se adotado o entendimento de que, por não se tratar de regime de compensação disciplinado pelo art. 59 da CLT, mas jornada excepcional, o pagamento das horas extras não se coaduna com a parte final do item IV da Súmula nº. 85, no tocante à limitação somente ao adicional legal

para as horas destinadas à compensação de jornada. 3. Logo, afastada a validade da escala 12x36, todo o labor excedente à 8ª hora diária e 44ª semanal deve ser pago como hora extraordinária. Precedentes. [...] (RR-1039-97.2010.5.09.0004, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, 1ª Turma, DEJT 31/08/2018).

**RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO ANTES DA LEI N.º 13.015/2014. HORAS EXTRAS HABITUAIS. REGIME 12x36. INVALIDADE. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 85 DO TST.** A jurisprudência desta Corte Superior reconhece a nulidade do regime de compensação de 12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso, admitido em caráter excepcional pela Súmula 444 do TST, quando praticadas horas extraordinárias habituais. Nesse caso, em face da invalidade do regime de trabalho de 12x36, é devido o pagamento de horas a partir da 8ª hora diária e da 44ª hora semanal. Recurso de revista não conhecido. [...] (RR-1552-21.2012.5.09.0093, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 05/05/2017).

**[...] REGIME EXCEPCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO 12X36. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. DESCARACTERIZAÇÃO. SÚMULA 85/TST. INAPLICABILIDADE.** O atual, notório e iterativo entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho é no sentido de que a prestação habitual de horas extras descaracteriza o regime especial de jornada de trabalho de 12x36, autorizada por norma coletiva, sendo devidas como extras as horas que excederem as 8ª diária e 44ª semanal. Some-se a isso o fato de que a Subseção de Dissídios Individuais desta Corte Uniformizadora firmou a tese de que a Súmula 85 do c. TST não se aplica aos casos em que reconhecida a nulidade do regime especial de jornada de trabalho de 12X36, por não se tratar de um sistema de compensação de jornada propriamente dito. Precedentes. No caso dos autos, o Tribunal Regional concluiu pela invalidade do regime de 12x36, em razão da prestação de horas extras habituais, condenando a empresa ao pagamento das horas excedentes da oitava diária e quadragésima quarta semanal, mas limitando a condenação, nas semanas em que não houve dobra de turno, mas mero extrapolamento da jornada, apenas ao adicional em relação àquelas horas destinadas à compensação, nos termos da Súmula 85, IV, do TST. Em assim decidindo, a Corte de origem incorreu em violação do art. 7º, XIII, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido por violação do art. 7º, XIII, da Constituição Federal e provido. [...] (RR-598-57.2013.5.09.0022, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, DEJT 04/05/2018).

**[...] AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA RECLAMADA 1. REGIME DE ESCALA 12X36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. LABOR DURANTE AS FOLGAS. DESCARACTERIZAÇÃO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. SÚMULA 85. INAPLICABILIDADE. NÃO PROVIMENTO.** Consoante jurisprudência desta Corte, a jornada na escala 12x36 (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) é válida, em caráter excepcional, somente quando prevista em lei ou em norma coletiva (Súmula 444). Em que pese o disposto na mencionada súmula, este colendo Tribunal Superior tem decidido que a prestação habitual de horas extraordinárias torna inválida a jornada de trabalho de 12x36. Na espécie, o egrégio Regional reconheceu que havia norma coletiva prevendo a jornada de 12x36, porém, o reclamante prestou frequentemente serviços suplementares em dias destinados às folgas,

extrapolando os limites constitucionalmente estabelecidos, o que invalidava tal regime e tornava devido o pagamento de horas extraordinárias. Precedentes da SBDI-1 e de Turma. Ademais, vale registrar que segundo a jurisprudência desta Corte Superior, uma vez invalidada a jornada de trabalho no regime de 12X36, pelo labor suplementar, é devido o pagamento das horas extraordinárias excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, e não apenas do adicional, restando inaplicável à hipótese a parte final do item IV da Súmula 85, porquanto o sistema de escala 12x36 não se revela propriamente um regime de compensação de horários. Precedentes da SBDI-1 e Turmas. Incidência da Súmula nº. 333 e do artigo 896, § 7º, da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. [...] (ARR-20002-09.2015.5.04.0202, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, 4ª Turma, DEJT 25/05/2018).

[...] **II) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. REGIME DE ESCALA 12X36. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. LABOR SUPLEMENTAR. DESCARACTERIZAÇÃO. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. SÚMULA 85. INAPLICABILIDADE. NÃO CONHECIMENTO.** Segundo a jurisprudência desta Corte Superior, uma vez invalidada a jornada de trabalho no regime de 12X36, pelo labor suplementar, é devido o pagamento das horas extraordinárias excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, e não apenas do adicional, restando inaplicável à hipótese a parte final do item IV da Súmula 85, porquanto o sistema de escala 12x36 não se revela propriamente um regime de compensação de horários. Precedentes da SBDI-1 e Turmas. Incidência da Súmula nº. 333 e do artigo 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista de que não se conhece. [...] (ARR-30-78.2015.5.09.0084, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, DEJT 20/10/2017).

[...] **JORNADA DE TRABALHO. ESCALA 12x36. PRESTAÇÃO HABITUAL DE HORAS EXTRAS. INVALIDADE.** 1. A jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que a prestação de horas extras habituais invalida a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, mesmo quando celebrada por meio de norma coletiva. 2. A Súmula nº. 85 do TST se aplica na hipótese de acordo de prorrogação de jornada normal mediante compensação, o que não é o caso da jornada normal de 12x36. 3. Recurso de revista de que não se conhece. (RR-1180-18.2013.5.12.0008, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, DEJT 11/05/2018).

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº. 13.015/2014. ESCALA DE 12 POR 36. INVALIDADE. SÚMULA Nº. 85, IV, DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. INAPLICABILIDADE** 1. A Súmula nº. 444 do Tribunal Superior do Trabalho perfilha a diretriz de que é válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, desde que prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. 2. Não obstante a existência de norma coletiva autorizando a adoção da escala de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, se o empregado presta horas extras habituais, resulta descaracterizada a escala de 12 por 36, e exsurge, como corolário, o pagamento de horas extraordinárias além da 8ª diária e reflexos. 3. Inaplicável a limitação ao pagamento apenas do adicional, prevista no item IV da Súmula nº. 85 do TST, porquanto a escala de 12 por 36 não constitui propriamente um regime de compensação. Precedentes da SBDI-1 do TST. 4. Agravo de instrumento interposto pela

Reclamada Fundação da Universidade Federal do Paraná para o Desenvolvimento da Ciência, da Tecnologia e da Cultura - Funpar de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR-1373-20.2013.5.09.0007, Relator Desembargador Convocado Altino Pedrozo dos Santos, 7ª Turma, DEJT 02/03/2018).

[...] **2. JORNADA EM REGIME 12X36. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA Nº. 85/TST.** A jornada de 12x36 não constitui regime de compensação disciplinado pelo art. 59 da CLT, mas uma escala de trabalho cuja validade é admitida em caráter excepcional. Quando descaracterizada a escala de 12x36, seja pela ausência de previsão em norma coletiva, seja pelo descumprimento das exigências legais, ou mesmo pela prestação habitual de horas extras, é inaplicável o entendimento previsto no item IV da Súmula nº. 85/TST. Precedentes. Óbice da Súmula nº. 333/desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (ARR-511-97.2013.5.09.0088, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT 05/05/2017).

Convém mencionar, também, que a Medida Provisória 308/2017<sup>14</sup>, publicada em 14 de novembro de 2017, modificou o disposto no art. 59-A acerca da celebração da jornada de 12x36 por acordo individual. Nesta MP, somente as entidades da área da saúde poderiam pactuar acordo individual, enquanto as demais não. Apesar desses efeitos, a MP 308/2017 não foi convalidada, perdendo sua vigência.

Por oportuno, outra inovação envergada pelo art. 59-A da CLT diz respeito ao pagamento dos feriados laborados, bem como do adicional noturno. Verifica-se que referido dispositivo suprimiu o pagamento dos feriados dobrados e da hora noturna prorrogada, considerando que são devidamente compensados. No entanto, não existe pressuposto legal para que se autorize a compensação dos feriados e hora noturna trabalhada.

A Constituição Federal contempla, em seu art. 7º, inc. IV, a remuneração do trabalho diurno superior ao do noturno, suprimindo este direito social do trabalhador.

[...] a Constituição de 1988 apresenta regra expressa determinando o pagamento de ‘remuneração do trabalho noturno superior à do diurno’ (inciso IX do art. 7º, CF). Dessa maneira, relativamente a esse pagamento (no caso, o adicional noturno previsto pela própria CLT: art. 73, caput - 20%), não há como excluir a imperatividade de seu adimplemento, se a jornada de plantão

<sup>14</sup> MP 308/2017, art. 59-A: “Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, **é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. § 1º A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73. § 2º **É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho**, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação” (NR) (grifo da autora).

abranger, no todo ou em parte, o horário entre 22:00 horas e 05:00 horas da manhã no segmento urbano. O fato é que a sobre remuneração do trabalho noturno é imperativa, resultante da Constituição de 1988 (art. 7º, IX, CF). Os horários da jornada noturna e os percentuais do adicional noturno é que podem, sim, ser distintos, em conformidade com a legislação aplicável (trabalho urbano; trabalho rural; trabalho no setor portuário; trabalho no setor petrolífero, etc.). (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 132)

Sobreleve-se que o trabalho noturno é prejudicial à saúde do trabalhador, mormente em escalas como a 12x36. Do mais, o parágrafo único do artigo 59-A contemporiza que os intervalos para refeição de descanso sejam suprimidos e indenizados.

Por certo, a jornada de 12 horas diárias é agudamente extenuante ao empregado e a possibilidade de supressão do intervalo para refeição e descanso é lesiva, vindo a acarretar danos à sua saúde ou factíveis acidentes de trabalho.

Igualmente, o art. 60 da CLT, que trata das horas suplementares nas atividades insalubres, em seu parágrafo único, retirou a necessidade de licença prévia para as jornadas 12x36 e, estranhamente, manteve essa licença para as jornadas de oito horas diárias. Veja-se:

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

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

Os profissionais que laboram em locais insalubres colocam sua vida em risco nestas atividades; a ausência de licença prévia para o cumprimento da jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso é, no mínimo, temerária, podendo colocar em risco sua saúde e demais direitos sociais garantidos, como o meio ambiente de trabalho seguro.

Atualmente, há uma Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº. 5994, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde, questionando a possibilidade da pactuação da jornada 12x36 por acordo individual.

A crítica que se faz a essa flexibilização da jornada de trabalho, oportunizando a escala de 12x36, é no sentido de que ela não foi acolhida pela Constituição Federal de 1988, pois esta limita a jornada de trabalho a oito horas diárias e a pactuação de compensação de horas por



meio de acordo ou negociação coletiva, além de prever o pagamento de adicional de horas extras de 50,0% (cinquenta por cento), a remuneração superior do trabalho noturno ao diurno e a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde e segurança.

Observa-se, portanto, que esta escala de trabalho consentirá o retrocesso social e a mitigação dos direitos sociais dos trabalhadores, principalmente por anuir ser pactuada por acordo individual.

## 2.8 Prorrogação de jornada por necessidade imperiosa

A CLT já renunciava, em seu art. 61, a prorrogação de jornada por necessidade imperiosa:

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

§ 1º. O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. (Redação dada pela Lei nº. 13.467, de 2017) (Vigência)

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

À luz de Delgado (2018, p. 1095), a “[...] modalidade de prorrogação para atendimento a necessidade imperiosa derivada de motivo de força maior é excepcional, não ordinário, incomum, ensejando horas suplementares efetivamente extraordinária”.

Observa-se que o empregador poderá exigir o cumprimento de horas extraordinárias, até o limite de doze horas diárias, nos casos de força maior ou de conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos.

Correia e Miessa (2018, p. 206-207) explicam que:

[...] a força maior e todo acontecimento inevitável, imprevisível em relação à vontade do empregador, e para cuja realização este não concorreu, seja direta ou indiretamente (Exemplo: enchentes, incêndio, etc.). A outra hipótese de necessidade imperiosa é a prorrogação decorrente da inexecução dos serviços que acarretará grave prejuízo ao empregador (Exemplo: descarregar o caminhão com produtos perecíveis é trabalho que não pode aguardar o dia seguinte).

A inovação apresentada com a nova legislação trabalhista é a alteração do §1º do art. 61 da CLT, que presumia, anteriormente, a comunicação prévia ao Ministério do Trabalho no prazo de 10 dias. Assim se referenda o parágrafo 1º antes da reforma:

Art. 61. [...]

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

Correia e Miessa (2018, p. 208) afirmam que, primeiramente, a falta de comunicação prévia predisponha a aplicação de multa. Os autores informam, ainda, que os empregadores, em havendo uma eventual fiscalização do trabalho, devem ter documentados os motivos da realização da prorrogação de horas por necessidade imperiosa, independente da ausência de previsão legal de comunicação.

Também quando da prorrogação da jornada por necessidade imperiosa, as horas extras serão devidamente remuneradas com o adicional legal de 50,0% (cinquenta por cento), sendo que o disposto no §2º do art. 61 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Delgado (2019, p. 1096) explica:

Essa aparente falta de limites para essa modalidade de prorrogação não pode conduzir a absurdos: nenhum valor econômico suplanta a dignidade da pessoa humana, princípio máximo da ordem jurídica da República, além dos princípios constitucionais da inviolabilidade física e psíquica do direito à vida, do bem-estar individual e social, da segurança no sentido pessoal ( ao invés de apenas patrimonial), a par de outros princípios constitucionais humanísticos e sociais. Assim, a sobrejornada não pode se extremar, atingindo aquilo que resulte em desrespeito à sensatez, à racionalidade, à razoabilidade e proporcionalidade, além do próprio respeito à higidez física e mental do prestador de serviços. Há limites, portanto, a esse tipo de sobretrabalho, conferidos por uma conjugação lógica de princípios gerais do Direito, inclusive, da Constituição.

A desobrigação da comunicação prévia às autoridades de fiscalização para prorrogação das atividades em razão de força maior ou para cumprimento de serviços inadiáveis ou que possam acarretar prejuízos tende a acarretar a intensificação do labor dos trabalhadores, ante a ausência dessa fiscalização.

No mesmo entendimento, uma vez mais com Correia e Miessa (2018, p. 208), denota-se que a desburocratização das relações de trabalho, como ocorreu na prorrogação da jornada por necessidade imperiosa, causaria prejuízos aos empregados, dado que a ausência de transparência fomenta a exigência de horas extras, ensejando a hipótese de fraudes trabalhistas.

Em síntese, a prevalência da liberdade contratual entre as partes deve observar os parâmetros da Constituição Federal, como o bem-estar social dos empregados e a valorização do trabalho. Dessa forma, cabe aos empregados, no caso de fraude relacionada à prorrogação da jornada imperiosa, realizar denúncia ao Ministério do Trabalho para impedir que seus direitos sejam suprimidos.

## 2.9 Teletrabalho

Com as inovações tecnológicas, decorreu o advento do fenômeno do teletrabalho, que permite o trabalho fora do local regular, por meio da utilização de ferramentas de tecnologia.

A análise do teletrabalho não é o eixo da presente dissertação, entretanto, tenciona apontar que a nova legislação trabalhista pode proporcionar jornadas maiores e a certeza da intensificação do ritmo de trabalho, sem a garantia de remuneração dos teletrabalhadores.

O teletrabalho foi introduzido pela nova legislação trabalhista, em função do avanço dos meios telemáticos, facilitando a execução laboral em qualquer lugar, ou seja, o empregado não precisa estar mais fisicamente na empresa para prestar os seus serviços ao empregador.

Nesse sentido, Fincato (2019, p. 62) analisa:

No teletrabalho, os protagonistas da relação de emprego atuam via mecanismos telemáticos na maior parte do tempo, encontrando-se fisicamente distantes verificando-se a presença de tecnologia da informação e comunicação como elementos inafastáveis de seu conceito e constatação e dispondo o empresário de estrutura para trabalho remoto.

E Lucena (2015, p.52) complementa:

Atualmente o teletrabalho constitui um modelo de gestão da força laboral largamente adotado em segmentos onde predominam o uso da tecnologia da informação, vendas, atendimentos (call centers), telemarketing, serviços jurídicos, finanças, vigilância, ensino e diversos outros, incluindo no Brasil a prestação de serviços jurídicos e o próprio Poder Judiciário<sup>5</sup>, sendo que os teletrabalhadores conectam-se aos seus escritórios utilizando softwares, intranets e tecnologias similares e funcionalidades de conexão do tipo VPN, wi-fi, ligações de banda larga residenciais e tecnologia VOIP, cujos menores custos de conexão à intranet da empresa tornaram-se mais atrativos quando comparados ao custo operacional de escritórios convencionais.

Sobreleve-se que o teletrabalho se dá off-line, isto é, sem conexão eletrônica ou on-line, com o uso de mecanismo que permite a conexão permanente com a central e entrega imediata do trabalho por meio de correios eletrônicos (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 97).

Contudo, ainda é possível ao empregador o monitoramento dos serviços prestados por seus funcionários, já que a telemática permite aferir produção e produtividade, realização de serviços, emissão de relatórios, oferecimento de instruções, constatação da entrada e saída de dados, horários de uso e acesso aos programas e sistemas (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 97).

Ante tal cenário, a Lei 13.467/2017, em seu Capítulo II-A, contempla disposições voltadas ao teletrabalho, especificamente em seus arts. 75-A a 75-E.

Em especial, o artigo 75-B da CLT apresenta a definição de teletrabalho enquanto “[...] 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” (BRASIL, 2017). Em tempo: cumpre observar, também, que a nova legislação incluiu o inc. III no art. 62 da CLT, excluindo o teletrabalho do regime de fixação de jornada de trabalho.

Os empregados que exercem o teletrabalho não possuem direito a horas extras, adicional noturno e horas por supressão de intervalo.

Esquadrinhe-se que a exclusão do teletrabalho do regime de jornada foi temerária, já que o controle do empregador no teletrabalho é mais acentuado, pois este se vale de diversos recursos telemáticos, como câmeras, microfones, softwares, correios eletrônicos, registros de login e logoff nos sistemas empresariais, aparelhos smartphones e aplicativos, entre outros meios.

Seguindo a mesma linha de raciocínio, Klippel (2016, p. 69) observa que os empregadores podem controlar o horário de trabalho dos teletrabalhadores por programas de computadores que fazem a ligação entre o computador do empregado e a base de dados da empresa.

Efetivamente, os avanços das tecnologias transigem para que o empregador exerça o monitoramento de seus empregados de forma agressiva, o que demonstra o total domínio do capital sobre o trabalho.

O teletrabalho estruturado na nova legislação trabalhista compactua para que o empregado sofra com o controle e as cobranças excessivas tanto de seus chefes quanto do próprio sistema de informatização, pois fornece o monitoramento dos empregados durante vinte quatro horas. Isso, sem deixar de sublinhar que o aumento da fiscalização e as solicitações excessivas potencializam danos à saúde física e psíquica dos trabalhadores.

O empregado contratado para exercer o teletrabalho tem o direito à desconexão, afinal, a todos é garantido o direito ao descanso ao término de cada jornada de trabalho; frise que a desconexão é primordial para o restabelecimento da saúde física e mental, bem como o meio de se preservar a dignidade da pessoa humana. Segundo Dutra (p. 144, 2014):

Tem-se por desconexão, o direito que todo e qualquer trabalhador possui de usufruir descansos de seu trabalho diário, seja ele dentro da jornada laboral ou ao término, de estar totalmente desvinculado do cargo ou função que exerce, servindo a restabelecer as energias, a suprir suas necessidades biológicas e fisiológicas, ao sono, restando, disposto para o próximo período laboral.

Já Klippel (2016, p. 69) considera que, em Portugal, diferentemente do Brasil, a legislação está adequada aos progressos sociais, de forma que o teletrabalhador possui os mesmos direitos que o trabalhador que labora na empresa. E conclui que o art. 169, inc. I, do Código do Trabalho de 2009 de Portugal aplica as semelhantes regras protetivas aos teletrabalhadores:

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmo direitos e deveres dos demais trabalhadores, nomeadamente no que se refere a formação e promoção ou carreira profissional, limites do período normal de trabalho e outras condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho e reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional. (KLIPPEL, 2016, p. 69)

Atente-se para o fato de que o legislador português se preocupou com saúde e a segurança no emprego do teletrabalhador, impondo ao empregador que decidir pela contratação por teletrabalho utilizar meios para controlar e limitar a jornada do empregado (KLIPPLER, 2016).

Com relação à nova legislação trabalhista do Brasil, observa-se que o legislador não se interessou com os riscos que pode ocasionar à saúde e à dignidade do trabalhador ao retirar o teletrabalho do controle de jornada.

Por último, o teletrabalho implementado pela nova legislação trabalhista se tornou viável após os avanços dos meios telemáticos; todavia, o valor social do trabalho deve prevalecer ao interesse do lucro dos empregadores, como um fim em si mesmo, preservando-se os direitos sociais, o direito à saúde e o princípio fundamental da República Federativa do Brasil, consagrado no art.1º, IV, da Constituição Federal Brasileira.

## **CAPÍTULO III – ASPECTOS JUSTIFICADORES DA FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Este capítulo envidará os aspectos positivos e negativos da flexibilização da jornada de trabalho, implantada pela nova legislação trabalhista, assinalando seus limites e perfazendo uma abordagem da flexibilização da jornada diante da pandemia mundial da COVID-19.

Nos itens subsequentes, pretende-se debater os modos de pactuação da flexibilização da jornada de trabalho, bem como apresentar uma análise jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, demonstrando os efeitos nocivos à saúde do trabalhador quando a flexibilização da jornada exorbita os direitos fundamentais sociais garantidos.

### **3.1 Aspectos justificadores da flexibilização da jornada de trabalho**

Conforme dissertado no Capítulo II, a flexibilização dos direitos do trabalho irrompeu como alternativa para o enfrentamento da globalização e da revolução tecnológica. Assim, os empresários, em reação à crise econômica, buscaram rever a sua forma de produção, necessitando, ao mesmo tempo, reduzir custos e aumentar a produtividade.

No Brasil da crise econômica e do aumento do desemprego, os neoliberalistas preconizam que o excesso de intervencionismo do Estado nas normas de direito de trabalho são um entrave para o progresso da sociedade. Nesse diapasão, posiciona-se Cassar (2010, p. 17):

[...] os neoliberais argumentam que a alta proteção trabalhista e o bem-estar social como praticados pelo Brasil ocasionaram sociedade ocidentais não (ou menos) competitivas em relação às economias industrializadas sem garantias e por isso, tais direitos devem ser drasticamente reduzidos, diminuindo os gastos, o que possibilita uma melhor competitividade no mercado.

E Delgado (2019, p. 76) também esclarece:

Com a derrubada, em 2016, no Brasil, do governo democraticamente eleito em 2014, retomou-se, no País, de maneira célere e compulsiva, as teses ultraliberalista do Estado Mínimo e do império genérico e incontrastável dos interesses do poder econômico nas diversas searas da economia, da sociedade e das políticas públicas. Há que se reconhecer, porém, que o ideário ultraliberalista, nos últimos anos, alargou e aprofundou o seu prestígio no campo jurídico, passando a permear a própria interpretação do Direito Positivo e, até mesmo, da Constituição da República, em direção a um cenário de abrandamento (ou descaracterização) da matriz constitucional humanista e social, inclusive de seus princípios humanistas e sociais, mesmo os princípios constitucionais do trabalho.

Seguramente, o excesso de intervencionismo Estatal em determinadas situações relativas ao contrato de trabalho tende a ser um entrave para a superação de crises econômicas e redução do desemprego; contudo, a desregulamentação dos direitos garantidos pelos trabalhadores não será a saída para debelar os efeitos causados pela globalização e pelo intenso desenvolvimento tecnológico.

Necessário ponderar que os direitos básicos dos empregados não podem ser apontados como os responsáveis pelo desemprego. A crise é estrutural, decorrente de uma política recessiva, com valores baixos de aposentadoria, o que conduz à manutenção do aposentado no mercado de trabalho; com trabalho infantil para ajudar a renda da família; com falta de políticas públicas e incentivo às pequenas e médias sociedades empresariais (CASSAR, 2010).

Cassar (2010, p. 26) aponta haver outros meios mais eficazes para a redução da crise econômica para não afetar os direitos conquistados pelos trabalhadores; a saber:

[...] a) diminuição da pirataria de CDs e softwares que, no Brasil, chega a 56%, segundo a ABES. Em face disto, em 2000 a indústria perdeu U\$1.38 bilhões. Para cada ponto percentual há uma perda de 1.200 empregos diretos e indiretos; b) punir e impedir desvio de verbas do FAT, do programa de seguro desemprego e de outros programas sociais; c) cobrar e punir entidades pela falta de recolhimento dos encargos sociais. Somente cinco clubes de futebol estão em dia com o recolhimento do INSS, por exemplo; d) diminuição da corrupção nos altos e baixos escalões; e) aprimoramento da fiscalização para aumentar a arrecadação de impostos, evitando a sonegação fiscal e previdenciária; f) diminuição dos encargos sociais do salário, como extinção do Cofins, PIS, Sesc, Sesi, e Senai.

Ademais, a flexibilização dos direitos do trabalho e, em especial, da jornada do trabalho, deve ser adotada de forma excepcional, para superar o momento específico de crise ou, ainda, desde que respeite os limites definidos na legislação. Para Cassar (2010, p. 52), a flexibilização deve garantir, ao menos, o mínimo existencial mencionado por Barroso:

A dignidade da pessoa humana expressa um conjunto de valores civilizatórios incorporados ao patrimônio da humanidade. O conteúdo jurídico dos princípios vem associado aos direitos fundamentais, envolvendo aspectos dos direitos individuais, políticos e sociais. Seu núcleo material elementar é composto do mínimo existencial, locução que identifica o conjunto de bens e utilidades básicas para a subsistência física e indispensável ao desfrute da própria liberdade. Aquém daquele patamar, ainda quando haja sobrevivência, não há dignidade. O elenco de prestações que compõem o mínimo existencial comporta variação conforme a visão subjetiva de quem o elabore, mas parece haver razoável consenso de que inclui: renda mínima, saúde básica e educação fundamental. Há, ainda, um elemento instrumental, que é o acesso à justiça, indispensável para a exigibilidade e efetivação dos direitos.

Roesler (2014, p. 48) reforça que “[...] a aplicação da ideologia neoliberal sem restrições inevitavelmente conduz ao empobrecimento da maioria dos habitantes do planeta”.

Tendo em conta a jornada de trabalho, um aspecto positivo da flexibilização seria o acordo individual para a compensação de jornada semanal, já previsto na legislação trabalhista anterior, implementada para permitir a dilatação da jornada de trabalho semanal para a efetivação de folga aos sábados. Esse tipo de flexibilização beneficia tanto o empregado como também o empregador, aquiescendo o convívio familiar e o lazer.

No ano de 2017, o acordo de compensação individual de horas foi alterado pela legislação trabalhista, convertendo a compensação de semanal para mensal, bem como favorecendo a pactuação de forma tácita. Aqui, ressalva-se a crítica à realização de acordo tácito, visto que se apresenta totalmente prejudicial ao empregado.

Com efeito, a prática reitera os aspectos negativos das novas modalidades de flexibilização de jornada prevista na reforma trabalhista, como banco de horas, escala 12 horas por 36 de descanso, uma vez que o trabalhador exposto a jornadas extensivas, sem o devido recebimento de adicional de horas extras, sofre danos ao ter o seu convívio familiar, lazer, estudos prejudicados, podendo, ainda, adoecer.

Quanto ao banco de horas e à escala 12x36, o alargamento da jornada não tem a contrapartida do empregador, não havendo equilíbrio nesta flexibilização de jornada; antes, apenas a exploração do trabalho, com a redução dos encargos sociais.

Com respeito à prorrogação das jornadas por caso de força maior ou atendimento de necessidade imperiosa ou serviços inadiáveis, a flexibilização é pertinente e válida, desde que o empregador cumpra os limites impostos pela legislação e não usurpe de seu poder diretivo para exigir, sem fundamento, horas extraordinárias rotineiramente além do limite legal, diante da ausência de necessidade de comunicação à autoridade fiscalizadora.

Atualmente, a sociedade mundial vivencia, conforme dados da Organização Mundial da Saúde, a pandemia da COVID-19 (um vírus da família dos coronavírus). Em vista disso, as medidas tomadas pelo governo brasileiro para contenção da propagação da doença geraram impactos para a economia e, sobretudo, para as relações do trabalho.

Em 22 de março de 2020, foi publicada, no Brasil, a Medida Provisória 927, alinhando medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública provocado pela COVID-19. Com isso, foram flexibilizadas regras trabalhistas que versam sobre: “[...] teletrabalho, antecipação de férias individuais, concessão de férias coletivas, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho e postergação do recolhimento do FGTS”.



Um pouco mais tarde, em 01 de abril de 2020, foi editada a Medida Provisória 936, instituindo o “Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda para o enfrentamento da calamidade pública”; dentre as providências previstas constava: “[...] pagamento do benefício emergencial de preservação do emprego e renda; redução proporcional da jornada e salários, suspensão temporária do contrato de trabalho”.

A flexibilização dessas regras trabalhistas, pelas MP’s 927/2020 e 936/2020, possui um aspecto positivo, pois visam a superar a crise econômica vivenciada pelas empresas brasileiras que estão, temporariamente, fechadas, numa ação para evitar a aglomeração de pessoas e a propagação da COVID-19, mantendo, assim, os empregos.

Não há dúvidas de que, vis-à-vis a excepcional contexto, é essencial flexibilizar os direitos sociais e trabalhistas conquistados. Contudo, é igualmente axiomático, que tal relativização deve manter o mínimo necessário para a sobrevivência dos empregados, pois a

[...] redução de direitos trabalhistas deve ser de forma criteriosa, apenas para a manutenção da saúde da sociedade empresária ou empresários e a preservação de direitos absolutos e universais que são: direito à dignidade humana, os direitos fundamentais do trabalho e a preservação da proteção do trabalhador. (CASSAR, 2010, p. 41)

Ao governo cabe socorrer as empresas que passam pela crise econômica causada pela pandemia da COVID-19 e, ainda, equilibrar as formas de flexibilização dos direitos dos trabalhadores, promovendo o bem-estar social e assegurando a dignidade da pessoa humana do trabalhador. Para Costa (2016, p. 382 apud GONÇALVES, 2007, p. 123):

Não podemos aceitar então que, para superar a crise atual e a situação de falta de trabalho estrutural, se deva flexibilizar sistematicamente a norma e as instituições trabalhistas. Pelo contrário, afirmamos que, quanto maior a crise, necessariamente maior proteção deve haver. Nesse sentido, o Estado não deve permanecer ausente, mas sim deve ser o impulso das políticas em defesa do trabalho e dos trabalhadores.

Referidas Medidas Provisórias sofreram duras críticas da Ordem dos Advogados do Brasil<sup>15</sup> e da Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho<sup>16</sup>, sendo, inclusive, objeto de Ações Diretas de Inconstitucionalidade, pelo entendimento de mitigação dos direitos sociais e de excesso de encargos à parte vulnerável da relação, o trabalhador, quando o Estado deveria apoiá-los.

<sup>15</sup> BRASIL. Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Parecer em conjunto com a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (ABRAT) acerca da Medida Provisória 927, de 22/3/2020. 23 mar. 2020. Disponível em: <[https://sinaitsp.org.br/wp-content/uploads/2020/03/mp\\_927\\_nota\\_tecnica.pdf](https://sinaitsp.org.br/wp-content/uploads/2020/03/mp_927_nota_tecnica.pdf)>. Acesso em: 17 mai. 2020.

<sup>16</sup> Anamatra se manifesta sobre o teor da MP 927/2020. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA). 23 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29459-anamatra-se-manifesta-sobre-o-teor-da-mp-927-2020>>. Acesso em: 17 mai. 2020.

Com relação às ADI's ajuizadas contra a MP 927/2020, restaram “[...] suspensos o artigo 29 que não considera doença ocupacional os casos de contaminação de trabalhadores pelo coronavírus, e o artigo 31, que limitava a atuação de auditores fiscais do trabalho à atividade de orientação”<sup>17</sup>.

A crítica pregressa que se faz à flexibilização da jornada de trabalho implementada pela MP 927/2020 concerne à possibilidade de acordo individual de banco horas e ao elastecimento da compensação de horas para dezoito meses, fato que prejudica, visivelmente, o empregado, posto que este pode ser submetido a jornadas extensivas sem a percepção de pagamento. Veja-se:

#### DO BANCO DE HORAS

Art. 14. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 1º. A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

§ 2º. A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo.

Injustificável tal elastecimento do banco de horas para dezoito meses, acima até mesmo do permitido pela nova legislação trabalhista. Outra incoerência da MP 927/2020 está na possibilidade da ampliação da jornada de trabalho dos profissionais da área da saúde e na redução dos descansos:

Art. 26. Durante o de estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, é permitido aos estabelecimentos de saúde, mediante acordo individual escrito, mesmo para as atividades insalubres e para a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso:

I - prorrogar a jornada de trabalho, nos termos do disposto no art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943; e

II - adotar escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, garantido o repouso semanal remunerado nos termos do disposto no art. 67 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

<sup>17</sup> STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19. Supremo Tribunal Federal. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355>>. Acesso em: 17 mai. 2020.

A flexibilização da jornada de trabalho efetivada pela MP 927/2020 aos profissionais da saúde fere todos os direitos constitucionais protetivos do trabalhador, ao expor os profissionais da área da saúde a jornadas extenuantes.

Conforme Confederação Nacional dos Profissionais na Saúde<sup>18</sup>, “MP 927 permite que profissionais da saúde trabalhem sem limite de horas, com descanso de 12 horas, o que aumenta o cansaço, reduz a imunidade e deixa os trabalhadores ainda mais expostos ao coronavírus”.

Identicamente, a MP 936/2020 permite a redução proporcional de jornada e salários por acordo individual:

Art. 7º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados, por até noventa dias, observados os seguintes requisitos: [...]

No entanto, foi proposta a ADI 6363, pela afronta ao dispositivo Constitucional art. 7º, inciso VI, que autoriza a redução salarial apenas mediante acordo ou negociação coletiva.

Observa-se, pois, que a flexibilização das normas deve ser ponderada para superação de crises vivenciadas pelas empresas e, dessa forma, perfeitamente plausível e viável a relativização de direitos dos trabalhadores para a manutenção dos postos de trabalho.

Todavia, Cassar (2010, p. 59) menciona que

Defender a flexibilidade dos direitos trabalhista sem impor limites, entregar direitos tão importantes e que garantem uma existência digna para que pessoas desiguais os negociem é uma irresponsabilidade. Por isso, só poderá ocorrer quando a lei autorizar, quando não ferir direitos constitucionais ou quando negociada pelos sindicatos, mas, em todos os casos, desde que a medida seja excepcional, respeite à dignidade do trabalhador, que a motivação seja apenas para a manutenção do emprego e saúde do empregador. Portanto, inconstitucional será a cláusula de convenção ou acordo coletivo, ou mesmo o dispositivo legal que não obedeça tais objetivos mínimos, seja porque viola o princípio da proteção do trabalhador, hoje explícito no caput do art. 7º da CRFB, seja porque viola valores maiores, como o da dignidade da pessoa humana e o do não abuso do direito.

Assim sendo, a flexibilização da jornada para a superação de crises econômicas não deve ser entendida como a extrapolação dos limites constitucionais propostos e, ainda, sem a contrapartida do empregador, que seria o pagamento das horas extraordinárias.

---

<sup>18</sup> CNTS – MP de Bolsonaro amplia jornada e reduz descanso dos trabalhadores da enfermagem. Disponível em: <<https://cnts.org.br/noticias/mp-de-bolsonaro-amplia-jornada-e-reduce-descanso-dos-trabalhadores-da-enfermagem/>>. Acesso em: 19 mai. 2020.

É inadmissível que uma empresa que vivencia uma crise econômica possa exigir a intensificação da jornada de trabalho, sem o devido pagamento de horas extraordinárias, sonhando direitos constitucionais e, mais preocupante, colocando em risco a saúde e a dignidade do trabalhador para superar um momento de dificuldade.

Logo, é necessário que as partes contratantes, e junto delas o Judiciário, interpretem e apliquem os limites constitucionais determinados às relações de trabalho, primando pelo bem-estar social, a valorização do trabalho e a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

### 3.2 Exercício da autonomia privada e coletiva para a flexibilização da jornada de trabalho

A princípio, o art. 7º, incs. XIII e XIV, da Constituição regulamenta os limites da jornada de trabalho e autoriza a flexibilização por acordo ou negociação coletiva. Já o inc. XXVI, do mesmo art. 7º, reconhece a validade das convenções e dos acordos coletivos do trabalho, bem como o art. 8º, em seu inc. III, informa que cabe ao sindicato a defesa dos direitos e dos interesses coletivos e individuais da categoria profissional.

A Constituição Federal assegurou e fomentou os sindicatos para negociação e proteção dos direitos da categoria. Sobre o tema, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1640) pontua que “[...] a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea”. Mais ainda: “[...] a negociação coletiva trabalhista consiste em um instrumento de democratização do poder e da riqueza no âmbito da sociedade civil; é importante veículo institucionalizado para a busca da maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas na sociedade civil” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 262). E os mesmos autores completam:

[...] a lógica e os objetivos da negociação coletiva trabalhista não se traduzem na ideia de deteriorar e precarizar as condições de vida e de trabalho das pessoas humanas inseridas empregaticamente na economia e sociedade capitalistas. Ao inverso, a negociação coletiva trabalho revela-se como importante veículo para a elevação das condições de contratação e gestão trabalhistas no mundo do trabalho na sociedade contemporânea. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 262)

Evidente que os acordos e as negociações coletivas são profundamente relevantes para dirimir conflitos e negociar direitos, entretanto, nota-se que, com a reforma da legislação trabalhista, foram ampliados os poderes dos empregadores para negociar com os seus empregados a flexibilização da jornada de trabalho.

Como explanado no Capítulo II, com a reforma trabalhista, o banco de horas, a escala 12x36 e a prorrogação de serviços por força maior e por necessidade imperiosa ou inadiáveis, podem ser realizados diretamente entre as partes. O caráter extraordinário dessas jornadas foi eliminado pela nova legislação, bem como o caráter cogente e de indisponibilidade.

Diante dessas novas possibilidades, o sindicato, que teria papel de tutelar e proteger a categoria profissional, foi enfraquecido, tornando-se dispensável nestas relações. Constata-se o caráter liberal da reforma legislativa em relação à flexibilização da jornada de trabalho, ensejando a livre negociação entre as partes, de direito de indisponibilidade absoluta, vez que pode refletir, diretamente, na saúde e na dignidade dos trabalhadores.

Mesmo diante privação dos sindicatos na participação das negociações relativas à jornada de trabalho, a nova legislação trabalhista ampliou o alcance dos acordos e das negociações coletivas, conforme consta no art. 611-A da CLT:

- Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)
- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
  - II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)
  - III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)
  - IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)
  - V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)
  - VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)
  - VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)
  - VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)
  - IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)
  - X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)
  - XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)
  - XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)
  - XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)
  - XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº. 13.467, de 2017)
  - XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

O art. 611-A da CLT esclarece que os acordos e as negociações coletivas têm prevalência sobre a lei, podendo transacionar quanto à jornada de trabalho, ao banco de horas anual, à prorrogação de jornada de trabalho em ambientes insalubres, ao intervalo intrajornada, entre outras matérias. No que diz respeito à jornada de trabalho, o legislador incluiu, no parágrafo único do art. 611-B, que:

Art. 611-B. [...]

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei 13.467, de 2017)

Observa-se, no presente caso, certa incoerência do legislador, pois as normas relativas à jornada de trabalho, conforme exposto no Capítulo I, refletem diretamente na saúde e na segurança do trabalhador e, por esse motivo, são de caráter cogente, de ordem pública, não admitindo ser transacionadas de forma deliberada, tanto diretamente pelo empregador, quanto pelos sindicatos.

Nesse sentido:

A circunstância de o parágrafo único do art. 611-B mencionar a exclusão, do campo das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, das regras sobre duração do trabalho não tem o condão, evidentemente, de autorizar o desrespeito ao art. 7º, XXII, da Constituição da República e o inciso XIII do mesmo art. 7º constitucional. A interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do preceito da lei ordinária produz a sua aculturação ao conjunto da ordem jurídica, inclusive à normatividade que lhe é manifestamente superior. A exacerbação da duração do trabalho, ainda que coletivamente negociada, importa no desprezo a diversos outros bens tutelados pela ordem jurídica (por exemplo, os limites expressos no art. 7º, caput e inciso XIII, da Constituição; igualmente, os limites dados pelo princípio da proporcionalidade e razoabilidade; ademais, as fronteiras postas por alguns dos princípios humanísticos e sociais da Constituição aplicáveis à hipótese em análise; além disso, os limites conferidos pelos intervalos trabalhistas e pelos dias de repouso). Ora, tal menoscabo a tantos princípios e regras do ordenamento jurídico pode gerar, por seu acúmulo desproporcional, a clássica figura do abuso do direito, censurada pela própria Constituição da República (art. 3º, I, CF). Se não bastasse, o abuso do direito é censurado também pelo Código Civil Brasileiro (art. 187 c/c art. 927) e pela Lei nº. 8.078/1990 (CDC: art. 28), diplomas e regras jurídicas aplicáveis, por analogia (art. 8º, caput e § 1º, CLT) ao Direito do Trabalho. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 258)

Outro contrassenso é a possibilidade de o sindicato transacionar a prorrogação da jornada de trabalho insalubre, sem licença prévia de autoridade competente, quando a insalubridade se trata de matéria técnica, que somente pode ser aferida com perícia específica.

Destarte, embora tenham sido concedidos amplos poderes para o empregador e os sindicatos transacionarem sobre a jornada de trabalho, é necessário que sejam observados os limites para essa flexibilização na CF/88, garantindo aos trabalhadores uma condição social favorável, o trabalho digno, com meio ambiente de trabalho seguro, e promovendo o respeito à sua saúde, ao lazer e convívio familiar.

Caberá, finalmente, aos trabalhadores defenderem, rigorosamente, os seus direitos fundamentais sociais, garantidos pela Constituição Federal, denunciando as práticas de abusos dos empregadores e dos sindicatos, relativamente à imposição de jornadas extenuantes que aviltam o direito ao trabalho digno.

### 3.3 Análise de entendimentos jurisprudenciais do TST que demonstram efeitos negativos da flexibilização da jornada de trabalho e a proteção à saúde e à dignidade da pessoa humana do trabalhador

De acordo com os capítulos anteriores, a Constituição Federal de 1988 limitou a jornada de trabalho a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, sendo possível a realização de compensação ou redução de jornada por acordo ou negociação coletiva.

Sob tais premissas, a reforma da legislação trabalhista ensejou o elastecimento da jornada de trabalho por meio do acordo de compensação de horas mensal, banco de horas, escala 12 horas por 36 horas de descanso e, ainda, prorrogação de horas por força maior, necessidade imperiosa ou serviços inadiáveis. Decorreu, também, a eventualidade de que a flexibilização da jornada implementada pela nova legislação trabalhista seja firmada por acordo individual e negociação coletiva.

A CF/88 suscitou apenas duas formas de flexibilização da jornada. Com isso, todos os demais modos de flexibilização implementados pela reforma da legislação trabalhista transigem para a intensificação da jornada de trabalho, sem a contrapartida do empregador, sem o pagamento das horas extraordinárias. Observa-se que o extraordinário recepcionado pela Constituição foi transformado em ordinário, em evidente prejuízo para os trabalhadores.

Nota-se que o banco de horas permite jornadas sobrepujantes durante um ano, sem o empregado – ao certo – saber quando poderá usufruir suas folgas; isso sem contar que ele tenderá a laborar, de forma intensa, nos meses em que o empregador mantiver alta produtividade, prejudicando sua saúde e sem o recebimento de horas extras.

Na escala de 12 horas por 36 horas de descanso, além da jornada diária estar distante dos padrões constitucionais, o empregado desconhece quando serão suas folgas, podendo ter o

intervalo para descanso e refeição suprimidos, bem como os feriados e o adicional noturno não são devidos. Além disso, não recebe horas extras e, até mesmo, pode ser obrigado a trabalhar no período do descanso, dada a ausência de controle sindical para a pactuação de tal jornada.

Por esses indicadores elementares, tem-se que a intensificação da jornada laboral a ser proporcionada pelas novas formas previstas na legislação trabalhista restringirá os direitos sociais dos trabalhadores no convívio com a família, lazer, na implementação de qualificação e estudos, bem como acerca da saúde física e mental.

O empregado, como parte hipossuficiente da relação contratual, necessita trabalhar e, muitas vezes, acaba consentindo assinar o banco de horas com a empresa, mesmo ciente de que poderá laborar até mais do que dez horas diárias, sem receber pelas horas extras realizadas. Ademais, sujeita-se à escala 12 horas de trabalho por 36 de descanso, efetua horas extras quando solicitado pelo empregador e, quando do pagamento, é surpreendido com a informação de que as horas serão compensadas. Para Roesler (2014), esses abusos cometidos pelos empregadores são passíveis de reparação, nos termos do art. 187 do Código Civil. E acrescenta o autor:

[...] a exigência de jornada excessiva fere a dignidade do empregado, tolhendo o direito ao descanso, invadindo a privacidade do trabalhador e prejudicando seu lazer, bem como o convívio com os seus familiares e amigos. O labor perde, então, seu sentido instrumental, para se tornar um fim em si mesmo. (ROESLER, 2014, p. 120)

O empregador que se utiliza dos meios que a lei proporciona para exigir o cumprimento de horas sem a necessidade da utilização desses meios, com o único intuito de aumentar seus lucros, abusa do seu direito e prioriza o capital em detrimento do trabalhador, violando os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, fundamentos do estado brasileiro (ROESLER, 2014).

Os abusos dos empregadores, ao exigirem jornadas excessivas, violam os direitos fundamentais sociais à saúde, ao bem-estar social, entre outros elencados nos arts. 6º e 7º da Constituição Federal. Ora, o excesso de jornada gera o chamado dano existencial, que é o dano ao projeto de vida do trabalhador, isto é, este não consegue ter acesso ao lazer e ao convívio com a família, não consegue estudar ou se qualificar profissionalmente, bem como está sujeito a consequências diretas em sua saúde física e mental.

Os efeitos à higidez do trabalhador expostos a jornadas extensivas são nefastos e encontram-se demonstrados no Capítulo I deste estudo. Os Tribunais vêm aplicando condenações aos empregadores que desprotegem seus trabalhadores, submetendo-os a prolongadas jornadas de trabalho em descumprimento à legislação Constitucional.



Cumpram-se destacar precedentes da 1ª e 2ª Turma do TST que entenderam caracterizado o dano existencial diante da exigência de jornada excessiva, indigna e inconstitucional pelo empregador, com consequências à saúde do trabalhador. Veja-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. SUMARÍSSIMO. DANOS MORAIS EXISTENCIAIS. CONFIGURAÇÃO. PRESTAÇÃO EXCESSIVA E CONTÍNUA DE HORAS EXTRAS. 1. O Tribunal Regional sustentou que, “no lapso de tempo considerado foi de 2009 até 2012”, a reclamada “submetia o Reclamante a uma jornada efetiva de quinze e meia horas de trabalho (15h30min)”, de segunda a sábado, “com exíguos 30 (trinta) minutos de descanso, perfazendo dezesseis horas contínuas (16h)”. Nesse contexto, manteve a sentença em que condenada a agravante ao pagamento de indenização por danos morais existenciais no importe de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais). 2. As premissas fáticas contidas nos autos demonstram que o reclamante trabalhou durante 16 (dezesseis) horas diárias por 3 (três) anos (de 2009 até 2012), a configurar o dano moral existencial que “consiste na violação de qualquer um dos direitos fundamentais da pessoa, tutelados pela Constituição Federal, que causa uma alteração danosa no modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeira ou econômica que do fato da lesão possa decorrer” (ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 6, n. 24, mês out/dez, 2005, p. 68). 3. Demonstrados o fato lesivo (prestação excessiva e contínua de horas extras), o dano (a projetos de vida e à vida social) e o nexo de causalidade entre ambos, o deferimento de indenização por danos morais existenciais não implica afronta ao artigo 5º, V e X, da Constituição Federal. Precedentes. (...) (AIRR - 1478-84.2015.5.06.0144, Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 08/03/2017, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/03/2017).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...) INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. JORNADA EXAUSTIVA. 18 (DEZOITO) HORAS DIÁRIAS DE TRABALHO. DANO MORAL IN RE IPSA. PRESUNÇÃO HOMINIS. A controvérsia cinge-se à caracterização ou não do dano moral no caso de jornada exaustiva exigida de motorista profissional de caminhão. No caso dos autos, o Regional consignou que o autor exercia habitualmente as suas funções das 4h às 22h, de segunda a sábado, sem intervalo. Diante dessa premissa fática, o Tribunal concluiu que a evidente extrapolação do limite legal, previsto nos artigos 7º, inciso XIII, da Constituição Federal e 59 e 244, §§2º e 3º, da CLT, causou prejuízo social e familiar do trabalhador, ao interferir significativamente na sua esfera existencial, circunstância que dispensa demonstração por resultar do excesso comprovadamente havido. Esta Corte, tem entendido que a submissão habitual dos trabalhadores à jornada excessiva de labor ocasiona-lhes dano existencial, modalidade de dano imaterial e extrapatrimonial, em que os empregados sofrem limitações em sua vida pessoal, por força de conduta ilícita praticada pelo empregador, exatamente como na hipótese dos autos, importando em confisco irreversível de tempo que poderia legitimamente destinar ao descanso, ao convívio familiar, ao lazer, aos estudos, à reciclagem profissional e a tantas outras situações, para não falar em recomposição de

suas forças físicas e mentais naturalmente desgastadas por sua prestação de trabalho. A jornada exorbitante, além de incontroversa, também ficou suficientemente registrada na decisão do Juízo de origem. Assim, fica comprovada a reprovável conduta patronal, com a prática de abuso do poder diretivo, ao exigir jornadas exaustivas de trabalho e restrição dos direitos a descanso e lazer, com óbvias consequências à saúde do obreiro, que se via na contingência de ter que produzir sem poder refazer as energias dispendidas, resultando ofensa aos direitos humanos fundamentais e atingindo-se a dignidade, a liberdade e o patrimônio moral do demandante, o que resulta a obrigação legal de reparar. Assim, inquestionável que a hipótese dos autos não se trata de mero cumprimento de horas extras habituais, mas de jornada exaustiva, indigna e inconstitucional, sendo extremamente fácil inferir o dano causado ao autor, em razão de a reclamada ter flagrantemente desobedecido as regras de limitação da jornada, o que afastou o direito social ao lazer, previsto no art. 6º, caput, da Constituição Federal. Ressalta-se a máxima “o extraordinário se prova e o ordinário se presume”. Portanto, o ato ilícito praticado pela reclamada acarreta dano moral *in re ipsa*, que dispensa comprovação da existência e da extensão, sendo presumível em razão do fato danoso. Agravo de instrumento desprovido. (...) (AIRR - 999-19.2014.5.10.0111, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 15/03/2017, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/03/2017)

Enfatize-se, também, o precedente da 3ª Turma do TST, em que o Relator da decisão, Maurício Godinho Delgado, expressa que o Estado Democrático do país é composto pelo tripé: “[...] a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, necessariamente democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também necessariamente democrática e inclusiva” e, dessa forma, as relações empregatícias que submetem o trabalhador a jornada exorbitantes, em desacordo com o regime legal disposto na Constituição, fere todos os seus princípios humanos e sociais e, conseqüentemente, a estrutura do Estado Democrático. Aqui está:

**A) AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº.40 DO TST. CABIMENTO DE AGRAVO DE INSTRUMENTO EM CASO DE ADMISSIBILIDADE PARCIAL DE RECURSO DE REVISTA PELO TRT DE ORIGEM. (...) B) RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº.40 DO TST. **INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. DANO EXISTENCIAL. PRESTAÇÃO EXCESSIVA, CONTÍNUA E DESARRAZOADA DE HORAS EXTRAS. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST.** O excesso de jornada extraordinária, para muito além das duas horas previstas na Constituição e na CLT, cumprido de forma habitual e por longo período, tipifica, em tese, o dano existencial, por configurar manifesto comprometimento do tempo útil de disponibilidade que todo indivíduo livre, inclusive o empregado, ostenta para usufruir de suas atividades pessoais, familiares e sociais. A esse respeito é preciso compreender o sentido da ordem jurídica criada no País em cinco de outubro de 1988 (CF/88). É que a Constituição da República determinou a instauração, no Brasil, de um Estado**

Democrático de Direito (art. 1º da CF), composto, segundo a doutrina, de um tripé conceitual: a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política, necessariamente democrática e inclusiva; e a sociedade civil, também necessariamente democrática e inclusiva (Constituição da República e Direitos Fundamentais - dignidade da pessoa humana, justiça social e Direito do Trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015, Capítulo II). Ora, a realização dos princípios constitucionais humanísticos e sociais (inviolabilidade física e psíquica do indivíduo; bem-estar individual e social; segurança das pessoas humanas, ao invés de apenas da propriedade e das empresas, como no passado; valorização do trabalho e do emprego; justiça social; subordinação da propriedade à sua função social, entre outros princípios) é instrumento importante de garantia e cumprimento da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica, concretizando sua dignidade e o próprio princípio correlato da dignidade do ser humano. Essa realização tem de ocorrer também no plano das relações humanas, sociais e econômicas, inclusive no âmbito do sistema produtivo, dentro da dinâmica da economia capitalista, segundo a Constituição da República Federativa do Brasil. Dessa maneira, uma gestão empregatícia que submeta o indivíduo a reiterada e contínua jornada extenuante, que se concretize muito acima dos limites legais, em dias sequenciais, agride todos os princípios constitucionais acima explicitados e a própria noção estruturante de Estado Democrático de Direito. Se não bastasse, essa jornada gravemente excessiva reduz acentuadamente e de modo injustificável, por longo período, o direito à razoável disponibilidade temporal inerente a todo indivíduo, direito que é assegurado pelos princípios constitucionais mencionados e pelas regras constitucionais e legais regentes da jornada de trabalho. Tal situação anômala deflagra, assim, o dano existencial, que consiste em lesão ao tempo razoável e proporcional, assegurado pela ordem jurídica, à pessoa humana do trabalhador, para que possa se dedicar às atividades individuais, familiares e sociais inerentes a todos os indivíduos, sem a sobrecarga horária desproporcional, desarrazoada e ilegal, de intensidade repetida e contínua, em decorrência do contrato de trabalho mantido com o empregador. Na hipótese, o Tribunal Regional, com alicerce no conjunto fático-probatório produzido nos autos, manteve a sentença que acolheu o pleito reparatório, por constatar que “o autor era submetido à desumana jornada de trabalho (das 5h às 23h, com dois intervalos de 30min de segunda-feira a domingo, exceto em 5 dias por mês; das 7h às 17h, com 2h de intervalo intrajornada, em 5 dias por mês, durante a semana, quando o autor permanecia em casa aguardando chamados; 3 domingos de folgas mensais), laborando, na maior parte do mês, por 17 horas diárias”. Nesse contexto, afirmando o TRT o preenchimento dos requisitos configuradores do dano existencial, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Como se sabe, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juízo de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da Jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. Recurso de revista não conhecido” (ARR-10566-95.2015.5.15.0080, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 01/07/2019). (grifo da autora)

Verifica-se, além disso, o precedente da 4ª Turma do TST, em que o Relator, Ministro Alexandre Luiz Ramos, confirma decisão prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho e alude que o elastecimento de treze e dezessete horas de trabalho diárias acarretou prejuízos à saúde física e mental do trabalhador:

**RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº.13.015/2014. (...) 8. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. SUBMISSÃO A JORNADA EXTENSA, PELA PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS. DURAÇÃO DO TRABALHO ENTRE 12 E 17 HORAS DIÁRIAS. DEMONSTRADO EFETIVO DANO NO TOCANTE AO CONVÍVIO FAMILIAR E À SAÚDE DO TRABALHADOR. VALOR ARBITRADO (R\$ 50.000,00). NÃO CONHECIMENTO. I. Esta Corte Superior tem entendido que o cumprimento de jornada de trabalho extensa pela prestação de horas extras, por si só, não configura dano existencial, sendo necessária a demonstração de efetiva impossibilidade de convívio familiar e social. II. No caso em exame, o Tribunal Regional consignou que a duração do trabalho do Reclamante variava entre 13 e 17 horas por dia, e que referida jornada trouxe “prejuízos à sua saúde física e mental, e o afastamento do convívio social e familiar”. Portanto, demonstrada a efetiva impossibilidade de convívio familiar e social, bem como prejuízos à saúde do trabalhador. Logo, a decisão regional está de acordo com a jurisprudência iterativa e notória desta Corte Superior, razão pela qual inviável o processamento do recurso de revista, conforme os óbices contidos no art. 896, §7º, da CLT e na Súmula 333 do TST. III. No tocante ao pedido sucessivo (redução do valor da indenização) , inviável o processamento do recurso de revista, porquanto a Recorrente indica divergência jurisprudencial, mas sequer transcreve as ementas dos arestos por meio dos quais pretende demonstrar o dissenso de teses, limitando-se a apontar quais foram as quantias arbitradas pelos Tribunais Regionais prolores dos acórdãos paradigmas. IV. Recurso de revista de que não se conhece. (...) (RR-10042-19.2013.5.14.0041, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 06/09/2019). (grifo da autora)**

Ademais, em jurisprudência da 6ª Turma do TST, a Ministra Relatora Kátia Magalhães Arruda expressa que, em determinados casos de excesso de jornada, é necessário utilizar a hermenêutica jurídica constitucional para garantir os direitos fundamentais, a dignidade e a saúde, entre outras proteções ao trabalhador. Ato contínuo, a referida decisão:

**INDENIZAÇÃO POR DANOS EXISTENCIAIS. EXCESSO DE JORNADA. 1 - Preenchidos os requisitos previstos no artigo 896, § 1º-A, da CLT. 2 - O TRT decidiu que a carga horária excessiva cumprida pelo reclamante de 15h30 (5h30 a 21h), por si mesma, implicaria os danos morais existenciais, registrando que não haveria necessidade de prova de nenhuma circunstância a mais. 3 - Em princípio, a conclusão da Corte regional não se sustentaria, na medida em que esta Corte Superior vem se posicionado no sentido de que os danos existenciais não ficam configurados apenas pela jornada excessiva de trabalho, mas, sim, quando esteja demonstrado que, em razão da jornada excessiva, ocorra a supressão ou limitação de atividades de**

cunho familiar, cultural, social, recreativas, esportivas, afetivas ou quaisquer outras desenvolvidas pelo empregado fora do ambiente laboral. 4 - Contudo, deve ser mantido o direito à indenização por danos existenciais por outros fundamentos: no caso concreto, os danos morais estão demonstrados de maneira inequívoca, pois, além da jornada excessiva de 15h30 (5h30 a 21h), o reclamante trabalhava em todos os feriados sem compensação (tópico 2 deste voto), sem a observância do intervalo interjornada (tópico 3 deste voto); também são fatos incontroversos, narrados desde a petição inicial, que o reclamante foi contratado para a função de montador em obra de construção de torres de linhas de transmissão de energia elétrica, tendo sido registrado no acórdão recorrido (tema “horas in itinere”) que trabalhava em locais de difícil acesso, não servido por transporte público regular, em montanhas de elevado aclive, em zonas rurais de acesso extremamente arriscado, nas Cidades Afonso Cláudio, Domingos Martins, Marechal Floriano e Viana, sendo necessárias entre duas e três horas de percurso (cada trecho percorrido). Em síntese: o contexto dos autos demonstra que o reclamante vivia não apenas do trabalho, mas para o trabalho sendo objetivamente quase impossível que o trabalhador, em tal situação, pudesse viver sem a real limitação de atividades de cunho familiar, cultural, social, recreativas, esportivas, afetivas ou quaisquer outras desenvolvidas pelo empregado fora do ambiente laboral. 5 - A Sexta Turma do TST, por maioria, no julgamento do ARR-1262-47.2010.5.20.0003, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, na Sessão de 26/04/2017, reconheceu os danos existenciais evidentes na hipótese de jornada contínua superior a 12h, inclusive feriados, sem a observância de descanso obrigatório (naquele caso, o intervalo intrajornada), constando na fundamentação do julgado: “Não desconheço a jurisprudência desta Turma que se sedimentou na direção de ser necessária a comprovação do dano moral, sob o entendimento de que o trabalho em jornada excessiva, por si só, não conduz à conclusão de que o empregado tenha sofrido dano existencial. Entretanto, penso que o caso reclama reflexão sob a influência da hermenêutica constitucional - que confere sentido à ordem jurídica e investe os órgãos jurisdicionais de amplos poderes para garantir a efetividade dos direitos fundamentais, inclusive daqueles que concernem à dignidade humana, liberdade, saúde, honra - porquanto o excesso comprovadamente havido ao se exigir um regime de trinta dias de trabalho, com uma jornada superior a 12 horas, sem intervalo intrajornada, com labor aos domingos e feriados, dispensa demonstração dos prejuízos advindos ao descanso, lazer, convívio familiar e recomposição física e mental do reclamante”. 6 - Assim, deve ser negado provimento ao recurso de revista, mantendo a conclusão do TRT quanto à configuração dos danos existenciais, e, ainda, o montante de R\$ 5 mil, fixado pela Corte regional, pois não está demonstrada a falta de proporcionalidade entre os fatos discutidos e o quantum estabelecido no segundo grau de jurisdição. 7 - Recurso de revista a que se nega provimento. (Processo: RR - 922-11.2015.5.17.0101 Data de Julgamento: 17/05/2017, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017).

Os acórdãos ilustrados do Tribunal Superior do Trabalho da 1ª, 2ª, 3ª, 4ª e 6ª Turmas são expressão de conteúdos ora descritos no presente trabalho:

- 1) extrapolação do limite legal, previsto no art. 7º, inc. XIII, da CF/88;
- 2) confisco irreversível de tempo, que poderia, legitimamente, ser destinado ao descanso, ao convívio familiar, ao lazer, aos estudos, ao aprimoramento

profissional e a tantas outras atividades; isso sem mencionar a recuperação de suas forças físicas e mentais, naturalmente desgastadas por sua prestação de trabalho;

- 3) abuso do poder diretivo do empregador;
- 4) dano existencial;
- 5) prejuízos à saúde do trabalhador; e
- 6) ofensa à dignidade;

Como aduzido no Capítulo I, as normas relativas à jornada de trabalho são cogentes e de indisponibilidade absoluta, visto que o labor descomedido provoca prejuízos nefastos à vida e a saúde dos trabalhadores.

Dessa forma, a flexibilização da jornada de trabalho pela nova legislação trabalhista é capaz de franquear abusos da parte dos empregadores, que poderão intensificar as jornadas acima do suportável pelos trabalhadores, colocando em risco a saúde e a dignidade dessas pessoas.

Quanto aos trabalhadores, nessas condições, necessitam buscar a proteção dos seus direitos recorrendo à tutela jurisdicional, com denúncias ao Ministério Público do Trabalho ou, ainda, com tutela sindical, a fim de fazer prevalecer os limites e os direitos constitucionais no que se refere à flexibilização da jornada de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho dissertou sobre os aspectos gerais da jornada de trabalho, a flexibilização e os impactos nos direitos sociais garantidos aos trabalhadores, principalmente o direito à saúde e à dignidade da pessoa humana.

A limitação da jornada de trabalho, no Brasil, foi implementada após diversas lutas dos trabalhadores. A Constituição Federal de 1988 estabeleceu, em seu art. 7º, inc. XIII, que a jornada normal de trabalho será cumprida em oito horas diárias e 44 horas semanais, havendo a possibilidade de compensação ou redução da jornada mediante acordo ou negociação coletiva.

Nota-se que a limitação à jornada de trabalho foi aferida para garantir uma condição social melhor ao trabalhador, tendo como fundamento a proteção da sua saúde, o acesso ao meio ambiente laboral saudável, a possibilidade de convívio familiar, o acesso ao lazer, à participação em cursos, entre outras atividades adicionais à vida laboral.

A restrição da jornada de trabalho disposta na CF/88 implementa os fundamentos da República Federativa do Brasil, que se baseia na dignidade da pessoa humana e na valorização social do trabalho. No entanto, a globalização e a intensificação da revolução tecnológica fizeram emergir a flexibilização dos direitos do trabalho como forma de enfrentamento da crise econômica.

Os neoliberalistas difundiam que, para aumentar a produtividade, era necessária a redução dos custos; apesar disso, o excesso de protecionismo estatal nas relações do trabalho impedia o desenvolvimento, a superação da crise e a redução do desemprego.

Neste contexto, a Lei 13.467/2017 ampliou, substancialmente, o que dispõe os incs. XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal, no tocante à flexibilização da jornada de trabalho, com o objetivo de dar mais liberdade para as partes contratantes e, assim, supostamente, reduzir o desemprego e a crise econômica enfrentada pelas empresas.

Ademais, alguns aspectos da jornada de trabalho foram alterados pela reforma trabalhista, facultando a efetivação de: acordos individuais de compensação das horas extras mensais, de forma escrita ou tácita; acordos individuais de banco de horas semestral; acordos coletivos ou negociação coletiva de banco de horas anual; escala de trabalho de 12 horas por 36 horas de descanso por acordos individuais. Além disso, colocou fim ao comunicado prévio de necessidade imperiosa de jornada de trabalho acima dos limites legais.

Tem-se que a nova legislação trabalhista viabilizou a intensificação da jornada de trabalho pelo empregador, de tal modo que ao empregado será eximido o direito ao recebimento

das horas extraordinárias, ao controle do seu horário de trabalho, tampouco de suas folgas, bem como, em caso de escala 12x36, não fará jus a auferir dobrado os feriados laborados, o adicional noturno, além de efetuar uma jornada diária superior à estabelecida pela Constituição Federal.

As novas possibilidades de flexibilização da jornada de trabalho são prejudiciais, pois permitem dispor do instituto de flexibilização de forma irrestrita diretamente pelo empregador, sendo factível de acarretar danos à sua saúde, segurança, ao lazer e outros setores mais da vida da pessoa, atingindo rigorosamente sua dignidade.

Saliente-se que a flexibilização da jornada não tende a um potencial capaz de reduzir o desemprego; ao contrário, ao ser concretizada, apenas aumentará a vulnerabilidade do trabalhador, visto que a crise econômica que assola o país é estrutural, em razão da falta de políticas públicas para o desenvolvimento econômico. Frisa-se, também, que a flexibilização proporcionada pela nova legislação incitará a precarização do trabalho, gerando consequências diretas às empresas, como redução da produção e possíveis processos judiciais por danos aos empregados.

O legislador, igualmente, consentiu que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, dando amplos poderes para os sindicatos realizarem acordos e negociação coletivos, relativos à jornada de trabalho. Ressalte-se que as normas atinentes à jornada de trabalho são cogentes, de caráter público, pois causam reflexos diretos à saúde e à dignidade dos trabalhadores.

O Estado, por meio de sua Constituição, garante direitos fundamentais sociais mínimos aos trabalhadores, os quais devem preponderar a todo abuso praticado pelos empregadores e sindicatos.

A flexibilização da jornada de trabalho somente será válida se observar o princípio da proteção, disposto no art. 7º da CF/88, e a dignidade da pessoa humana, e desde que a empresa esteja em situação de crise econômica.

Em derradeiro, a flexibilização da jornada de trabalho pelas partes contratantes – empregador, empregado e sindicatos – deve acontecer de forma excepcional, apenas para superação de crises enfrentadas pelas empresas, como esta que atualmente aflige o mundo, considerando os direitos sociais mínimos, os fundamentos e os princípios aparelhados na Constituição Federal do Brasil, na Organização Internacional do Trabalho e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, a fim de se evitar danos à saúde e à dignidade da pessoa humana do trabalhador.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 5. ed. alemã Theorie der Grundrechte publicada pela Suhrkamp Verlag (2006). São Paulo: Malheiros, 2015.

ALKMIN, Marcelo. **Curso de direito constitucional**. Florianópolis: Conceito, 2009.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

ALL – América Latina Logística é condenada por dano existencial. **Tribunal Superior do Trabalho**. 7 out. 2015. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/-/all-america-latina-logistica-e-condenada-por-dano-existencial?inheritRedirect=true>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado: proteção à saúde do trabalhador. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba/PR, v. 2, n. 23, p. 42-66, out. 2013.

ALVES, Henrique Napoleão. Considerações acerca da importância histórica da Constituição do México de 1917. **Revista Jus Navigandi**, dez. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/9324/consideracoes-acerca-da-importancia-historica-da-constituicao-do-mexico-de-1917/1>>. Acesso em: 01 abr. 2020.

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. Anamatra se manifesta sobre o teor da MP 927/2020. 23 mar. 2020. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/29459-anamatra-se-manifesta-sobre-o-teor-da-mp-927-2020>>. Acesso em: 17 mai. 2020.

BARROSO, Luís Roberto. **A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a construção de um conceito jurídico à luz da jurisprudência mundial**. Tradução Humberto Laport de Mello. 4. Reimpressão. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. **Limites da flexibilização dos direitos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2008.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. **A colisão de princípios constitucionais no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Constituição (1934). **Constituição da república dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao34.htm)>. Acesso em: 10 abr. 2020.

BRASIL. Constituição (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1937. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm)>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). 1 maio 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto n 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providencias para regularisar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto 21.186, de 22 de março de 1932**. Regula o horário para o trabalho no comércio. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto 21.364, de 4 de maio de 1932**. Regula o horário para o trabalho industrial. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto 23.084, de 16 de agosto de 1933**. Regula a duração do trabalho dos empregados de farmácias. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23084-16-agosto-1933-526802-norma-pe.html>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto 23.153, de 15 de setembro de 1933**. Transfere de uma sub-consignação para outra, na verba 5ª do orçamento do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a importância de 45:000\$000. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23153-15-setembro-1933-520539-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto 23.316, de 31 de outubro de 1933**. Regula a duração do trabalho dos empregados em casas de penhores e congêneres. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23316-31-outubro-1933-526810-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto 23.766, de 18 de janeiro de 1933**. Regula a duração do trabalho dos empregados em transportes terrestres. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-23766-18-janeiro-1934-526821-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto 24.696, de 12 de julho de 1933**. Regula a duração do trabalho dos empregados mistos de hotéis, pensões, restaurantes e estabelecimentos congêneres. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24696-12-julho-1934-526843-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto 910, de 30 de novembro de 1938.** Dispõe sobre a duração e condições do trabalho em empresas jornalísticas. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-910-30-novembro-1938-349925-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto 2.028, de 22 de fevereiro de 1940.** Institui o Registro Profissional dos Professores e Auxiliares da Administração Escolar, dispõe sobre as condições de trabalho dos empregados em estabelecimentos particulares de ensino e dá outras providências. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2028-22-fevereiro-1940-411938-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto 2.308, de 13 de junho de 1940.** Dispõe sobre a duração do trabalho em quaisquer atividades privadas, salvo aquelas subordinadas a regime especial declarado em lei e dá outras providências. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-2308-13-junho-1940-412158-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto 1.254, de 29 de setembro de 1994.** Promulga a Convenção número 155, da Organização Internacional do Trabalho, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho, concluída em Genebra, em 22 de junho de 1981. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1990-1994/D1254.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D1254.htm)>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Lei 9.601, de 21 de janeiro de 1998.** Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19601.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19601.htm)>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 308, de 29 de junho de 2006.** Fixa o subsídio dos cargos das Carreiras de Delegado de Polícia do Distrito Federal e de Polícia Civil do Distrito Federal. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Mpv/308.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Mpv/308.htm)>. Acesso em: 15 mar. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória 936, de 01 de abril de 2020.** Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm)>. Acesso em: 20 abr. 2020.

BRASIL. Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). **Parecer em conjunto com a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (ABRAT) acerca da Medida Provisória 927, de**

**22/3/2020.** 23 mar. 2020. Disponível em: <[https://sinaitsp.org.br/wp-content/uploads/2020/03/mp\\_927\\_nota\\_tecnica.pdf](https://sinaitsp.org.br/wp-content/uploads/2020/03/mp_927_nota_tecnica.pdf)>. Acesso em: 17 mai. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 5994/DF – Distrito Federal.** Relator: Min. Marco Aurélio. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5530775>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº. 6363/DF – Distrito Federal.** Relator: Min. Ricardo Lewandowski. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5530775>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região - TRT/RJ. **RO-00115076620145010081.** Sétima Turma. Relator: Desembargador Rogerio Lucas Martins. Data de Julgamento: 28/06/2017. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 21 jul. 2017. Disponível em: <<https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/480226253/recurso-ordinario-ro-115076620145010081/inteiro-teor-480226355?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região - TRT/SP. **RO-0001488-30.2013.5.02.0009.** Quinta Turma. Data de Julgamento: 15/09/2015. Relator: Desembargador José Ruffolo. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 18 set. 2015. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/312140722/recurso-ordinario-ro-14883020135020009-sp-00014883020135020009-a28/inteiro-teor-312140734?ref=serp>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região – TRT/RS. **RO 0000520-26.2012.5.04.0511.** Redator: Desembargador Ricardo Carvalho Fraga. Data do julgamento: 13/05/2014. Disponível em: <<https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129091021/recurso-ordinario-ro-5202620125040511-rs-0000520-2620125040511/inteiro-teor-129091030?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região – TRT/PE. **ROT – 0000902-07.2017.5.06.0020.** Segunda Turma. ReLator: Solange Moura de Andrade. Data julgamento: 28/04/2020. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/839027723/recurso-ordinario-trabalhista-ro-9020720175060020?ref=serp>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região - TRT/ES. **RO-0052000-35.2008.5.17.0151.** Primeira Turma. Relator: Desembargador Gerson Fernando da Sylveira Novais. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 31 mar. 2011. Disponível em: <<https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/419349498/recurso-ordinario-ro-520003520085170151/inteiro-teor-419349508?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região - TRT/ES. **Súmula 38, de 28 mar. 2016. HORAS EXTRAS HABITUAIS. ESCALA 12 X 36. INVALIDAÇÃO. PAGAMENTO DAS HORAS EXCEDENTES DA 8ª DIÁRIA E 44ª SEMANAL COMO EXTRAS.** Disponível em: <<https://www.trtes.jus.br/principal/publicacoes/leitor/115417912?Formato=pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região – TRT/SC. **RO 0001449-23.2014.5.12.0008.** Primeira Turma. Relator: Desembargador Agueda Maria Lavorato Pereira. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 22 out. 2015. Disponível em: <<https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115417912?Formato=pdf>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/246251140/recurso-ordinario-trabalhista-ro-14492320145120008-sc-0001449-2320145120008/inteiro-teor-246251278?ref=juris-tabs>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região – TRT/GO. **ROPS – 0010450-79.2015.5.18.0121**. Segunda Turma. Redatora: Desembargadora Marilda Jungmann Gonçalves Daher. Data do Julgamento: 16/11/2015. Disponível em: <<https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/257190000/rops-104507920155180121-go-0010450-7920155180121/inteiro-teor-257190016?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **AIRR - 1478-84.2015.5.06.0144**. Primeira Turma. Relator Ministro: Hugo Carlos Scheuermann. Data de Julgamento: 08/03/2017. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 10 mar. 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/120885960/processo-n-0001478-8420155060144-do-tst?ref=goto>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **AIRR - 999-19.2014.5.10.0111**. Segunda Turma. Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta. Data de Julgamento: 15/03/2017. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 17 mar. 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/74450460/processo-n-0000999-1920145100111-do-tst?ref=goto>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **AIRR-1373-20.2013.5.09.0007**. Sétima Turma. Relator Desembargador Convocado Altino Pedrozo dos Santos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 02 mar. 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/173242327/processo-n-0001373-2020135090007-do-tst?ref=goto>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **ARR-511-97.2013.5.09.0088**. Oitava Turma. Relatora Ministra Dora Maria da Costa. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 05 mai. 2017. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/150641483/processo-n-0000511-9720135090088-do-tst>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **ARR-30-78.2015.5.09.0084**. Quinta Turma. Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 20 out. 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/514477407/arr-307820155090084/inteiro-teor-514477427?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **ARR-20002-09.2015.5.04.0202**. Quarta Turma. Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 25 mai. 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/181716317/processo-n-0020002-0920155040202-do-tst?ref=goto>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **ARR-10566-95.2015.5.15.0080**. Terceira Turma. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 01 jul. 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/729347320/arr-105669520155150080/inteiro-teor-729347369?ref=serp>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **E-RR-1048900-18.2008.5.09.0009**. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator: Ministro Hugo Carlos Scheuermann. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 15 abr. 2016. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/113271986/tst-judiciario-14-04-2016-pg-348?ref=topic-lawsuit>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **E-RR-179800-44.2007.5.02.0201**. Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Data de Julgamento: 08/06/2017. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 06 out. 2017. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=179800&digitoTst=44&anoTst=2007&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0201&submit=Consultar>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **RR-1552-21.2012.5.09.0093**. Segunda Turma. Relatora: Ministra Maria Helena Mallmann. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 05 mai. 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/455498750/recurso-de-revista-rr-15522120125090093/inteiro-teor-455498780?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **RR - 922-11.2015.5.17.0101**. Sexta Turma. Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda. Data de Julgamento: 17/05/2017. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 02 jun. 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/108594221/processo-n-0000922-1120155170101-do-tst?ref=goto>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **RR-598-57.2013.5.09.0022**. Terceira Turma. Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 04 mai. 2018. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/574070700/recurso-de-revista-rr-5985720135090022/inteiro-teor-574070735?ref=juris-tabs>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **RR-1180-18.2013.5.12.0008**. Sexta Turma. Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 11 mai. 2018. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/processos/199276843/processo-n-0001180-1820135120008-do-trt-12?ref=goto>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **RR-1039-97.2010.5.09.0004**. Primeira Turma. Relator: Ministro Waldir Oliveira da Costa. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 31 ago. 2018. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/620234167/recurso-de-revista-rr-10399720105090004?ref=serp>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho - TST. **RR-10042-19.2013.5.14.0041**. Quarta Turma. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 06 set. 2019. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/753729825/recurso-de-revista-rr-100421920135140041/inteiro-teor-753730132?ref=serp>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 444, de 26 nov. 2012**. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. Disponível

em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-444](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444)>. Acesso em: 24 abr. 2020.

Calceteiro consegue majorar valor indenizatório por doença na coluna. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/-/calceteiro-consegue-majorar-valor-indenizatorio-por-doenca-na-coluna?inheritRedirect=true>>. Acesso em 24 abr. 2020.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 1993.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da república portuguesa anotada**. 3. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 1993.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Niterói: Impetus, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2013.

CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e sequela**. São Paulo: LTr, 1997.

CAVALCANTI, Lygia Maria de Godoy. **A flexibilização do direito do trabalho no Brasil: desregulação ou regulação anética do mercado?** São Paulo: LTr, 2008.

COSTA, Natasha Mirella Melo; RAZABONI JUNIOR, Ricardo Bispo. Flexibilização das normas trabalhistas e seus aspectos positivos e negativos. **Revista Aporia Jurídica** (on-line). Revista Jurídica do Curso de Direito da Faculdade CESCAGE. 6. ed., vol. 1, p. 373-387, jul/dez-2016.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista**. Lei nº. 13.467/2017. O que mudou? Comentários artigo por artigo. Bahia: Juspodivm, 2018.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **O direito do trabalho flexibilizado por FHC e Lula**. São Paulo: LTr, 2009.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (DUDH). **Assembleia Geral das Nações Unidas em Paris**. 10 dez. 1948. Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18 ed. São Paulo. LTr, 2019.

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

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais**: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DONEDA, Priscial. **Síndrome de Burnout**: a doença causada pelo excesso de trabalho. Disponível em: <<https://mdemulher.abril.com.br/saude/sindrome-burnout-doenca-causada-excesso-trabalho/>>. Acesso em: 19 abr. 2020.

DUTRA, Silvia Regina Bandeira; VILLATORE, Marco Antônio César. Teletrabalho e o direito à desconexão. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 142-149, set. 2014.

FARIAS, Edilsom Pereira de. **Colisão de Direitos**: a Honra, a Intimidade, a Vida Privada e a Imagem versus a Liberdade de Expressão e Informação. 2. ed. Atual. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 2000.

FINCATO, Denise. Teletrabalho na reforma trabalhista brasileira. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, PR, v. 8, n. 75, p. 58-72, fev. 2019.

GANTUS, Guilherme Miguel; CABRAL, Ângelo Antônio. **Jornada 12x36**: recente história jurisprudencial e perspectivas para o debate de sua constitucionalidade após a reforma trabalhista. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, SP, n. 20, p. 72-81, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011.

GONÇALVES, Antônio Fabricio de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. 2. ed. Belo Horizonte: Editora Mandamentos, 2007.

Jornada extenuante contribuiu para o acidente que matou caminhoneiro do Paraná. **Tribunal Superior do Trabalho**. 29 dez. 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/-/jornada-extenuante-contribuiu-para-acidente-que-matou-caminhoneiro-do-para-1?inheritRedirect=true>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

KLIPPEL, Bruno. **Jornada de trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2016.

LEÃO JÚNIOR, Teófilo Marcelo Arêa de; RAZABONI JUNIOR, Ricardo Bispo; PANCOTTI, Heloisa Helena Silva. **A fundamentalidade dos direitos sociais e a inconstitucionalidade da nova jornada de trabalho**. *Revista de Direito do Trabalho (São Paulo)*, v. 44, p. 125-142, 2018.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 23. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LUCENA, João Paulo. O teletrabalho e o controle do trabalhador à distância (The telework and the control of the worker from distance). **Revista eletrônica**: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações. Porto Alegre, v. 11, n. 187, p. 50-64, dez. 2015.

MACHADO, Costa organizador; FERRAZ, Alma Candida da Cunha (coordenadora). **Constituição Federal interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 9. ed. Barueri: Manole, 2018.



MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo. LTr, 2000.

Mais de 75 mil pessoas foram afastadas do trabalho por depressão em 2016 - OMS alerta que no ano de 2020 o mal será a doença mais incapacitante do mundo. **Agência O Globo**. 17 fev. 2017. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Carreira/noticia/2017/02/mais-de-75-mil-pessoas-foram-afastadas-do-trabalho-por-depressao-em-2016.html>>. Acesso em: 19 abr. de 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários às Súmulas do TST**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I. São Paulo: Nova Cultura, 1996.

MELLO, Celso Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 11. ed. São Paulo: Malheiros, 1999.

MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MP de Bolsonaro amplia jornada e reduz descanso dos trabalhadores da enfermagem. **Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde (CNTS)**. 30 mar. 2020. Disponível em: <<https://cnts.org.br/noticias/mp-de-bolsonaro-amplia-jornada-e-reduz-descanso-dos-trabalhadores-da-enfermagem/>>. Acesso em: 19 mai. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASSAR, Rosita de Nazaré Sidrim. **Flexibilização do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

OIT Organização Internacional do Trabalho. **Nações Unidas Brasil**. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>. Acesso em: 20. abr. 2020.

OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual**: causa, efeitos e conformação. São Paulo: LTr, 2018.

OLSEN, Ana Carolina Lopes. **Direitos fundamentais sociais**: efetividade frente à reserva do possível. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2018.

PEREIRA, Leone. **Direito do Trabalho**. Coord. Marcos Antônio Araújo Júnior e Darlan Barroso. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

POZZOLI, Lafayette; CRUZ, Álvaro Augusto Fernandes da. Princípio Constitucional da Dignidade Humana e o Direito Fraternal. **Revista Em Tempo**, [S.l.], v. 9, aug. 2011. ISSN 1984-7858. Disponível em: <<https://revista.univem.edu.br/emtempo/article/view/283>>. Acesso em: 29 mai. 2020.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

ROESLER, Átila da Rold. **Crise econômica, flexibilização e o valor social do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional / Ingo Wolfgang Sarlet. 11. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade (da pessoa) humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2019.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Malheiros, 1998.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Flexibilização da Jornada de Trabalho e a violação do direito da saúde do trabalhador**: uma análise comparativa dos sistemas brasileiro e espanhol. São Paulo: LTr, 2013.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A flexibilização da jornada de trabalho e seus reflexos na saúde do trabalhador**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 42, p. 127-156, jan./jun. 2013.

SMANIOTTO, João Vitor Passuello. **Redução e limitação da jornada de trabalho**: a polêmica das quarenta horas semanais. Curitiba: Juruá, 2010.

STF afasta trechos da MP que flexibiliza regras trabalhistas durante pandemia da Covid-19. **Supremo Tribunal Federal**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=442355>>. Acesso em: 17 mai. 2020.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

Trabalho Decente. **Organização Internacional do Trabalho (OIT)**. 1999. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 24 abr. 2020.

Usina de álcool é condenada por submeter empregados a calor e trabalho extenuante. **Tribunal Superior do Trabalho**. 12 fev. 2020. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/guest/-/usina-de-alcool-e-condenada-por-submeter-empregados-a-calor-e-trabalho-extenuante-1?inheritRedirect=true>>. Acesso em: 24 abr. 2020.