



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

JORNADA DE TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO: Um exame do tema à luz das alterações promovidas pela lei 13.467 de 2017.

Manoel Messias Mendonça Neto
José Washington Nascimento de Souza

Propriá/SE

2020

MANOEL MESSIAS MENDONÇA NETO

JORNADA DE TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO: Um exame do tema à luz das alterações promovidas pela lei 13.467 de 2017.

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo – apresentado ao curso de direito da Universidade Tiradentes-Unit, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito. Orientador: José Washington Nascimento de Souza.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

Professor Orientador

Universidade Tiradentes

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

Professor Examinador

Universidade Tiradentes

JORNADA DE TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO: Um exame do tema à luz das alterações promovidas pela lei 13.467 de 2017.

WORKING HOURS AND LABOR LAW: An examination of the matter through the changes promoted by law 13.467 of 2017.

Manoel Messias Mendonça Neto¹

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo estudar, à luz dos objetivos do direito do trabalho e da regulamentação da jornada de labor, as principais alterações e impactos trazidos pela lei 13.467 de 2017. Para materializar esse objetivo, promoveu-se uma pesquisa predominantemente bibliográfica, de modo que o autor se valeu de livros de Direito do Trabalho e Direito Constitucional, bem como artigos científicos que tratam do tema. Ademais, foi feita a análise da legislação e jurisprudência pertinentes ao tema. Por meio desses elementos, foi possível construir um estudo acerca do tratamento da jornada de trabalho em meio às conquistas auferidas pelos trabalhadores ao longo da história. Ademais, tornou-se factível compreender como o ordenamento jurídico brasileiro passou a mensurar e conceber a jornada de trabalho após as alterações promovidas pela lei 13.467 de 2017. Por fim, examinaram-se os impactos da reforma trabalhista nos intervalos inter e intrajornada. Em conclusão, percebeu-se que as alterações promovidas no campo da jornada de trabalho, sorrateiramente, suprimiram direitos e vulnerabilizaram a situação do trabalhador, mostrando-se incompatível com os processos históricos de lutas para a afirmação dos direitos dos obreiros e com o princípio da dignidade da pessoa humana.

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

ABSTRACT

¹ Manoel Messias Mendonça Neto. Graduando em Direito, 10º período. Email: manoelvitorviniicius@gmail.com.br.

The present research aims to study, through of the objectives of labor law and the regulation of working hours, the main changes and impacts brought by law 13. 467 of 2017. To materialize this objective, a predominantly bibliographic research was promoted , so that the author used books on Labor Law and Constitutional Law, as well as scientific articles that deal with the theme. In addition, an analysis of the legislation and jurisprudence relevant to the topic was carried out. Through these elements, it was possible to build a study about the treatment of the workday in the midst of the achievements earned by workers throughout history. In addition, it became possible to understand how the Brazilian legal system started to measure and conceive the workday after the changes promoted by Law 13.467 of 2017. Finally, the impacts of labor reform in the inter and intra-day intervals were examined. In conclusion, it was noticed that the changes promoted in the working hours, surreptitiously suppressed rights and made the situation of workers vulnerable, showing themselves to be incompatible with the historical processes of struggles for the affirmation of workers' rights and with the principle of dignity of human person.

Keywords: Labor Law. Labor Reform. Working hours.

1 INTRODUÇÃO

Nascido em meio ao fervor dos acontecimentos da Revolução Francesa, da Revolução Industrial e da Revolução socialista, o Direito do Trabalho surgiu com a missão de buscar equilibrar a tão desequilibrada relação de trabalho, a qual se baseia na exploração do obreiro por seus patrões. Nessa perspectiva, analisadas as principais conquistas asseguradas por esse ramo do direito, observa-se que as regras acerca da limitação da jornada de trabalho apresentam-se como uma das maiores símbolos da tutela jurídica do obreiro.

Fundamentadas em questões econômicas, sociais e biológicas, tais regras procuram compatibilizar a necessidade de trabalho com a dignidade da pessoa dos trabalhadores. Contudo, apesar da relevância da regulamentação desse direito, tem-se verificado, sobretudo nas últimas décadas, alterações legislativas tendentes a flexibilizá-lo através de táticas que aumentam o poder dos empregadores nas negociações e supressão velada de algumas garantias conquistadas após séculos de lutas por parte dos obreiros e suas entidades de classes.

Um dos maiores exemplos do fenômeno mencionado acima pode ser citado através da lei 13.467 de 2017, que promoveu a chamada “Reforma Trabalhista”. Dentre os inúmeros pontos de alteração, a supradita lei espalhou seus efeitos também para o campo da jornada de trabalho, atingindo aspectos pontuais do tema e trazendo regras prejudiciais ao trabalhador, incorrendo, assim, em grave retrocesso social.

Partindo desse pressuposto, observa-se que o presente trabalho tem por objetivos: A) Analisar o contexto histórico no qual se insere o Direito do Trabalho, focando-se especificamente na evolução do tratamento do tema referente à jornada de labor; B) Examinar os principais aspectos da disciplina da jornada de trabalho pelo ordenamento jurídico brasileiro, apontado as mais relevantes alterações e impactos trazidos pela Reforma Trabalhista; C) Estudar o tema referente aos intervalos intra e interjornada, examinando-se a influência da lei 13.467 de 2017 no tratamento do tema na atualidade.

Justifica-se o presente trabalho pelo fato de se tratarem de alterações novas, recém-inseridas na legislação brasileira, merecendo, dessarte, maiores discussões e sistematização jurídica. Sob outro ângulo, diante da relevância assumida pelo tema referente à regulamentação da jornada de trabalho, mostra-se preocupante aos interesses dos obreiros a adoção de uma política flexibilizadora de direitos por parte do legislador Brasileiro. Assim, entende-se que é preciso conferir mais visibilidade ao assunto, evitando-se que novas ações sutis por parte do legislador destrua conquistas seculares dos obreiros.

Quanto à metodologia, nota-se que este trabalho é predominantemente bibliográfico, de modo que o autor se valeu de livros de Direito do Trabalho e Direito Constitucional, bem como artigos científicos que tratam do tema. Ademais, foi feita a análise da legislação e jurisprudência pertinentes ao tema.

Finalmente, de modo a possibilitar uma visão mais dinâmica e detalhada do tema em estudo, o presente artigo científico foi dividido em três partes: A) Na primeira, analisou-se o contexto histórico no qual se insere o direito do trabalho, focando-se especificamente na evolução do tratamento do tema referente à jornada de labor; B) Posteriormente, examinaram-se os principais aspectos da disciplina da jornada de trabalho pelo ordenamento jurídico brasileiro, apontado as principais alterações e impactos trazidos pela Reforma Trabalhista; C) Por fim, Estudou-se o tema referente aos intervalos intra e interjornada, examinando-se a influência da lei 13.467 de 2017 no tratamento do tema na atualidade.

2 HISTÓRICO DO DIREITO DO TRABALHO: Lineamentos sobre a regulamentação da jornada de trabalho.

Ao buscar compreender um fenômeno, a análise de suas perspectivas históricas mostra-se fundamental, na medida em que possibilita o conhecimento dos motivos e da lógica subjacente a cada um dos fatos e regramentos existentes. No caso do Direito do trabalho, tal se revela ainda mais importante, porque o surgimento e aperfeiçoamento desse ramo ligam-se diretamente à ideia de reverter um contexto sombrio de exploração provocado pela dinâmica capitalista.

Dessa maneira, almejando entender o impacto das mudanças trazidas pela lei 13.467 de 2017 no campo da jornada de trabalho, faz-se necessário ficar antenado ao sentido e relevância que esta assumiu ao longo da história. Justamente por isso, neste primeiro capítulo, faz-se uma breve digressão sobre os fatos que motivaram o surgimento do Direito do Trabalho, focando-se especificamente na regulamentação da jornada laborativa.

Ensina Resende (2020) que, na antiguidade, o direito do trabalho possuía um sentido material, isto é, era reduzido à coisa, o que tornou possível a escravidão. Àquela época, o trabalho era visto como sinônimo de atividades manuais, com uso de esforço digno, sendo indigna a um ser nobre. Assim, era vista como uma atividade própria dos escravos.

Mais especificamente:

Enquanto os escravos exerciam o trabalho manual, os homens livres dedicavam-se ao pensamento e a contemplação, tarefas das quais os escravos eram considerados inaptos ou incapazes. Assim, o escravo enquadrava-se como objeto de direito de propriedade, destituído, portanto, do direito à vida e ao tratamento digno, embora estivesse sujeito a sanções penais (NASCIMENTO, 2020, p. 17).

Como os escravos não eram sujeitos de direitos, tornava-se impossível a formação de uma verdadeira relação jurídica em torno da prestação de serviços. Ademais, pelo fato de os escravos não serem vistos como seres humanos, inexistia qualquer preocupação em regulamentar a atividade prestada pelos mesmos.

Com o avançar do tempo, mais precisamente na Idade Média, as seitas heréticas passaram a defender a ideia de que prover a subsistência com o próprio trabalho assegurava a independência, mas recomendavam que fosse repellido todo esforço além do necessário (ROMAR, 2020).

Comentando sobre a noção de trabalho da Idade Média:

Podemos constatar que, durante longos anos, o trabalho encerra valores quer penosos, quer desprezíveis, sendo que com o cristianismo desfruta de um sentido mais amplo e no renascimento louva o homem na atuação livre e racional, ou seja, passa a ser visto como a verdadeira essência humana, apreciado no ponto de vista econômico, filosófico e, principalmente, jurídico-trabalhista que qualifica o trabalho como uma prestação de serviço não eventual, subordinada e onerosa, devida pelo empregado em favor do empregador (PAULA, 2020, p. 12).

Estudando o processo histórico da conotação do trabalho, o que se percebe é que a noção de um vínculo jurídico de labor como se concebe na atualidade só vai se desenvolver com o processo de industrialização fomentado pela Revolução Industrial.

O advento da Revolução Industrial quebrou os paradigmas existentes, e conseqüentemente ensejando numa explosão de oferta de mão de obra. Uma grande parte do trabalho humano foi substituída por máquinas, o que resultou em uma significativa redução na qualidade de vida das pessoas. nas fábricas os trabalhadores eram submetidos a jornadas superiores a 14 horas de trabalho por dia; os acidentes eram constantes e os salários míseros. O menor e a mulher sofriam todo tipo de discriminação e exploração, trabalhavam jornadas imensas e ainda não recebiam nem a metade do ordenado reservado aos homens adultos. Foi neste cenário, que eclodiram revoltas sociais, marcadas, sobretudo pelo surgimento de movimentos coletivos e greves (GUIMARÃES, 2019, p. 12).

Nesse processo, vários autores citam a existência de quatro fases principais na evolução do Direito do Trabalho, sendo elas: formação, intensificação, consolidação e autonomia (ROMAR, 2020).

Resumindo tais etapas e explicando os principais acontecimentos de cada uma delas, a lição abaixo:

A fase de formação estende-se de 1802 a 1848, tendo seu momento inicial no *peel's Act*, do início do século XIX na Inglaterra, que trata basicamente de normas protetivas de menores. A segunda fase, denominada intensificação, localiza-se entre os anos de 1848 e 1890, tendo como marcos iniciais o Manifesto Comunista de 1848, e na França, os resultados da revolução de 1848, como a instauração da liberdade de associação e a criação do Ministério do Trabalho. A terceira fase, denominada consolidação, estende-se de 1890 a 1919, seus marcos iniciais são a conferência de Berlim (1890) que reconheceu uma série de direitos trabalhistas, e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* (1891), que também faz referência à necessidade de um novo comportamento das classes

dirigentes perante a chamada “questão social”. Por fim, na quarta fase, da autonomia do Direito do Trabalho, tem início em 1919, estendendo-se às décadas posteriores do século XX. Suas fronteiras iniciais estariam marcadas pela criação da OIT (1919) e pelas constituições do México (1917) e da Alemanha (1919) (NEVES, 2018, p. 24).

Como se pode perceber, o desenvolvimento do Direito do Trabalho se dá em uma fase de contestação do Estado Liberal, o qual se baseava na ausência de intervenção estatal e igualdade formal. A partir de uma série de revoluções e movimentos que ocorreram no final do século XIX e início do século XX, passou-se a defender que esse modelo de Estado precisaria ser substituído por um mais interventor, o qual servisse de instrumento para a efetivação de direitos sociais, como educação, saúde, moradia e trabalho digno.

No caso brasileiro, o estudo da evolução histórica do direito do trabalho revela que, até o final do Século XIX, não havia regras de proteção ao trabalhador. A economia nacional era basicamente agrícola e formada por um sistema econômico baseado na utilização de mão-de-obra dos escravos (CISNEIROS, 2020).

Nesse sentido:

No referido período os escravos trabalhavam nos mais diversos setores da vida social e econômica do país, nas fazendas, nas lavouras, nos serviços urbanos de transporte de pessoas e cargas, no comércio das cidades, nos serviços domésticos. Se a existência do trabalho livre era um pressuposto para o surgimento do trabalho subordinado e, via de consequência, da relação de emprego, não era possível se conceber a existência de regras protetoras sem que o próprio pressuposto dessa relação fosse estruturalmente permitido na sociedade (BARBOSA, 2016, p. 17).

Amauri Mascaro Nascimento (2020, p. 46) afirma que, “enquanto predominou a escravidão, que reduziu o trabalhador à simplesmente uma “coisa”, sem possibilidade sequer de se equiparar a sujeito de direito, não havia um sistema de normas jurídicas de direito do trabalho”.

Com a abolição da escravatura nas décadas finais do século XIX e o surgimento da industrialização, a partir do início do século XX, o trabalho escravo foi sendo progressivamente substituído pelo assalariado. Paralelamente, começaram a surgir problemas ligados à exploração dos trabalhadores pelos empregadores (COTRIM; RODRIGUES, 2017).

Insuflados pelos ideais de proteção do obreiro, já existentes na Europa àquela época, o movimento dos trabalhadores foi ganhando força e acabou pressionando as autoridades Estatais para a criação de normas que pudessem proteger mais precisamente os interesses dos trabalhadores.

Embora se possa notar a existência, à época, de normas esparsas versando sobre Direito do Trabalho, como, por exemplo, a lei 1891 que proibia, no Distrito Federal, o trabalho dos menores de 12 (doze) anos, salvo a título de aprendiz, esse movimento ganhou força na década de 30, durante o Governo de Getúlio Vargas (RESENDE, 2020)

Resumindo os avanços no que tange ao Direito do Trabalho durante a Era Vargas (1930-1945), a lição a seguir:

Em 1930, pelo Decreto nº 19.443, criou-se o ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, com a finalidade de prestar um amparo aos trabalhadores nacionais. Para a grande maioria da doutrina este é o marco inicial do Direito do Trabalho no Brasil, embora anteriormente já existisse um ambiente propício para seu surgimento, em face da legislação antecedente. O salário mínimo foi instituído pela Lei nº 185 de 14 de janeiro de 1936. Em 1º de maio de 1939 com o Decreto Lei nº 1.237, foi constituída a Justiça do Trabalho, instalada oficialmente em 1º de abril de 1941 e tendo como órgãos as Juntas, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do Trabalho, estes últimos alterados em 1946 para Tribunal Regional do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho. Em 1943, temos o diploma mais importante para a matéria, que é a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Foram reunidas as leis sobre direito individual do trabalho, direito coletivo do trabalho e processo do trabalho. A Constituição de 1946 foi promulgada e apesar do seu cunho social e democrático, conviveu com o pensamento corporativista existente na Consolidação das Leis de Trabalho (SILVA, 2018, p.8).

Examinando-se a evolução histórica do Direito do Trabalho, percebe-se que a extensão das jornadas de labor sempre representou uma das maiores preocupações dos movimentos pró-operários. De fato, além dos diversos outros problemas existentes, a obrigação de trabalhar por cerca de 12, 13 e até mesmo 16 horas, representava um dos maiores entraves à dignidade dos trabalhadores.

Concordando com tal situação, comenta Delgado (2020, p. 1) que:

O tema da jornada - em conjunto com o referente ao salário - ocupa posição de prevalência no desenvolver da história do Direito do Trabalho. Salário e jornada sempre foram, de fato, os temas centrais e mais polarizantes brandidos ao longo

das lutas trabalhistas que conduziram à construção e desenvolvimento do ramo juslaboral especializado do direito.

Justamente por isso, as primeiras normas destinadas à proteção dos trabalhadores buscavam, como objetivo central, regulamentar a jornada de labor. Tal preocupação pode ser facilmente percebida em leis como a Lei Inglesa de Peel, editada em 1802, que limitou a jornada em 12 horas, excluindo-se o intervalo para a refeição. Segundo o referido diploma legal, o trabalho não mais poderia se iniciar antes da 6 horas ou terminar após as 21 horas. Posteriormente, em 1839, foi proibido o trabalho para menores de 9 anos e a jornada de trabalho dos menores de 16 anos foi limitada a 10 horas diárias (NEVES, 2018).

Após o término Primeira Guerra Mundial, os direitos trabalhistas ganharam uma maior importância no cenário político e foram incluídos em várias Constituições do mundo. Em todas elas, verificava-se uma preocupação com a regulamentação da jornada de labor.

A primeira Constituição a incluir em seu texto direitos trabalhistas foi a do México em 1917. Estabelecia jornada de oito horas, proibição do trabalho de menores de 12 anos, limitação de 6 horas para as jornadas de trabalho dos menores de 16 anos, limitação a no máximo 7 horas diárias para a jornada noturna, proteção da maternidade, descanso semanal, salário mínimo, direito de sindicalização, direito de greve, indenização para a dispensa, seguro social e proteção contra acidentes de trabalho (MORAES, 2020, p. 235).

No Brasil, o primeiro Decreto limitando a jornada de trabalho no comércio em 8 horas diárias foi em 1932. A primeira convenção da OIT ao estabelecer que os países contratantes deveriam adotar jornada de 8 horas diárias e 48 horas semanais foi em 1919 (CALVO, 2020, p. 30).

Em termos constitucionais, a CF de 1937 foi pioneira em prever dia de trabalho de 8 horas, que poderia ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei (art. 137). Seguindo essa tendência, as Constituições seguintes mantiveram referido regramento (CISNEIROS, 2020).

A Constituição Federal de 1988 avançou em relação às Constituições anteriores, estabelecendo no seu art. 7º, XIII, duração de trabalho normal não superior a 8 horas diárias e 44 semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (ROMAR, 2020, p. 39).

Discutindo acerca da importância da regulamentação da jornada de trabalho:

Modernamente, o tema da jornada ganhou importância ainda mais notável. É que os avanços da saúde e segurança do trabalho têm ensinado que a extensão do contato com certas atividades ou ambientes é elemento decisivo à configuração de seu potencial efeito insalubre. Tais reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada em certos ambientes ou atividades constitui-se em medida profilática importante no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, as normas jurídicas concernentes à jornada não são - necessariamente - normas estritamente econômicas, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de normas de medicina e segurança do trabalho, portanto, normas de saúde pública (DELGADO, 2020, p.2).

Como se vê, a regulamentação da jornada de trabalho tornou-se indissociável da ideia de um trabalho digno, consentâneo com a dignidade dos obreiros, de modo que, até mesmo as Constituições, procuraram debruçar-se sobre o tema.

Apesar da relevância para a proteção dos trabalhadores, recentemente, o tema sofreu importantes alterações por meio da edição da lei 13.467 de 2017, que implementou a denominada “Reforma Trabalhista”. Dentre as diversas modificações em termos da jornada de trabalho, como, por exemplo, supressão das horas in itinere (Artigo 58, §2º, CLT), possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, destaca-se a inserção do artigo 58, §4º da CLT, a qual deixou de considerar como tempo à disposição do empregador os períodos de tempo nos quais o empregado permaneça nas dependências da empresa para realizar atividades, como buscar proteção pessoal, alimentação, higiene, dentre outros.

É exatamente nessa ótica de relevância da jornada de trabalho para a proteção da dignidade do trabalhador que se propõe, no presente trabalho, a examinar, no ordenamento jurídico, a regulamentação da mesma, focando-se nas consequências do descumprimento dos intervalos interjornada e intrajornada.

3 JORNADA DE TRABALHO E CONTROLES: Estudo à luz das alterações promovidas pela Lei 13.467 de 2017.

Antes de proceder ao estudo dos principais aspectos da jornada de trabalho, faz-se necessário conceituá-la. Nesse ponto, explica a doutrina que a jornada não se confunde com a duração do trabalho. Na verdade, existe uma relação de gênero e espécie entre os dois institutos.

Segundo Resende (2020, p. 407):

Duração do trabalho é o gênero do qual são espécies a jornada de trabalho, o horário de trabalho e os repouso trabalhistas. Compreende o lapso temporal em que o empregado presta serviços ao empregador, ou ainda se coloca à sua disposição, em virtude do contrato de trabalho.

Já a jornada de trabalho engloba somente o tempo do trabalhador à disposição do empregador. Ainda, mais didaticamente, Calvo (2020, p. 234) leciona que:

Tecnicamente, jornada de trabalho diz respeito ao módulo diário de prestação de serviços, pelo que não é correto falar em jornada semanal, jornada mensal etc. Entretanto, na prática, não se costuma fazer distinção entre tais termos, sendo que a própria CLT faz menção a jornadas semanais (art. 59, § 2º).

Também integram a jornada de labor, além do trabalho prestado e do tempo à disposição do empregador, os intervalos remunerados previstos em lei.

O horário de trabalho, por sua vez, engloba o início e o término da jornada de trabalho, com delimitação dos horários de intervalo, portanto o correto seria dizer que o meu horário de trabalho é das 8 às 17 horas, com intervalo de uma hora para refeição e descanso das 12 às 13 horas (ROMAR, 2020).

Trata-se de assunto regulamentado na Constituição Federal de 1988 e disciplinado especificamente na Consolidação das Leis Trabalhistas, nos capítulos II e II-A. Acerca da natureza jurídica dessas normas, inobstante as modificações promovidas pela Reforma Trabalhista, o fato é que, segundo a doutrina, estas ainda possuem caráter cogente, de ordem pública (SUSSEKIND, 2020).

Dissertado acerca dos motivos, o escólio a seguir:

A limitação da jornada de trabalho constitui conquista histórica da classe trabalhadora. Com efeito, nos primórdios do sistema de produção capitalista as jornadas de trabalho eram extenuantes, chegando muitas vezes a dezesseis horas. Com a organização da classe trabalhadora, o surgimento dos sindicatos e as pressões sociais do proletariado, o Estado cedeu às reivindicações obreiras e passou a limitar a jornada de trabalho, de forma a civilizar as relações de trabalho sob o aspecto da mensuração da quantidade de trabalho prestado (DELGADO, 2020, p.345)

É de se notar que a regulamentação da jornada se mostra relevante em diversos aspectos.

Sob o aspecto biológico, constatou-se que as jornadas excessivas provocam a fadiga do trabalhador, com danos muitas vezes graves à sua saúde. O cansaço provocado pelo excesso de trabalho diário aumenta a incidência de doenças ocupacionais e facilita a ocorrência de acidentes de trabalho, o que viola a dignidade do obreiro. Sob o ponto de vista social, a jornada de trabalho extensa afasta o trabalhador do convívio com seus pares, provocando distúrbios familiares e segregação social. Finalmente, sob o ponto de vista econômico, o estresse e o cansaço decorrentes da jornada exaustiva levam à queda do rendimento do trabalhador, fazendo com que sua produtividade decaia, o que conflita com o interesse patronal (aumento da produtividade para maximização dos lucros) (MORAIS; RIBEIRO, 2017, p. 17).

Quanto à limitação da jornada, observa-se que o Brasil adotou o limite de oito horas diárias e 44 semanais, nos termos do que prevê a OIT e de países europeus, consoante se depreende no art. 7º, XIII, da CF e no art. 58 da CLT.

Didaticamente:

Assim, diz-se que a carga horária de trabalho do mensalista é de 220 horas, sendo este valor obtido a partir da divisão do módulo semanal (44 horas) por seis (número de dias úteis da semana), multiplicado por 30 (número de dias do mês), de forma que se obtém, assim, o módulo mensal, incluídos os DSRs (SUSSEKIND, 2019, p.369).

Fruto da possibilidade de realização de acordos em matéria de duração de jornada, o artigo 59 da CLT, com redação dada pela lei 13.467 de 2017, passou a prever, expressamente, que a jornada normal pode ser prorrogada também por acordo individual.

É mais um ponto criticável inserido pela reforma trabalhista, na medida em que a extensão de um direito fica condicionada a um acordo entre patrão e empregado. Na prática, não se verifica uma aceitação espontânea por parte do obreiro, de modo que acaba prevalecendo a vontade do empregador em detrimento da deste.

De outro norte, mais uma vez, fundamentando-se no direito à saúde e integridade físico-psíquica dos trabalhadores, o legislador estabelece diferenciações entre a jornada diurna e a noturna.

Desse modo, na linha do que leciona Cisneiros (2020, p. 496), “a jornada diurna do trabalhador urbano é aquela trabalhada pelo trabalhador urbano, das 5:00 às 22:00 horas.

Enquanto isso, a jornada noturna é aquela trabalhada pelo trabalhador urbano, das 22:00 às 5:00 horas".

É de se notar há diferenças no que tange à jornada noturna de trabalho do empregado rural em relação ao urbano. Por fim, faz-se essencial lembrar-se que há determinadas categorias profissionais que possuem jornadas especiais, tais como: os bancários, não exercentes de cargos de confiança ou de chefia (6 horas diárias – art. 224 da CLT); telefonistas (6 horas diárias – art. 227 da CLT); jornalistas (5 horas diárias – arts. 303 e 304 da CLT).

Tratando ainda da composição da jornada de trabalho, via de regra, o tempo gasto com o deslocamento não é contabilizado como jornada de trabalho. Antes da edição da lei 13.467 de 2017, havia, no entanto, uma exceção, que era a possibilidade de reconhecimento das horas in itinere.

Tal instituto encontrava-se previsto no artigo 58 da CLT, §2º, da CLT, o qual previa que:

As horas in itinere passariam a constituir o tempo de deslocamento do empregado de sua casa para o trabalho e vice-versa, o qual era contabilizado como tempo integrante da jornada de trabalho, caso preenchesse os dois requisitos abaixo, vide redação do antigo § 2º do art. 58 da CLT: a) o local de trabalho fosse de difícil acesso ou não servido por transporte público regular; e b) o empregador fornecesse transporte para o deslocamento.

Tal regramento advinha da construção jurisprudencial que, por meio de uma interpretação ampliada do texto do art. 4º da CLT de 1943, estabelecia como regra geral ser tempo de efetivo serviço o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (CHAVES, 2020).

Essa previsão foi extirpada do ordenamento jurídico brasileiro por meio da Reforma trabalhista, a qual deu nova redação ao artigo 58, §2º, 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 (BRASIL, CLT).

Ainda nessa linha, o artigo 58, § 1º, da CLT passou a dispor que não mais serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

Comentando sobre a alteração:

O caput do art. 4º da CLT não foi afetado pela Reforma Trabalhista e continua a reconhecer, como tempo de serviço efetivo, o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens. Mas no § 2º do art. 4º da CLT, a Lei 13.467/2017 definiu o que é estar “à disposição do empregador”, destacando que o empregado, quando permanecer na empresa por escolha própria, não estará à disposição, e, por conseguinte, aquele tempo não será computado em sua jornada.

Diante da limitação das jornadas de trabalho, o ordenamento jurídico também se preocupa em efetuar o controle das mesmas. É através desse controle que o empregador, com base no seu poder diretivo e fiscalizador, poderá regulamentar o tempo de prestação de serviços e aferir se houve, ou não, a realização de horas extraordinárias.

Nesse ponto, aduz Resende (2020, p. 419) que “são duas as modalidades de jornada de trabalho quanto ao controle, a saber, jornadas controladas e jornadas não controladas”.

Para que se afira, no plano concreto, uma jornada de trabalho efetivamente prestada, é necessário que exista um mínimo controle ou fiscalização sobre o tempo de trabalho ou de disponibilidade perante o empregador. Trabalho não fiscalizado ou controlado minimamente é insuscetível de propiciar a aferição da real jornada laborada pelo obreiro: por essa razão é insuscetível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador. Por essa razão é que distingue o Direito do Trabalho entre jornadas submetidas a controle empresarial e jornadas não submetidas a esse efetivo controle.

A regra geral, no ordenamento jurídico brasileiro, a jornada controlada. Dispõe o art. 74, *caput* e § 2º, da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.874/2019:

Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados. (...)§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

Trata-se de ponto que sofreu alteração com o conjunto de reformas que vêm ocorrendo na legislação brasileira desde a edição da Lei 13.467 de 2017. Isso porque, antes, a obrigatoriedade da anotação só se fazia necessária quando a empresa contasse com mais de 10 funcionários.

Predomina na jurisprudência a tese segundo a qual a não manutenção dos controles de ponto pelo empregador, quando obrigatórios, e mesmo a manutenção de registros de pouca fidedignidade, como aqueles que apresentam marcações uniformes (“ponto britânico”), levam ao acatamento da jornada de trabalho alegada pelo obreiro na inicial, cabendo ao empregador produzir prova inequívoca em sentido contrário.

Tal entendimento encontra-se consubstanciado na súmula 338 do TST². Essa norma confere especial destaque à invalidação do chamado controle de ponto britânico.

Segundo Romar (2020, p. 57), esse tipo de controle:

É aquele que apresenta marcações uniformes em todos os dias, normalmente coincidindo as marcações com os horários devidos pelos empregados (seus horários de trabalho contratualmente estipulados). Exemplo: um empregado é contratado para trabalhar de 8h às 18h, com duas horas de intervalo. Seu cartão de ponto apresenta marcações uniformes, com entrada sempre às 8h e saída sempre às 18h. Ora, isto é inverossímil, até mesmo na Inglaterra, país famoso pela pontualidade de seu povo (por isso a denominação “ponto britânico”). Ao contrário, são normais os pequenos atrasos, bem como pequenos adiantamentos. Não é razoável imaginar que o empregado entre diariamente exatamente no horário estipulado para entrada e saia, da mesma forma, pontualmente, no horário estipulado para saída.

Por esse motivo, esses registros de ponto são desconsiderados, seja em sede de ação judicial (hipótese em que se inverte o ônus probatório, transferindo ao empregador o ônus de provar que não houve a prestação de horas extraordinárias alegadas na inicial), seja em sede de inspeção da empresa pela fiscalização do trabalho (hipótese em que o empregador será autuado

² Súm. 338. Jornada de trabalho. Registro. Ônus da prova. Res. 129/2005, *DJ* 20, 22 e 25.04.2005.

I – É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados⁹ o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não apresentação injustificada dos controles de frequência geral presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

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

Súm. 338 do TST, item III: “Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir”.

por não manter efetivo controle de ponto, visto que desrespeita o disposto no art. 74, § 2º, da CLT).

Ainda no campo das formas de controle da jornada de trabalho, é de se observar que a Lei nº 13.467/2017 passou a flexibilizar a modalidade de registro desta, seja através de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.

Uma consequência dessa alteração é a possibilidade de controle de ponto por exceção, isto é, sistema pelo qual não são anotados os horários “normais” praticados, mas tão somente aqueles que fogem ao horário normal de trabalho do empregado (RESENDE, 2020).

Assim, neste sistema, o empregado anota no controle de ponto apenas os atrasos, faltas e as horas extraordinárias laboradas.

Trata-se, na linha do que afirma Sussekind (2020, p.380), um modelo de controle prejudicial ao obreiro na medida em que torna mais fácil a realização de fraudes.

Com efeito, não raro o empregado se vê constrangido pelo empregador a não anotar as horas extraordinárias laboradas, ou seja, tal modalidade acaba acarretando, com bastante frequência, o não controle efetivo da jornada de trabalho, do que decorrem sérios prejuízos ao empregado, tanto do ponto de vista econômico (por deixar de receber pelas horas extraordinárias trabalhadas), quanto do ponto de vista da própria fiscalização dos limites do tempo de trabalho, com reflexos na saúde do trabalhador.

Fazendo uma crítica ferrenha a essa medida:

Esta última alteração legislativa, gestada de forma sorrateira durante a tramitação da MPV nº 881/2019 no Congresso Nacional, constitui um dos mais agudos ataques disfarçados à proteção dos direitos trabalhistas em toda a nossa história recente. Na impossibilidade de reduzir direitos sociais constitucionalmente assegurados, como o direito à remuneração diferenciada das horas extras, o direito aos descansos e à própria limitação diária e semanal do trabalho, o legislador simplesmente facilitou a omissão do registro do tempo efetivo de trabalho, comprometendo indiretamente a fruição dos referidos direitos pelos trabalhadores (CALVO, 2020, p. 230).

Embora o mais comum seja o controle realizado dentro do estabelecimento da empresa, o fato é que este pode ser exercido diante de atividades realizadas fora do estabelecimento.

Em sintonia com a afirmação feita:

Desde que o permita a natureza da atividade, também o trabalho externo, assim considerado aquele executado fora do estabelecimento do empregador, deverá ser controlado, como é o caso dos *motoboys* que entregam pizzas e retornam ao final de cada entrega, os contínuos que fazem o serviço externo e retornam imediatamente à empresa, o motorista de loja de departamento que realiza entregas ao longo do dia e, ao final da jornada, retorna à loja para devolver o caminhão vazio, entre outros. Nestes casos, a jornada deve ser controlada pelo registro que estiver à disposição do empregado, seja ele manual, mecânico ou eletrônico, no qual o próprio empregado anota os horários em que trabalhou nos termos do § 3º do art. 74 da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.874/2019 (RENZETTI, 2018, p. 347).

Há categorias de empregados, todavia, que, pelas especificidades do trabalho prestado, não se sujeitam ao controle de jornada pelo empregador. Nesses casos, sem o controle efetivo por parte do empregador, torna-se impossível falar em horas extras.

Segundo o artigo 62 da CLT, há três categorias de empregados não sujeitos a controle de jornada. São eles:

Os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. III – os empregados em regime de teletrabalho. Parágrafo único. O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento) (BRASIL, CLT).

Nesse caso, os empregados mencionados estão excluídos não só do direito às horas extraordinárias, como também do direito aos descansos e às regras atinentes ao horário noturno. Com efeito, o *caput* do art. 62 faz alusão ao “regime previsto neste capítulo”, que, no caso, é o “Capítulo II da CLT – Da Duração do Trabalho”. Fazem jus, contudo, ao descanso semanal remunerado, pois este é previsto em Lei específica (Lei nº 605/1949), bem como na CRFB (art. 7º, XV).

4 INTERVALOS INTRAJORNADA E INTERJORNADA: Um exame do tema à luz das modificações trazidas pela lei 13.467 de 2017.

Adotando uma agenda neoliberal, marcada pela flexibilização dos direitos trabalhistas, a lei 13.467 de 2017 provocou alterações importantes no que tange à mensuração, controle e pagamento das horas trabalhadas. Diante desse fato, o presente capítulo busca analisar os principais impactos das medidas adotadas pela legislação brasileira, focando-se nas consequências do desrespeito às normas de limitação da jornada de trabalho.

Como visto no capítulo anterior, a regulamentação da jornada constitui um dos principais símbolos do Direito do Trabalho na busca pelo balanceamento da desigual relação entre patrões e empregados. Com efeito, a limitação da jornada possui fins que ultrapassam os interesses meramente pessoais dos trabalhadores, havendo, assim, benefícios econômicos, sociais e de saúde pública.

Corroborando com essa visão:

Fazem parte da duração do trabalho, pois quando se limita a quantidade de horas a serem trabalhadas por dia, automaticamente estipula-se a quantidade de descanso. Tanto a jornada quanto o intervalo, envolvem matérias relativas à saúde física, mental e social do trabalhador, pois são regras da medicina e da segurança do trabalho (CANANI, 2018, p.52).

Justamente por isso, nas palavras de Cassar (2019, p.120), “nulo o ajuste para supressão do intervalo intrajornada ou entrejornada, já que fere norma de ordem pública cuja finalidade é a manutenção da saúde física, mental e social do trabalhador, mesmo que por norma coletiva”.

Nesse ponto, assunto relevante diz respeito à regulamentação dos intervalos. Segundo o ensinamento de Cisneiros (2020, p.490), “os chamados intervalos são pequenos lapsos de tempo que visam, precipuamente, à recuperação das energias do empregado, o que favorece a manutenção de sua higidez física e mental, evitando assim o acometimento por doenças ocupacionais e a ocorrência de acidentes de trabalho”.

Os intervalos, na ótica do tratamento do assunto pelo CLT, podem ser de intrajornada e interjornada. Os primeiros referem-se às pausas ocorridas no meio da jornada de trabalho, destinadas à alimentação e descanso. Por outro lado, os segundos são aqueles concedidos entre duas jornadas (RENZETTI, 2018).

No caso dos intervalos intrajornadas, segundo o § 1o do art. 71 da CLT, as empresas deverão conceder um mínimo de 15 minutos para as jornadas acima de 4 e até 6 horas. Caso a jornada seja superior a 6 horas diárias, é obrigatório o intervalo mínimo de 1 hora e máximo de

2. Este é um intervalo comum, ou seja, aplicável a todas as categorias de trabalhadores. Por outro lado, não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas (BRASIL, CLT).

Mais detidamente:

Lembre-se de que até 4 horas não há direito a intervalo, já acima de 4 horas (ou seja, 4:01), o empregado terá direito a 15 minutos. Da mesma forma, até 6 horas, o empregado tem direito a 15 minutos de intervalo, já acima de 6 horas (ou seja, 6:01), o empregado terá direito a no mínimo 1 hora e no máximo 2 horas, salvo negociação coletiva (LEITE, 2018, p. 112).

Gize-se, no entanto, que essa regra geral é excepcionada em algumas situações, diante das especificidades do trabalho de alguns obreiros. Dessa maneira, visando garantir a sanidade física e mental desses trabalhadores, a lei traz regras específicas para determinadas categorias profissionais.

Nos serviços permanentes de mecanografia, a cada período de 90 minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 minutos não deduzidos da duração normal de trabalho (art. 72 da CLT). Trata-se de regra aplicável, por analogia, aos digitadores (Súmula 46). Nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía, o empregado tem direito a 20 minutos de descanso a cada 3 horas de esforço contínuo, consoante o art. 229 da CLT. Nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía, o empregado tem direito a 20 minutos de descanso a cada 3 horas de esforço contínuo, consoante o art. 229 da CLT (BRASIL, CLT).

Trata-se, mais uma vez, de ponto alterado pela Reforma Trabalhista. Isso porque, a partir da edição da lei 13.467 de 2018, tornou-se possível, para os que laboram mais de seis horas por dia, a redução para até trinta minutos, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Ocorreu, por conseguinte, a derrogação tácita do § 3º do art. 71 da CLT, na parte em que o legislador dizia que apenas o Ministério do Trabalho poderia autorizar a redução do intervalo, além do tácito cancelamento do item II da Súmula 437 do TST.

No caso dos empregados domésticos, já existia previsão semelhante, uma vez que era permitida, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, a redução do intervalo da jornada a 30 (trinta) minutos (Inteligência do artigo 13, Lei Complementar número 150).

Mais uma vez copiando-se uma regra prevista na Lei 150/2015 (doméstico), o artigo 59-A da CLT, passou a permitir a supressão do intervalo intrajornada dos empregados que cumprem

escala do tipo 12h por 36h, o qual será substituído por uma indenização acrescida de 50%, a ser calculada nos moldes do § 4º do art. 71 da CLT, desde que exista previsão em acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, CLT).

Quanto à natureza jurídica desses intervalos, explica Calvo (2020, p. 122) que alguns constituem hipóteses de suspensão contratual, enquanto outros caracterizam, hipóteses de interrupção contratual. Em tons mais didáticos, alguns são computados na jornada de trabalho e, portanto, remunerados, enquanto outros não possuem a mesma natureza, não sendo, assim, remunerados.

No caso dos intervalos comuns, a regra é a não remuneração, isto é, o não cômputo do mesmo na jornada de trabalho. Por outro lado, no caso dos intervalos especiais, estes são remunerados, computando-se na jornada de trabalho.

Fornecendo uma explanação didática:

É o caso, por exemplo, do intervalo para repouso ou alimentação (também conhecido como intervalo intrajornada), previsto no art. 71 da CLT. Se o empregado trabalha das 8h às 12h, e das 13h às 17h, cumpre jornada de 8 horas, e não de 9 horas, tendo em vista que o intervalo não é computado na jornada de trabalho. Por outro lado, no caso do datilógrafo, os dez minutos de pausa farão parte da jornada de trabalho normal (LEITE, 2020, p. 120).

Havendo a concessão de intervalos não previstos em lei, a jurisprudência, nos termos da súmula 118 do TST³, de maneira firme, entende que estes constituem tempo à disposição do empregador, razão pela qual devem ser remunerados como tal.

Explicando a ratio que explica esse posicionamento, Resende (2020, p.498) explica que:

A razão de ser é simples: o tempo considerado necessário à recuperação do trabalhador é aquele definido em lei (intervalos obrigatórios). O que for concedido além disso é benéfico apenas ao empregador, pois amplia o tempo em que o empregado fica à sua disposição (tempo decorrido desde a entrada até a saída do trabalho).

Como se trata de uma norma de caráter, cogente, indispensável para a manutenção da saúde física e psíquica do trabalhador, o legislador procurou estabelecer meios coativos para assegurar a observância dos referidos intervalos por parte dos patrões.

³Súm. 118 do TST: "Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada".

((Dessa maneira, basicamente, 2 (duas) são as sanções aplicáveis: A) Configuração de infração administrativa, punível com autuação pela fiscalização do trabalho e posterior imposição de multa administrativa, conforme art. 75 da CLT; B) Indenização do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre a remuneração da hora normal de trabalho.

Lecionando, de maneira didática, como fica a situação a partir de agora, Cassar (2020, p. 148) exemplifica que:

Tereza trabalha das 8h às 17h, com uma hora de intervalo, mas, em determinado dia, trabalhou das 8h às 16h, sem que lhe fosse concedido o intervalo intrajornada. O salário/hora de Tereza é de R\$ 10,00. Neste caso não foram prestadas efetivamente horas extras, ou seja, Tereza prestou a jornada normal de 8h. Entretanto, a Lei determina a indenização do intervalo não concedido, pelo que Tereza receberá, a título indenizatório, o equivalente a R\$ 15,00 (valor equivalente a uma hora de trabalho, relativa ao intervalo não concedido, mais 50%).

Houve, aqui, importantes modificações em relação ao regime anterior à reforma. Isso porque:

A indenização ficará restrita à proporção do intervalo não concedido, significando dizer que a fração usufruída pelo empregado não integrará a indenização. Exemplificando. Digamos que o empregado tenha cumprido jornada de oito horas com intervalo para refeição e descanso de quarenta minutos. Antes da Reforma Trabalhista, teria direito ao pagamento de uma hora extra, com adicional de 50%, e reflexos. Com a Reforma, terá direito ao pagamento de uma indenização correspondente a vinte minutos, com acréscimo de 50%, calculada sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (RESENDE, 2020, p. 490).

Além disso, houve uma modificação no que tange à natureza jurídica do pagamento dessa penalidade.

Antes da Reforma Trabalhista, o intervalo intrajornada não concedido ou concedido parcialmente gerava o direito de o empregado receber o valor total, com natureza de horas extras, com adicional e repercussões. Isso mudou. A partir de 11/11/2017, o intervalo intrajornada não concedido será indenizado, ou seja, a verba deixou de ter natureza remuneratória, e, conseqüentemente, não mais repercutirá sobre as demais (REZZETTI, 2018, p. 350).

Analisando-se criticamente as alterações, nota-se que as mesmas acentuam a desproteção do trabalhador, atuando na contramão dos objetivos do Direito do Trabalho e do princípio da vedação do retrocesso. Trata-se, pois, de uma forma velada de flexibilização das normatizações trabalhistas, desconsiderando o ideal de dignidade da pessoa humana tão buscado pelo constituinte de 1988.

Assim, à luz da Lei Maior e da ordem vigente, deve-se buscar o aumento de direitos e a garantia de uma sociedade saudável, um ambiente e uma jornada de trabalho que condizem com a expectativa de labor digno. A redução da jornada foi algo que tanto se lutou para adquirir ao longo dos anos e o aumento desta nos remete ao retrocesso social. Se adequar às novas perspectivas e rumos que a evolução proporciona é necessário, mas mudanças radicais, e que vão contra os princípios constitucionais não é o caminho certo para a evolução do mundo moderno.

Explicados os principais aspectos dos intervalos intrajornadas, ou seja, aqueles que são garantidos no meio da jornada, para fins de descanso e alimentação, objetiva-se examinar os principais tópicos da regulamentação dos intervalos interjornadas.

Estes consistem nos lapsos de tempo em que o empregado deve descansar entre duas jornadas de trabalho consecutivas. O objetivo delas, além de garantir a higidez física e mental do empregado através da reposição de suas energias, é também garantir ao trabalhador um mínimo de convívio familiar e social fora do tempo em que se dedica ao trabalho.

Trata-se de assunto regulamentado no artigo 66 da CLT, garantindo-se ao empregado um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso. Essa regra é excepcionada pelos intervalos interjornadas especiais, os quais alcançam não só categorias especiais de trabalhadores, tais como os vinculados a serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía (art. 229 da CLT), mas também empregados em regime de compensação de jornada, nos denominados regimes de plantão (12x36 ou 24x72).

De forma geral, os intervalos interjornadas não são remunerados. Nem os comuns, nem os especiais. Isto porque não representam sequer tempo à disposição do empregador. Em outras palavras, o empregado tem liberdade para gastar esse tempo como bem entender.

No que tange às consequências da não concessão do intervalo, a questão encontra-se regulamentada por meio da súmula 110 do TST⁴, que prevê o pagamento das horas que

⁴ Súm. 110. Jornada de trabalho. Intervalo (mantida). Res. 121/2003, *DJ* 19, 20 e 21.11.2003.

ultrapassarem o regramento do intervalo interjornada como horas extras. Trata-se de entendimento sumular que, na verdade, é aplicável aos trabalhadores que laboram em turnos ininterruptos de revezamento. No entanto, por meio de solução analógica, firmou-se entendimento no sentido de aplicabilidade ao trabalhador comum.

Com o novo regramento instituído pela lei 13. 467 de 2017, retirando do referido pagamento a natureza salarial, defende-se a continuidade da validade do entendimento consubstanciado na OJ 355, desde que compatibilizado com a nova redação do § 4º do art. 71. Portanto, embora não seja, em princípio, um intervalo remunerado, as horas que forem subtraídas do intervalo interjornadas devem ser indenizadas, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em sede de conclusão, observa-se que o Direito do Trabalho é fruto de uma série de lutas na busca pela igualdade e proteção dos direitos sociais da classe operária que se formou com o advento da Revolução Industrial. Dessa maneira, resta claro que o intento maior desse ramo do Direito é o de oferecer a necessária proteção do trabalhador, assegurando-lhe condições mínimas de trabalho.

Nessa perspectiva, tem-se claro que a regulamentação da jornada de labor apresentou-se como um dos pontos mais importantes da afirmação do Direito do Trabalho, tendo sido objeto das primeiras leis trabalhistas e de tratamento constitucional ao longo da história. Justamente diante desse fato, mostram-se preocupantes as alterações promovidas pela lei 13.467 de 2017.

Isso porque, após a análise das modificações promovidas pela reforma trabalhista, à luz dos objetivos do Direito do Trabalho e de todo o contexto de lutas que se situa sobre esse ramo, restou claro que as modificações aumentam o poder de barganha do empregador e desfavorecem o trabalhador, reputando-se, assim, inadmissíveis do ponto de vista do ideal protetivo e do princípio da dignidade da pessoa humana.

Súm. 110 do TST: No regime de revezamento, as horas trabalhadas em seguida ao repouso semanal de 24 horas, com prejuízo do intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre jornadas, devem ser remuneradas como extraordinárias, inclusive com o respectivo adicional.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **A formação do mercado de trabalho no Brasil: Da escravidão ao assalariamento.** Disponível em:< repositorio.unicamp.br > Barbosa_AlexandredeFreitas. Acesso em 12 de mai. de 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 20 de abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei 5.452 de 1943.** Disponível em:< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm. Acesso em 24 de abr. 2020.

BRASIL. **Lei 13.467/17.** Disponível em:<<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Disponível em 28 de abr. de 2020.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho.** 3. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2020.

CANANI, Vitorio. **Intervalos na Jornada de Trabalho: intrajornadas, interjornadas e descanso semanal.** Disponível em:<<http://siaibib01.univali.br/pdf/Vitorio%20Canani.pdf>>. Acesso em 22 de mai. de 2020.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado.** 1. Ed. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

COTRIM, Gilberto; RODRIGUES, Jaime. **História Global.** 5º Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **A Jornada no Direito do Trabalho Brasileiro.** Acesso em:< www.trt3.jus.br > revista > rev_54 > Mauricio_Delgado>. Acesso em 22 de abr. de 2020.

GUIMARÃES, Granadeiro. **A relação de trabalho na era das máquinas.** Disponível em:< <http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2015/12/01/a-relacao-de-trabalho-na-era-das-maquinas>. Acesso em 12 de mai. de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** – 10. ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

MORAIS, Uérlei Magalhães de; RIBEIRO, Emilly Nascimento. **Aspectos Negativos Do Teletrabalho.** Disponível em:<semanaacademica.org.br > system > files > artigos > artigos>. Acesso em 18 de mai. de 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 28ª ed. atual., São Paulo: LTR, 2020, p. 39.

NEVES, Jônatas. **Limites jurídicos nas negociações coletivas trabalhistas.** Disponível em:< www.univates.br > bdu > bitstream. Acesso em 18 de abr. de 2020.

PAULA, Márcio Gimenes de. **Humano, demasiado humano**: a autonomia e a responsabilidade segundo Feuerbach. Disponível em:< revistas.unisinos.br › filosofia › article › view>. Acesso em 11 de mai. de 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. – 6. Ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2020.

REZZENTTI, Rogério. **Direito do trabalho**: teoria e questões práticas. – 5 ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 4. Ed. – São Paulo : Saraiva, 2020.

SILVA, Paulo Jaeger da. **Evolução Histórica do Direito do Trabalho**. Disponível em<<https://www.paginasdedireito.com.br/index.php/artigos/384-artigos-out-2018/7832-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em 12 de mai. de 2020.

SUSSEKIND, Arnaldo, et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19ª ed. atual., São Paulo: LTR, 2000, p. 990, v. 2.