

BREVES REFLEXÕES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA E A JORNADA DE TRABALHO

Renato Passos Ornelas¹

RESUMO

Trata-se de pesquisa sobre os aspectos relevantes da reforma trabalhista editada pela Lei 13.468/2017 e suas alterações na Consolidação da Lei do Trabalho pertinentes a jornada de trabalho. O objetivo do trabalho é abordar as principais alterações ocorridas na jornada de trabalho prevista na CLT. Utiliza-se de pesquisa bibliográfica e procedimento descritivo. O presente estudo justifica-se como forma de compreender a nova sistemática aplicável ao texto celetista no que tange as alterações referentes a jornada de trabalho, diante da Lei 13.468/2017. A jornada de trabalho é tema presente em todos os contratos de trabalho, necessitando de pesquisas para o seu aperfeiçoamento e visando a dirimir conflitos trabalhistas.

Palavras-chave: Jornada de Trabalho. Reforma Trabalhista. Duração do Trabalho.

ABSTRACT

This is a research on the relevant aspects of the labor reform enacted by Law 13.468/2017 and its amendments in the Consolidation of the Labor Law relevant to working hours. The objective of the work is to address the main changes that occurred in the working hours provided for in the CLT. Bibliographical research and descriptive procedure are used. The present study is justified as a way of understanding the new system applicable to the CLT text regarding changes related to working hours, in view of Law 13,468/2017. The working day is a theme present in all employment contracts, requiring research for its improvement and aiming to resolve labor conflicts.

Keywords: Working hours, Labor reform; Duration of Work.

1. INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467/2017 trouxe a mais considerável alteração na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, desde a sua outorga, em 1943.

O presente Artigo Científico procura elucidar algumas mudanças, em especial às relativas à Jornada de Trabalho em seus diversos tipos.

¹ Mestre em Direito e Gestão de Conflitos pela Universidade de Araraquara (UNIARA). Especialista em Direito Municipal Brasileiro pela Universidade de Araraquara. Graduado em Direito pela Universidade de Araraquara (UNIARA). Professor na Graduação em Direito do Centro Universitário Amparense (UNIFIA), pertencente ao Grupo Educacional UNISEPE. Membro do Grupo de Pesquisa de Direito, Inovação, Empreendedorismo e Gestão de Conflitos a Universidade de Araraquara (UNIARA). Procurador Judicial da Prefeitura do Município de Amparo.

Contudo, para tornar isso possível, é necessário conhecer alguns itens da Reforma Trabalhista, como a sua extensão, principais alterações, prevalência do acordado sobre o legislado, limitações legais, alterações no Direito do Trabalho e no Direito Processual Trabalhista.

Além disso, deve ser considerado que está havendo séria controvérsia sumular nos tribunais trabalhistas, com alguns itens da Reforma já declarados ilegais ou suspensos até decisão definitiva.

Sobre Jornada de Trabalho, serão analisados vários temas, como jornada pactuada, tempo à disposição do empregador, horas in itinere, compensação da jornada e banco de horas, jornada de tempo parcial e a jornada 12x36.

A pesquisa foi feita em livros que tratam da Reforma Trabalhista e sites da Internet que abordam a questão.

O tema é amplo, e muito mais poderia ser abordado, no entanto será necessário delimitar o assunto para que o Artigo atinja os seus objetivos.

2. BREVES REFLEXÕES SOBRE A REFORMA TRABALHISTA E A JORNADA DE TRABALHO

Para a discussão do tema Jornada de Trabalho: Acordo Individual e Compensação de Jornada, é necessário inicialmente apresentar um panorama geral das modificações na CLT, havidas em 2017, inclusive no quesito constitucionalidade, tema este que ainda não está totalmente pacificado nos meios jurídicos.

2.1 Histórico

Instituída em 1943 pelo Decreto-Lei 5054 de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT passou por diversas alterações ao longo de seus quase 80 anos de existência. Contudo, a Lei 13.467/2017, sancionada pelo então presidente Michel Temer foi a mais significativa de todas as alterações, incidindo sobre a CLT e as Leis nº 6.019/74, 8.036/90 e 8.112/91

A Lei 13.467/2017 teve a sua gênese através Projeto de Lei nº 6.787/16, que versava sobre uma minirreforma trabalhista, propondo-se a alterar cerca de 10 artigos da CLT, além do trabalho temporário e terceirização de serviços (MIESSA e CORREIA, 2022).

No entanto, o projeto foi aprovado na Câmara dos Deputados com diversas alterações em relação ao projeto original, modificando, acrescentando ou revogando diversos artigos da CLT e de legislações esparsas, entre as quais a Lei do FGTS, a Lei 6.019/74 e a Lei 8.212/91 (MIESSA e CORREIA, 2022).

O projeto foi encaminhado ao Senado Federal, onde foi igualmente aprovado, e posteriormente, sancionado pelo presidente da República.

2.2 Extensão

A Lei 13.467/17, idealizada inicialmente para ser uma minirreforma trabalhista, transformou-se na maior modificação da CLT desde a sua outorga em 1943, tendo entrado em vigor em 11 de novembro de 2017.

Dias após a publicação da Lei, o presidente assinou a Medida Provisória 808/2017, trazendo alterações ao texto da Reforma Trabalhista. A MP destinava-se ao cumprimento de acordo entre o Presidente e o Senado Federal para que a legislação fosse aprovada tal como viera da Câmara dos Deputados, pois caso contrário haveria necessidade do retorno do projeto para a Câmara, o que terminaria em um prazo mais longo para sua sanção (MIESSA e CORREIA, 2022).

Contudo, a MP perdeu vigência após quatro meses, pois não foi apreciada pelos parlamentares, e a reforma passou a vigorar da forma como fora aprovada pelo Senado Federal.

2.3 Principais Alterações

De acordo com Vanessa de Moraes (2022), os principais tópicos da Reforma Trabalhista, de forma resumida, são os seguintes:

- Fim da contribuição sindical obrigatória;
- Prevalência do negociado sobre o legislado;
- Regulamentação do teletrabalho;
- Inclusão do trabalho intermitente;
- Fim da previsão de horas *in itinere*;
- Permissão do fracionamento das férias em três períodos, com a condição de que um deles não seja inferior a 14 dias;
- Permissão de banco de horas estipulado por acordo individual;
- Regime de compensação de jornada estipulado por acordo individual;
- Acordo individual escrito para jornada 12×36;
- Tarifação do dano extrapatrimonial;
- Trabalhador autônomo;
- Regulamentação do Plano de Demissão Voluntária;
- Prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva.

Ainda segundo Vanessa Moraes (2022), as alterações na área processual foram, de forma resumida, as seguintes:

- Restrições a criação e alteração de súmulas e Orientações Jurisprudenciais do TST e dos TRTs;

- Possibilidade de acordo trabalhista extrajudicial;
- Contagem dos prazos em dias úteis;
- Requisitos para a concessão dos benefícios da justiça gratuita;
- Condenação em honorários periciais;
- Condenação em honorários de sucumbência;
- Litigância de má-fé;
- Requisitos da petição inicial trabalhista;
- Consequências do não comparecimento das partes em audiência;
- Desistência da ação;
- Preposto;
- Correção monetária dos créditos trabalhistas;
- Garantia ou penhora nos embargos à execução;
- Prescrição intercorrente;
- Transcendência no recurso de revista;
- Depósito recursal.

Portanto, as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista foram de grande monta, com destaque para a prevalência do acordado sobre o legislado.

2.4 Acordado x Legislado

O principal objetivo da Reforma trabalhista foi a valorização dos instrumentos coletivos de trabalho em relação à própria legislação, dando maior flexibilização às relações trabalhistas. Tal alteração deu maior poder aos sindicatos. Ao empregado individual, foram acrescentadas possibilidades de negociação direta elencados na própria Lei 13.467/22 (MIESSA e CORREIA, 2022).

Entre as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), está o rol de possibilidades em que o acordado entre as partes prevalece sobre a legislação (PRETTI, 2017).

De acordo com o artigo 611-A, inserido pela reforma trabalhista, são considerados plausíveis de acordo, consoante a nova lei, pacto quanto à jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornadas, adesão ao programa Seguro-Emprego, plano de cargos, salários e funções, regulamento empresarial, representante de trabalhadores no local de trabalho, teletrabalho, teleaviso e trabalho intermitente, remuneração por produtividade, modalidade de registro da jornada de trabalho, troca do dia de feriado, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação de jornada em ambientes insalubres, prêmios de

incentivos e participação nos lucros, alguns dos quais com algumas cláusulas restritivas contidas no próprio inciso.

2.4.1 Limitações

A Lei 13.467/17 incluiu limitações à prevalência do acordado sobre o legislado, sobressaindo-se os direitos concernentes aos seguintes itens (PRETTI, 2017):

- Identificação profissional;
- Seguro-desemprego;
- Valores do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS);
- Salário-mínimo;
- Valor nominal do décimo terceiro salário;
- Remuneração superior do trabalho noturno;
- Proteção do salário contra retenção dolosa;
- Salário família;
- Repouso Semanal remunerado;
- Remuneração superior de serviço extraordinário;
- Número de dias de férias do empregado;
- Gozo de férias anuais remuneradas com salário 1/3 maior
- Licença-maternidade;
- Licença-maternidade;
- Proteção do mercado de trabalho da mulher;
- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;
- Normas de saúde, higiene e segurança;
- Adicional de remuneração para jornadas penosas, insalubres ou perigosas;
- Aposentadoria;
- Seguro contra acidentes de trabalho;
- Prazo prescricional de cinco anos;
- Proibição de discriminação do trabalhador com deficiência;
- Proibição de trabalho noturno ou insalubre a menores de 18 anos;
- Medidas de proteção a crianças e adolescentes;
- Igualdade de direitos entre trabalho permanente e avulso
- Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador

- Direito de greve;
- Definição legal sobre os serviços e atividades essenciais;
- Tributos e outros créditos de trabalho.

2.5 Alterações no Direito do Trabalho

A Reforma Trabalhista trouxe alterações de grande monta, restringindo a atuação da Justiça do Trabalho, tendo como pontos principais, de acordo com Miessa e Correia (2022):

- Compensação de jornada;
- Banco semestral de horas;
- Jornada 12x36;
- Alteração do regime presencial para o teletrabalho;
- Compra e manutenção de equipamentos relativos ao teletrabalho;
- Fracionamento das férias
- Intervalo para amamentação
- Situação do empregado hiper suficiente
- Forma de pagamento de verbas rescisórias
- Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária
- Distrato
- Celebração de cláusula de compromisso de arbitragem
- Quitação anual das obrigações trabalhistas

2.6 Alterações no Direito Processual

Igualmente abundantes foram as alterações no Direito Processual do Trabalho, sendo, segundo Miessa e Correia (2022) os principais:

- Exigência de litisconsórcio nas ações individuais ou coletivas que tenham como escopo a anulação de cláusulas coletivas de trabalho;
- Instituição obrigatória de cláusula de arbitragem em determinados tipos de contratos individuais;
- Restrição à criação e alteração de súmulas jurisprudenciais do TST e dos TRT's;
- Jurisdição voluntária para homologar acordo extrajudicial;
- Prazos passam a ser contados em dias úteis;
- Limite máximo para valor das custas processuais;
- Requisitos para concessão da justiça gratuita;

- Condenação aos honorários periciais;
- Condenação nos honorários parciais;
- Condenação em honorários advocatícios por sucumbência;
- Litigância de má-fé;
- Multa em caso de falso testemunho;
- Procedimento de exceção de incompetência territorial;
- Mudança do ônus da prova;
- Requisitos na inicial da petição trabalhista;
- Desistência da ação;
- Figura do preposto;
- Consequências do não comparecimento das partes na audiência;
- Possibilidade de apresentação de defesa escrita;
- Aplicação do incidente de desconsideração da personalidade jurídica;
- Execução das contribuições sociais;
- Restrição da execução *ex officio*;
- Momento e prazo para impugnação da liquidação da sentença;
- Correção monetária de juros trabalhistas;
- Garantia de execução, e possibilidade de apresentação de seguro-garantia judicial;
- Imposição de requisitos específicos para inserir executados em órgão de proteção ao crédito;
- Garantia ou penhora nos embargos à execução;
- Aplicação da prescrição intercorrente;
- Prequestionamento do recurso de revista;
- Revogação do incidente de uniformização trabalhista;
- Transcendência do recurso de revista
- Regras em relação ao depósito recursal.

2.7 Controvérsia Sumular

Em relação ao Direito Processual Trabalhista, houve controversa mudança em relação à criação, alteração e supressão de súmulas, orientações jurisprudenciais e outras teses vinculantes do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho (CASSAR e BORGES, 2017).

A alínea f do art. 702 da CLT trouxe dificuldades para alterações e supressões de súmulas, determinando que somente o Tribunal Pleno, através de maioria dos votos, poderia fazer esta supressão ou modificação.

Houve, assim, significativa restrição ao trabalho, em especial na Seção de Direitos Coletivos – SDI – e na Seção de Direitos Individuais – SDC, transferindo a responsabilidade de alteração ou supressão das súmulas para o Tribunal pleno.

Contudo, o pleno do Tribunal Superior do Trabalho – TST declarou inconstitucional tal dispositivo, em sessão realizada no dia 16 de maio de 2022, aduzindo que as alterações trazidas pela Lei 13.467/17 (Reforma Trabalhista) são inconstitucionais neste quesito, pois violam a prerrogativa dos tribunais, no exercício de sua autonomia administrativa, elaborarem os seus regimentos internos e conseqüentemente, os requisitos da padronização da jurisprudência (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2022).

O Ministro Relator Amaury Rodrigues afirmou que não cabe ao legislador interferir de forma invasiva na ordem dos trabalhos internos e administrativos do Tribunal. Afirmou ainda que a alínea f do artigo 702 da CLT, inserida pela Reforma Trabalhista, viola o artigo 2º da Constituição Federal, que trata da separação dos poderes, por avançar os limites da atividade própria ao Poder Legislativo,

Prevaleceu, no julgamento, o voto do relator, ministro Amaury Rodrigues, no sentido de que não cabe ao legislador se imiscuir, de forma invasiva, na ordem dos trabalhos internos e administrativos dos tribunais, a ponto de suplantar a prerrogativa de elaborarem seus próprios regimentos internos. Segundo o ministro, a norma viola o artigo 2º da Constituição Federal, que trata da separação dos Poderes, ao ultrapassar os limites da atividade própria ao Poder Legislativo, “exorbitando seu papel de forma muito desproporcional no tocante aos requisitos postos de modo exclusivo à Justiça do Trabalho para a edição de súmulas e enunciados de jurisprudência uniforme” (JUSTIÇA DO TRABALHO, 2022).

Assim sendo, a edição de súmulas volta ao modelo anterior, com a revogação deste item da reforma trabalhista.

2.8 Controvérsia Temporal

Cabe ainda ressaltar que outro assunto que tem mobilizado juristas e tribunais diz respeito a aplicação da Reforma Trabalhista aos contratos em vigor antes dela.

A MP editada logo após a entrada em vigor da Reforma trabalhista aduzia que sua aplicação seria imediata a todos os contratos, inclusive àqueles em vigor. No entanto, tal MP perdeu sua validade 120 dias depois, pois o Congresso Nacional não se pronunciou nesse prazo. E a Lei 13.467 nada dispôs sobre o assunto (MIESSA e CORREIA, 2022).

Tendo em vista que o artigo 6º da Lei da Introdução ao Direito Brasileiro estabelece que a lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada, todos os empregados contratados a partir de 11/11/2017 estão sob a égide da Reforma Trabalhista (MIESSA e CORREIA, 2022)

Em relação aos empregados contratados antes da alteração, também será aplicada a nova legislação, com a ressalva de que alguns direitos estão assegurados a esses trabalhadores e não poderão ser suspensos, como aqueles previstos em cláusula contratual, instrumentos coletivos e direitos decorrentes de lei (MIESSA e CORREIA, 2022).

2. 9 Jornada de Trabalho

A duração máxima da jornada de trabalho está estipulada no artigo 7º, XIII, da Constituição Federal de 05 de outubro de 1988, sendo restrita a 8 horas diárias e 44 horas semanais

Com a Reforma trabalhista, houve significativas mudanças no quesito Jornada de Trabalho, criação de novas modalidades e alteração de regras vigentes. Tais alterações abrangem, segundo Miessa e Correia (2022):

- Pacto quanto à jornada de trabalho;
- Tempo à disposição do empregador;
- Horas *in itinere*;
- Compensação de jornada
- Banco de Horas
- Férias e parcelamento de férias
- Jornada de Trabalho por tempo parcial
- Jornada 12x36

2.10 Jornada Intermitente

Discutida antes da Reforma Trabalhista, a jornada intermitente também conhecida como variável ou móvel é aquela em que resta estabelecida jornada organizada por hora de trabalho, com o pagamento das horas efetivamente trabalhadas (MIESSA E CORREIA, 2022)

No caso em tela, a empresa contrato o empregado para trabalhar em dias alternados ou por algumas horas semanais, e o pagamento é feito de forma proporcional ao tempo trabalhado, em conexão com o salário de outros empregados que trabalhem na mesma função (MIESSA E CORREIA, 2022).

Este gênero de trabalho é muito usado em restaurantes, pois o movimento aumenta em alguns dias da semana exigindo maior número de empregados, enquanto diminui em outros dias, exigindo menor número de funcionários. (PRETTI, 2017).

Tal inovação está prevista no artigo 443 e § 3º da CLT, de acordo com a redação dada pela Reforma Trabalhista:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Antes de Reforma Trabalhista, a SDI-1 do TST, julgando ação civil do Ministério Público do Trabalho contra a Empresa McDonald's, julgou válido o estabelecimento da jornada móvel, dentro do limite de 44 horas semanais e 8 horas diárias (MIESSA E CORREIA, 2022).

A orientação jurisprudencial nº 358, I, da SDI-1 do TST, dispôs que:

Havendo contratação para cumprimento da jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário-mínimo proporcional ao tempo trabalhado.

Desta forma, a legislação agasalhou a decisão da referida câmara recursal, tornando legal a jornada intermitente, contribuindo assim para o aumento do trabalho formal.

2.11 Tempo à disposição do empregador

De acordo com o artigo 4º da CLT, a jornada de trabalho do empregado abrange o tempo em que está à disposição do empregador, executando serviços ou aguardando ordens.

O tempo de espera, acolhido no artigo 235-C, § 8º da CLT destaca três momentos em que o empregado fica aguardando:

- Tempo de espera do motorista
- Prontidão
- Sobreaviso

O tempo de espera do motorista é aquele em que este profissional fica aguardando a carga ou descarga do veículo, período gasto com fiscalização da mercadoria transportada. O período de espera

não é computado na jornada de trabalho, mas é indenizada em 30% do valor do salário-hora a que faz jus (MIESSA e CORREIA, 2022).

Assim dispõe o artigo 235 C, § 8º da CLT:

São considerados tempo de espera as horas em que o motorista profissional empregado ficar aguardando carga ou descarga do veículo nas dependências do embarcador ou do destinatário e o período gasto com a fiscalização da mercadoria transportada em barreiras fiscais ou alfandegárias, não sendo computados como jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias.

No caso das horas de prontidão, o empregado permanece na empresa aguardando ordens. Não prestará serviços, mas terá direito a 2/3 do horário normal em função do tempo que ficou à disposição. Sua permanência em prontidão não poderá exceder 12 horas.

O tempo de sobreaviso é aquele em que o empregado permanece em sua residência aguardando ordens. Receberá o equivalente a um terço da hora normal (MIESSA E CORREIA, 2022).

Também pode ser enquadrado como tempo à disposição do empregador aquele em que o empregado se desloca da portaria da empresa até o local de trabalho, caso esse período exceda dez minutos por dia.

Caso o empregado permaneça na empresa por motivo de proteção pessoal, por qualquer motivo (chuva, por exemplo), não será contado como tempo à disposição do empregador. De acordo com Miessa e Correia (2022), também não é contado como tempo à disposição do empregador o período que o empregado permanecer na empresa para atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal ou troca de indumentária (MIESSA E CORREIA, 2022).

Em viagens aéreas é considerado: tempo à disposição do trabalhador:

- Período de trânsito aéreo
- Período aguardando embarque ida e volta
- Período de traslado até o aeroporto e seu retorno entre o aeroporto e hotel.

2.12 Horas in Itinere

Anteriormente à Reforma Trabalhista, o período compreendido entre a ida ao local de trabalho e seu retorno não eram computadas como parte da jornada, balizadas no artigo 58, § 2º da CLT e Súmula 90 do TST. Havia exceções no caso de difícil acesso ou quando, não havendo transporte público, o empregador oferecia condução.

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

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

A Reforma Trabalhista mudou esta situação, determinando que tais horas não serão contadas, em hipótese alguma, ao trabalhador, de acordo com a nova redação do § 2º do artigo 58 da CLT:

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

Vale ressaltar que o assunto é polêmico, e tem sido analisado pelo Tribunal Superior do Trabalho de maneira mais favorável ao trabalhador. Além disso, as horas in itinere, podem constar no Acordo Coletivo, mantendo a sua eficácia. Em relação aos empregados que já recebiam horas in itinere por força de contrato coletivo antes da reforma, esta continua a vigorar até o final do contrato.

No caso das horas In Itinere, fica claro que houve prejuízo ao trabalhador.

2.13 Compensação de Jornada e Banco de Horas

A compensação de jornadas é a possibilidade de o empregado trabalhar algumas horas a mais, sem remuneração de hora extra, para folgar ou trabalhar menos em outro dia. O acordo deve ser conduzido por escrito, e não vale para algumas profissões, como ascensoristas/cabineiros de elevador, telefonistas, empregados em regime de teletrabalho e gerentes e profissionais que exerçam atividades de gestão como chefes de departamento (Redator PontoTel, 2022).

A compensação da jornada deve ser cumprida em até seis meses, sendo no máximo 2 horas por dia, e em caso de dispensa, deverão ser pagas como horas extras (MIESSA E CORREIA, 2022).

Embora anteriormente à Reforma Trabalhista já houvesse casos de acordo para compensar dias não trabalhados (feriados prolongados, por exemplo), não havia previsão em lei, e em tese, a empresa poderia ser acionada a pagar horas extras ao trabalhador. Com a reforma, o assunto foi disciplinado e tal exigência legal deixou de existir.

O assunto está disciplinado no artigo 59 da CLT, que abrange a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, e a possibilidade de acordo para a compensação de jornada, ficou redigido da seguinte forma, após a Reforma Trabalhista:

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.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 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.

Houve, portanto, uma regulamentação de uma prática que já era utilizada através de acordos informais entre trabalhadores e empregadores.

2.14 Jornada de Trabalho por tempo parcial

A jornada de Trabalho por tempo parcial correspondia a 25 horas de trabalho antes da Reforma Trabalhista, sendo o salário pago proporcionalmente ao tempo trabalhado. Esta jornada foi inserida na CLT após a Crise Mexicana de 1998, que se tornou padrão para outras legislações (SILVA, 2017).

A Reforma Trabalhista aumentou a jornada parcial para 30 horas, no máximo, devendo o cálculo ser feito pelo salário hora e não pelo salário mensal.

O assunto está disciplinado no artigo 58, §§ 1º e 2º da CLT com a redação dada pela Reforma Trabalhista, que disciplina a duração da jornada, horas suplementares, compensação de horas e modulação para os trabalhadores que já exerciam a jornada antes da entrada em vigor da Lei 13.467/2017:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a 26 (vinte e seis) horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até 6 (seis) horas suplementares semanais. § 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. § 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal. § 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a 26 (vinte e seis) horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a 6 (seis) horas suplementares semanais. § 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. § 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. § 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.

Com a reforma, passaram a ser admitidas duas formas de contratação para a jornada de trabalho de regime parcial. A primeira, de até 30 horas semanais, sendo vedadas horas extras; e a segunda, de até 26 horas semanais, permitida a realização de seis horas extras semanais (SILVA, 2017).

As férias serão concedidas na mesma base da jornada tradicional de 44 horas, em períodos que vão de 12 a 30 dias, conforme o número de faltas verificadas. Além disso, para os empregados desse regime, é mantido o direito de converter um terço das férias em abono pecuniário (SILVA, 2017).

2.15 Jornada 12x36

Segundo Miessa e Correia (2022),

A jornada 12x36 é uma modalidade de compensação de jornada. Nesse sistema, o empregado trabalha além das 8 horas permitidas de acordo com o art. 7º da Constituição Federal, ficando 12 horas prestando serviços. Por outro lado, goza de um descanso prolongado de 36 horas consecutivas. Além da CF/88 limitar a prestação de serviços por 8 horas diárias, a CLT garante o máximo de 2 horas extras diárias que em regra deverão ser pagas ou compensadas. Logo, verifica-se que o trabalhador que prestar serviços ao longo de 12 horas diárias ultrapassa, e muito, os limites constitucionais e legais.

A situação anterior à Reforma Trabalhista não previa regulamentação sobre o tema, sendo admitida em caráter excepcional nas áreas de vigilância e hospitalar. Para tanto, era necessária a previsão em convenção ou acordo coletivo. A Reforma Trabalhista regulamentou a situação, com a flexibilização da jornada via compensação e na força normativa dada aos acordos e convenções coletivas, de acordo com o artigo 7º, XXVI e 8º, da CF/88.

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;

A Reforma Trabalhista inovou no sentido de que trabalhador e empregado possam acordar, através de acordo individual escrito, a jornada 12x36, permitindo assim o ajuste individual e não mais através de Acordo ou Convenção Coletiva. Tal previsão está no artigo 59-A da CLT:

-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.

Contudo, há uma exceção no caso do motorista profissional, que para aderir à jornada de 12 por 36 exige-se celebração de convenção e acordo coletivo de trabalho, conforme estipulado no artigo 235-F da CLT (MIESSA e CORREIA, 2022).

Contudo, tal e qual está redigido, o artigo 59-A da CLT dispensa o intervalo intrajornada de 1 hora, que era observado anteriormente, o que pode acarretar sérios prejuízos aos trabalhadores. A ausência de intervalos vai de encontro à legislação que visa proteger a saúde e bem-estar do trabalhador (MIESSA e CORREIA, 2022).

Além disso, o descanso semanal remunerado já está incluído na jornada 12x36, entendimento que já era previsto na súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho (MIESSA e CORREIA, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Jornada de Trabalho, conquista e direito constitucional do trabalhador, é um assunto controvertido, haja vista que não pode haver retrocesso nas normas do Direito Trabalhista.

A Reforma de 2017 trouxe alterações que em alguns casos consagram práticas que já eram adotadas no período anterior, sendo tão somente recebidas na nova lei, mas também introduz mudanças que devem ser analisadas para observar o impacto na vida do trabalhador, como é o caso da intrajornada, agora suprimida na jornada de 12x36.

Também é necessário acompanhar as súmulas advindas dos Tribunais referindo-se ao assunto, pois no momento ainda há alguns aspectos não muito bem compreendidos e que somente serão esclarecidos através da análise dos tribunais.

O Supremo Tribunal Federal – STF, como guardião da constituição e no exercício de sua jurisdição constitucional, analisará os dispositivos da reforma trabalhista acerca da jornada de trabalho, submetidos a sua apreciação nos controles difuso e concentrado de constitucionalidade.

A própria situação política do país também poderá trazer surpresas, haja vista que 2023 marcará mudança de governo e das diretrizes em relação ao trabalho, que até o momento está atrelado aos interesses econômicos.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

CASSAR, Vólia Bonfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo-SP:Ed. Método, 2017.

CAZEIRO, Leandro. Horas in Itinere. **O que mudou na Reforma Trabalhista?** 18.01.2022. Disponível em: <https://tangerino.com.br/blog/horas-in-itinere/> Acesso em 16.12.2022

JUSTIÇA DO TRABALHO. **TST declara inconstitucionais normas da CLT que dispõem sobre a alteração da jurisprudência.** 17.5.2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-declara-inconstitucionais-normas-da-clt-que-disp%C3%B5em-sobre-altera%C3%A7%C3%A3o-de-jurisprud%C3%A2ncia> Acesso em 14.12.2022

MIESSA, Elisson; Correia, Henrique. **Direito e Processo do Trabalho. 2ª ed. revista, atualizada. e ampliada.** Ed. JusPodium, Salvador, 2022.

MORAES, Vanesa. Lei 13.467/2017 – **Reforma Trabalhista: Principais mudanças processuais.** Aurum Portal. Artigo atualizado em 21 de junho de 2022. Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/reforma-trabalhista-lei-13467/> Acesso em 12.12.2022.

PRETTI, Gleibe. **Comentários à Lei sobre a reforma trabalhista: o que mudou a CLT e nas relações de trabalho.** São Paulo-SP: LTr, 2017.

REDATOR PontoTel. **Compensação de Jornada. Entenda as regras dessa estratégia.** 29.11.2022. Disponível em: <https://www.pontotel.com.br/compensacao-de-jornada/#1> Acesso em 16.12.2022

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.