

**FACULDADE RAÍZES
CURSO DE DIREITO
HÉLIA ROSA DOS SANTOS**

**DIREITO DO TRABALHO: JORNADA DE TRABALHO E O REFLEXO DA
REFORMA TRABALHISTA**

**ANÁPOLIS/GO
2018**

HÉLIA ROSA DOS SANTOS

**DIREITO DO TRABALHO: JORNADA DE TRABALHO E O REFLEXO DA
REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada como requisito parcial
à conclusão do curso de Direito da Faculdade
Raízes, sob orientação da professora Angélica
Gouveia Lima.

**ANÁPOLIS/GO
2018**

HÉLIA ROSA DOS SANTOS

**DIREITO DO TRABALHO: JORNADA DE TRABALHO E O REFLEXO DA
REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada como requisito parcial
à conclusão do curso de Direito da Faculdade
Raízes, sob orientação da professora Angélica
Gouveia Lima.

MONOGRAFIA APROVADA PELA BANCA EXAMINADORA EM ____ / ____ / ____

Angélica Gouveia Lima
Orientadora
Professora da Faculdade Raízes

Escreva a titulação e o nome completo do Examinador 1
Examinador
Professor da Faculdade Raízes

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho ao meu esposo, Eddy Caexeta Aranha e aos meus filhos Lucas e Maria Eduarda pela compreensão e apoio que recebi durante essa etapa da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Meus sinceros agradecimentos à professora Mestre Karolline Pires Vital França, a professora Angélica Gouveia Lima que acompanhou e direcionou toda a elaboração do presente trabalho.

RESUMO

O objetivo desta monografia é examinar a jornada de trabalho, principalmente no sentido histórico. Sabe-se que o direito material do trabalho passou por diversos momentos para ganhar espaço na esfera jurídica, tendo como maior incentivo a Revolução Industrial. Naquela época, as pessoas trabalhavam até 20 horas por dia, o trabalho era braçal e os movimentos eram repetitivos, o que trazia diversos problemas aos trabalhadores. Assim, surgiu a necessidade de se regulamentar a jornada de trabalho que fosse adequada à cada tipo de profissão, para que o trabalhador não fosse escravo do próprio trabalho. Durante toda a história do direito do trabalho, a legislação foi modificada por diversas vezes, seja pelo motivo de evolução da sociedade, seja pela necessidade de se regulamentar um assunto, o que foi devidamente abordado durante a construção deste trabalho de conclusão de curso que utilizou-se do método dedutivo para chegar ao resultado pretendido. Em constante evolução, a Consolidação das Leis do Trabalho sofreu alterações advindas da Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como a “reforma trabalhista”, que trouxe novas modalidades de contrato de trabalho, e, conseqüentemente, novas jornadas de trabalho, além da extinção de alguns requisitos para caracterização do tempo à disposição do empregador que computaria como horas trabalhadas. Além dos reflexos da reforma trabalhista na jornada de trabalho, o presente trabalho cuidou de analisar as jornadas de trabalho de determinadas profissões que mereciam uma atenção especial no que tange ao tempo de trabalho, o que foi devidamente tratado no decorrer dos capítulos.

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

ABSTRACT

The objective of this monograph is to examine the working day, mainly in the historical sense. It is known that the material right of work has gone through several moments to gain space in the legal sphere, with the Industrial Revolution as a greater incentive. At that time, people worked up to 20 hours a day, the work was manual and the movements were repetitive, which brought various problems to the workers. Thus, the need arose to regulate the working day that was appropriate to each type of profession, so that the worker was not a slave of the work itself. Throughout the history of labor law, the legislation has been modified several times, either for the reason of society evolution, or for the need to regulate a subject, which was duly addressed during the construction of this work of completion of course that used deductive method to achieve the desired result. In constant evolution, the Consolidation of Labor Laws has been amended by Law No. 13,467 / 2017, popularly known as the "labor reform", which brought new forms of employment contract, and consequently, new working days, in addition to the extinction of some requirements for characterization of the time available to the employer that would compute as hours worked. In addition to the repercussions of the labor reform in the work day, the present work took care of analyzing the work days of certain professions that deserved a special attention with regard to the working time, which was duly dealt with during the chapters.

Keywords: Workday. Labor Reform. History of Labor Law.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art. – Artigo

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DSR – Descanso Semanal Remunerado

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

n. - Número

NASA – National Aeronautics and Space Administration

OAB - Ordem dos Advogados do Brasil

OIT- Organização Internacional do Trabalho

OJ – Orientação Jurisprudencial

RO - Recurso Ordinário

SDI-I – Seção de Dissídios Individuais – Subseção I

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

LISTA DE SÍMBOLOS

§ - Parágrafo

% - Porcentagem

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	O TEMPO DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE E NA HISTÓRIA	13
2.1	JORNADA DE TRABALHO	13
2.2	JORNADAS DE TRABALHO NO TEMPO.....	13
2.3	A DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL.....	15
2.4	A “CONQUISTA” DA JORNADA DE 44 HORAS.....	18
2.5	MOVIMENTOS DE REDUÇÃO DE JORNADA APÓS CARTA DE 1988	19
3	A JORNADA DE TRABALHO	20
3.1	CONCEITO DE JORNADA DE TRABALHO.....	20
3.2	CLASSIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO.....	21
3.4	JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO	22
3.4.1	O Advogado.....	22
3.4.2	O Artista	23
3.4.3	O Atleta	23
3.4.4	O Bancário.....	24
3.4.5	O Digitador.....	25
3.4.6	O Ferroviário	25
3.4.7	O Jornalista.....	26
3.4.8	O Mineiro	26
3.4.9	O Professor	27
3.4.10	A Telefonista	27
3.5	TRABALHO NOTURNO.....	28
3.5.1	Adicional Noturno	28
3.5.2	Hora Noturna Reduzida.....	29
3.6	JORNADA EXTRAORDINÁRIA	29
3.6.1	Horas Extras no Caso de Necessidade Imperiosa.....	30
3.6.2	Descanso Semanal Remunerado – DSR	31
4	REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NA JORNADA DE TRABALHO.....	34
4.1	HORAS IN ITINERE	34
4.2	TEMPO DE PERMANÊNCIA NA EMPRESA	34
4.3	JORNADA 12X36.....	35
4.4	BANCO DE HORAS E COMPENSAÇÃO DE JORNADA	36

4.5 JORNADA SOB REGIME DE TEMPO PARCIAL.....	37
4.6 INTERVALO INTRAJORNADA.....	38
4.7 TELETRABALHO.....	38
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	40

1 INTRODUÇÃO

Antes mesmo da entrada em vigor da Consolidação das Leis do Trabalho, o direito material do trabalho passou por diversos momentos para ganhar espaço na esfera jurídica, tendo como maior incentivo a Revolução Industrial.

No Brasil, a legislação trabalhista somente fora reunida no ano de 1943 pela Consolidação das Leis do Trabalho, pois, antes dessa reunião, as poucas leis que regulamentavam sobre o direito do trabalho eram esparsas.

A promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho foi um marco inicial da legislação laboral no país. No entanto, sabe-se que, àquela época, as leis eram elaboradas conforme a conduta social daquele tempo. Vivíamos em uma ditadura do Estado Novo, mas isso não impediu a outorga de uma nova legislação trabalhista que preparou o Brasil para o futuro. Com esta legislação, foram regulamentadas as necessidades da época que visavam garantir os mínimos patamares de dignidade e respeito ao trabalhador

Certamente o Brasil atual não é mais o Brasil de 1943, já se passaram 75 anos desde o grande avanço trazido pela Consolidação das Leis do Trabalho. Em 1943, o Brasil era considerado um país rural onde mais de 60% da população vivia no campo. Nota-se a diferença da realidade vivida àquela época.

A legislação trabalhista avançou durante esses anos e ganhou maior destaque com a Constituição Federal de 1988, que, trouxe garantias e direitos aos trabalhadores rurais e urbanos. Assim, conforme a sociedade evoluía, o direito e as leis também eram alterados para atender a conduta da sociedade.

O futuro chegou, estamos no século XXI, não estamos mais na era do campo e sim da tecnologia da informação, se compararmos nossos telefones celulares com os mais modernos computadores da NASA de quando o homem pisou na lua, veremos que nossos telefones têm mais capacidade de processamento que eles. Então não é difícil concluir que as dinâmicas sociais foram alteradas, as formas de relacionar, de produzir e de trabalhar mudaram drasticamente.

Assim, com a evolução da sociedade, novas profissões foram criadas na mesma velocidade em que outras desapareceram, e muitas dessas profissões não foram devidamente regulamentadas. Sabe-se que, por ser uma legislação antiga, a CLT ainda trata alguns institutos de forma ‘desatualizada’. No entanto, com a reforma trabalhista, foram regulamentados novos tipos de contrato de trabalho e, conseqüentemente, de jornadas de trabalho.

Neste contexto, a questão do tempo de trabalho no Brasil hoje é a mesma de 1943? Quais os fatores que influenciaram a determinação da jornada de trabalho? Quais os reflexos da reforma trabalhista no que tange à jornada de trabalho?

Para responder esta questão, o presente trabalho se inicia pela origem e evolução histórica da duração do trabalho. Em seguida, analisa-se a ‘conquista’ da jornada de 44 horas definida pela constituição vigente, tratando também dos projetos de leis que tramitam propondo a redução da jornada e, por fim, no terceiro e último capítulo, é exposto os reflexos da reforma trabalhista na jornada de trabalho.

2 O TEMPO DE TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE E NA HISTÓRIA

Para chegar ao objetivo da presente monografia é importante ressaltar a história do direito do trabalho para conseguir chegar a uma definição da jornada de trabalho, seus conceitos e definições, o que será abordado a seguir.

2.1 JORNADA DE TRABALHO

Temos a mentalidade de considerar a superioridade da modernidade sobre quaisquer outros momentos históricos. Portanto esta fantasia nos leva a acreditar que hoje trabalharmos menos horas durante a vida do que outrora.

Mas o que vem a ser Jornada de Trabalho?

Para Dal Rosso (1996, p. 43) o termo jornada de trabalho já está consagrado no Brasil para definir tempo de trabalho: “empregamos com frequência a expressão jornada de trabalho. O termo está praticamente consagrado, constituído uma particularidade da língua portuguesa seu uso para designar tempo de trabalho, qualquer que seja a medida de duração.”

A Constituição Federal em seu artigo sétimo reafirma o conceito do filósofo ao definir que a ‘duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais’. (BRASIL, 1988). Observe que a jornada de trabalho está definida em razão do tempo.

Segundo Delgado (2013, p. 876) “jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador.”

Contudo, a quantidade de trabalho não depende exclusivamente dos avanços tecnológicos, ela está diretamente ligada ao tempo despendido pelo trabalhador para a realização do trabalho, ou seja, “jornada é a mensuração do tempo gasto no trabalho.” (DAL ROSSO, 1996, p. 44)

2.2 JORNADAS DE TRABALHO NO TEMPO

Dal Rosso (1996, p. 79), afirma que a “jornada de trabalho dos séculos XIV e XV eram em torno de 2.500 a 3.000 horas ano. Já em 1495 este tempo já se aproximava de 3.200 horas.” Afirma ainda que ao final do século XVIII a jornada de trabalho chegou até o limite da capacidade humana.

Não há dúvida de que as horas de trabalho aumentaram enormemente durante o primeiro quartel do século XIX. Em Manchester, em 1825, as horas de trabalho nas fábricas e nas minas variavam de 12 horas e meia a 14 e o trabalho era executado de dia e de noite... para homens adultos. Para mulheres e crianças as condições eram piores. Os meninos empregados em fábricas e minas trabalhavam entre 18 e 20 horas ao dia. (DAL ROSSO, 1996, p. 80)

Segundo o autor, a jornada média anual de trabalho continuou a subir até a revolução industrial quando em alguns casos chegou até a 4.000 horas ao ano, o que representa de 16 horas ao dia, chegando a seu auge sem condições de avanço sob pena de conduzir os trabalhadores a morte. (DAL ROSSO, 1996)

Segundo Ramos Filho (2009, p. 180), o capitalismo aumentou em muito as jornadas de trabalho sem o acompanhamento estatal:

O desenvolvimento capitalista sem regulação estatal ou social fez com que o número de horas anuais aumentasse consideravelmente até chegar a 4500 horas em comparação com as menos de 2000 horas anuais de antes da chegada da burguesia ao poder.

Para Agra Belmonte (2004, p. 165) “a partir de 1950 a jornada de trabalho começou a diminuir. Em 1979 a jornada de trabalho girava em torno de 1.600 a 1.800 horas.”

Sob o prisma do aumento da produtividade, Dal Rosso (1996, p. 110), escreve que o cenário internacional não favoreceu a redução da jornada e afirma que em um bom número de países não existe tendência de redução de jornada:

Países da Ásia, da América Latina e da África, bem como países ex-comunistas, seguem a mesma tendência de impor mais trabalho a seus cidadãos. Isso porque, menos aparelhados de condições tecnológicas de produção de bens e serviços, e sua classe dominante aguçada pela avareza de acumular o vil metal, uma das saídas que lhes resta para acelerar o crescimento econômico é impor mais trabalho.

Barros (2003, p. 536) expõe a ideia de que “sacrifícios são necessários para o restabelecimento dos grandes equilíbrios econômico. Deste modo os sacrifícios pedidos pelos capitalistas é de que todos abracem a causa para que todos consigam o que desejam.” E deste modo tentam justificar o aumento da jornada de trabalho.

Porém, para Dal Rosso (1996, p. 57), “devemos nos atentar pois o estudo da redução da jornada de trabalho constitui apenas uma parte, devemos nos atentar para o movimento de alongamento do trabalho até o máximo da resistência humana.”

A diminuição do tempo de trabalho sob uma medida, às vezes, não passa de um grande embuste sob outra. Em muitos casos, está ocorrendo efetivo aumento de trabalho, sob o disfarce da redução da jornada diária ou semanal. Este é o paradoxo

da tendência invertida, quando o menos tempo de trabalho se transforma em mais. Ocorre uma redistribuição de menos horas de trabalho ao ano por um período mais longo de anos, cujo efeito é aumentar a jornada vital de trabalho. (DAL ROSSO, 1996, p. 54)

Segundo Dal Rosso (1996), historicamente todas as nações que passaram por revoluções capitalistas alongaram o trabalho até o limite da capacidade humana.

2.3 A DURAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

No início da república as jornadas de trabalho eram fixadas livremente sem intervenção estatal, Ramos Filho (2009, p. 182) nos traz em sua obra um retrato do Brasil logo após a proclamação da República:

Após a proclamação da República, já em 1891, foi instituído mecanismo, por decreto, que previa Inspeção por parte do Estado para garantir o cumprimento da norma que limitava nove horas a jornada de trabalho dos meninos de 14 e 15 anos (as crianças de 12 a 14 tinham o teto de sete horas diárias o labor). Todos os demais trabalhadores, a partir dos 16 anos, cumpriam jornadas superiores, geralmente de doze horas diárias, fixadas livremente, sem qualquer limitação, guardando coerência com o Estado Liberal, fundado no contrato e na autonomia da vontade.

Logo, a limitação da jornada em 8 horas diárias já estava prevista desde a carta de 1934.

A constituição de 1934 inscreve, pela primeira vez, no texto legal, as jornadas diárias de oito horas de trabalho. Acompanham ainda o texto outras disposições que propõem controles sobre trabalho dos adolescentes e sobre o trabalho noturno e estabelecem o repouso semana remunerado. (DAL ROSSO, 1996, p. 238)

Porém, antes desta evolução o operário brasileiro tinha que cumprir jornadas muito superiores sem nenhum descanso. Dal Rosso (1996, p. 239) aduz que “o texto da constituição de 1934 e por consequência o texto de 1946 não chega a ser uma inovação pois ambos se amparam em legislação regulares vigentes a época.”

Podemos observar a jornada de trabalho de oito horas ser definida no decreto nº 21.186, de 22.03.1932, que regula o horário para o trabalho no comércio:

Art. 1º A duração normal do trabalho efetivo dos empregados em estabelecimentos comerciais, ou secções de estabelecimentos comerciais, e em escritórios que explorem serviços de qualquer natureza, será de oito horas diárias, ou quarenta e oito horas semanais, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação efetiva corresponda um dia de descanso obrigatório. (BRASIL, 1932)

No decreto nº 21.364, de 04.05.1932, que regula o horário para o trabalho industrial, a jornada de trabalho também já era de 8 horas diárias, não podendo exceder de 48 horas semanais, com descanso semanal obrigatório:

Art. 1º A duração normal de trabalho diurno do empregado em estabelecimentos industriais de qualquer natureza será de oito horas diárias, ou quarenta e oito horas semanais, de maneira que a cada período de seis dias de ocupação corresponda um dia de descanso obrigatório. (BRASIL, 1932)

Podemos observar nestes dois decretos que antecederam a carta de 1934 que a jornada de 8 horas diárias não eram uma inovação. E ainda conforme destaca Barros, (2003, p. 536) “embora prevista na Constituição de 1934, a jornada diária de 8 horas só seria disciplinada em 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho”.

Porém, Dal Rosso (1996, p. 230-231) nos traz relatos de como era a jornada de trabalho no século XIX, em estudos históricos acerca das primeiras fabricas instaladas no Brasil: “a jornada correspondia doze horas por dia sem considerar as horas extraordinárias. Com este número a jornada anual chegava 3.600 horas ano.”

Dal Rosso (1996, p 241), ainda afirma que a presença de um dispositivo constitucional regulando a jornada de trabalho em 1934 não significa necessariamente que as regras foram adotadas: “a presença de um dispositivo na Constituição de 1934, restringindo a duração do trabalho diário, não significa a adoção da prática trabalhista de horas de trabalho, dos países desenvolvidos, pelo Brasil.”

E ainda nos chama a atenção para as exceções:

Antes, pois que se retire qualquer conclusão fantasiosa, senão ingênua, analisemos as “exceções” que aparecem na regulamentação à Constituição. São as exceções que legalizam a não observância do texto constitucional. As exceções fazem a regra. (DAL ROSSO 1996, p. 241)

Em maio de 1943 temos a entrada em vigor do Decreto-lei nº 5.452, a CLT, que segundo Dal Rosso (1996, p. 242) não inova em nada com relação a jornada de trabalho, que mantém o princípio de oito horas diárias no artigo 58 mas abre imensas exceções. (BRASIL, 1943)

A Assembleia Constituinte de 1946 não trouxe alteração no tocante a jornada de trabalho, que, segundo Rosso (1966, p. 253), “a não mudança se explica pelo insucesso dos trabalhadores em modificar a jornada por movimentos de greves e outros no período que antecedeu a constituinte.”

Então, na carta de 1946 foi repetido o que já era previsto na CLT, passando apenas a ser tutelado pela Constituição em seu artigo 157 inciso V. “duração diária do trabalho não excedente a oito horas, exceto nos casos e condições previstos em lei” (BRASIL, 1946)

A Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969, não alterou a jornada mantendo apenas a limitação de 8 horas diárias. (BRASIL, 1969)

O que sucedeu após foi um grande movimento sindical, as entidades sindicais, iniciaram 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. A duração de 50 dias atesta nesse sentido. Estava em disputa não apenas uma reivindicação salarial. A diminuição do tempo de trabalho envolvia muito mais do que salário. Implicava a vida, a saúde dos trabalhadores, a liberdade de dispor de algum tempo para cada um fazer dele o que bem entendesse. Mais do que uma circunstância fortuita e passageira, a reivindicação de 40 horas de trabalho abrangia uma estrutura e uma mentalidade. Estruturalmente, o processo de trabalho se organizava sobre longas jornadas. Não consistia num processo em que o aumento da produtividade devesse ceder espaço para menos horas de trabalho. A ordem do raciocínio era inversa: muito tempo de trabalho e, quem sabe, ganhos de produtividade. Enquanto cultura e mentalidade, a reivindicação de quarenta horas de trabalho introduzia um elemento completamente novo na equação de trabalhadores e empregadores: menos horas de trabalho com o mesmo salário. Essas razões mostram porque a greve foi difícil, pesada e seus resultados marcaram época. (DAL ROSSO, 1996, p. 264-265)

Segundo Dal Rosso (1996, p. 266), “o efeito da greve tão prolongada abriu negociações de pequenas empresas em separado dos sindicatos o que causou a redução de tempo de trabalho para alguns trabalhadores apenas. Os acordos realizados levaram ganhos diferenciados.” Ele segue discorrendo que a maioria dos trabalhadores conseguiram reduzir a jornada de 48 para 44 horas semanais e um pequeno grupo de 5% conseguiu uma redução da jornada para 40 horas.

Dal Rosso (1996, p. 269), conclui que “o principal resultado desta greve intitulada de “greve das 40 horas” foi ter acabado com a prática de jornadas de 60 horas, que eram as 48 estabelecidas pela lei e somadas por 12 horas extras.”

Porém, como observado pela citação anterior, a conquista não foi para todos os trabalhadores ficando alguns grupos de fora.

O período entre a greve de 1985 até a Constituição de 1988 foi marcado por implementação prática aos acordos firmados durante a greve. Em 1988, ao ser promulgada a Constituição, a alteração da jornada semanal em 44 horas inovou para a maioria dos trabalhadores fora dos estados da região sudeste. Contudo para os trabalhadores desta região

pouco alterou, uma vez que já estava disseminada a jornada inferior às 48 horas. (BRASIL, 1988)

2.4 A “CONQUISTA” DA JORNADA DE 44 HORAS

Para Dal Rosso (1996, p 265-267) “a greve pelas 40 horas ocorrida em 1985 foi o gatilho para a conquista da jornada de 44 horas semanais, pois uma conquista da greve foi a redução da jornada para a maioria dos trabalhadores.”

O intervalo que procedeu entre a greve de 1985 e a Constituição de 1988, quando a jornada de 44 semanais é universalizada para todos os assalariados, é o período de preservação e implementação prática dos acordos de greve. Nos subsequentes contratos coletivos, as 44 horas são estendidas para toda a categoria de trabalhadores [...] (DAL ROSSO, 1996 p. 270)

Então, entre a greve de 1985 e a Constituição de 1988 tivemos um período de extensão da redução da jornada de 48 por 44 horas por semana. Porém, algumas categorias já tinham conquistado a jornada de 40 horas semanais:

Algumas categorias vinham se beneficiando da jornada de 40 horas semanais. Desde a Constituição de 1967 os funcionários públicos trabalhavam 40 horas por semana. Várias empresas também já estavam cedendo em termos do turno de seis horas há anos. (DAL ROSSO, 1996 p. 271)

Em seus estudos, Dal Rosso (1996, p. 265), conclui que o “enfrentamento parlamentar que antecedeu a constituição trouxe uma reviravolta ao que era discutido com relação a jornada de trabalho.” Todos os fóruns anteriores eram no sentido de fixar a jornada em 40 horas que culminou na aprovação do texto com a jornada em 44 horas que já era uma conquista da greve de 1985.

A decisão sobre a redução da jornada para todo o brasileiro não resultou de um processo tranquilo. Muito pelo contrário. Aconteceram idas e vindas. Propostas foram mudadas no meio do caminho. Nas etapas iniciais do Congresso Constituinte prevaleceu a proposta de uma jornada semanal de 40 horas. Mas na fase da sistematização final do projeto de constituição – quanto se articulou o agrupamento de parlamentares denominado “Centrão” -, a proposta foi abandonada em favor da jornada de 44 horas. (DAL ROSSO, 1996, p. 271)

Para o autor isso ocorreu devido a grandes pressões que a burguesia exerceu sob a argumentação que caso a jornada fosse reduzida haveria falência de empresas:

Essa dissidência da fração mais frágil da burguesia exerceu um papel importante que não pode ser menosprezado: fortaleceu a defesa das quarenta e quatro horas como concessão máxima e ao construir uma argumentação de que a redução da jornada levaria necessariamente à falência das empresas, criou uma base ideológica para o retardamento à obediência à Constituição. (DAL ROSSO, 1996, p. 273-274)

Com este olhar, em que a jornada de 40 horas era o principal debate na fase pré-constituente de 1988, a manutenção da jornada em 44 horas pode ser vista por muitos como uma derrota e não uma vitória por ter conseguido igualar com os padrões internacionais.

2.5 MOVIMENTOS DE REDUÇÃO DE JORNADA APÓS CARTA DE 1988

Depois da promulgação da constituição de 1988, que implantou definitivamente a jornada de 44 horas semanais, Dal Rosso (1966, p. 319), afirma que uma “nova onda por redução de jornada surge apenas em 1996, onde duas grandes montadoras reduziram a jornada para 42 horas semanais.”

Atualmente temos em tramitação no senado a Proposta de Emenda Constitucional nº 89, de 2015 que visa a redução da jornada de 44 horas para 40 horas semanais. (BRASIL, 2015)

Em suas justificativas é lembrado que na carta de 1988 houve uma redução da jornada de 48 para 44 horas semanais sem o aumento do desemprego, pelo contrário, segundo o projeto houve um aumento na produtividade em 113%.

Afirmam ainda que a redução semanal do trabalho para 40 horas é uma antiga reivindicação social e é uma tendência histórica.

Dal Rosso (1996, p. 344-345) conclui em sua pesquisa que a redução da jornada para 40 horas semanais não causará impactos no setor produtivo:

Posso afirmar sem medo de erro que existem condições econômicas nas empresas para suportar uma redução da jornada de trabalho até quarenta horas, a curto prazo, e até mesmo a níveis inferiores a este. Mediante a adoção de simples medidas racionalizadoras, ditadas pela inventividade individual, as empresas podem substituir facilmente o volume de trabalho diminuindo por uma eventual jornada com menos horas por semana e por ano.

No texto do projeto da PEC nº 89, vemos ainda que economistas afirmam que os resultados obtidos com a redução da jornada de trabalho dependerão das condições em que será feita a redução. (BRASIL, 2015)

3 A JORNADA DE TRABALHO

Um dos pontos cruciais para o bom funcionamento de uma empresa é a alocação eficiente de sua mão de obra, a fim de evitar períodos de trabalho excessivo ou períodos de ociosidade.

3.1 CONCEITO DE JORNADA DE TRABALHO

Segundo o art. 4º, caput, da CLT “jornada de trabalho é o período diário que o empregado fica à disposição do empregador executando ou aguardando ordens.” A jornada de trabalho de trabalho conforme dispõe o art. 58 da CLT compreende o período de 8 horas diárias, perfazendo um total de 44 horas semanais, salvo previsão em convenções coletivas. (BRASIL, 1943)

O descanso semanal remunerado (DSR) está previsto no art. 67 da CLT, onde assegura a todo empregado um descanso semanal de 24 horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo. (BRASIL, 1943) E ainda encontramos dispositivo acerca do DSR na Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XV, que o repouso semanal remunerado seja preferencialmente aos domingos. (BRASIL, 1988)

O registro da jornada de trabalho é ônus do empregador, que conta com mais de 10 empregados - art. 74, § 2º, CLT – (BRASIL, 1943). Porém é aconselhável que todo empregador, independentemente da quantidade de funcionários, faça o controle da jornada de trabalho com registro de ponto homologado pelo Ministério do Trabalho.

O art. 59, caput, da CLT, dispõe que 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. (BRASIL, 1943)

Dispõe a Constituição Federal em seu artigo 7º, nos incisos XIII e XIV, sobre a jornada de trabalho, que as jornadas maiores não podem ser instituídas, porém, podem ser estabelecidas jornadas menores:

- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. (BRASIL, 1988)

3.2 CLASSIFICAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

A Jornada de Trabalho classifica-se em: a) Quanto à duração: Ordinária e Extraordinária; b) Quanto ao período: Diurno, Noturno, Misto; c) Quanto à profissão: Geral e Especial.

Quanto à duração, a jornada de trabalho foi limitada pelo legislador para proteger o trabalhador, uma vez que se constatou que os maiores índices de acidentes do trabalho ocorrem em razão de um excesso de fadiga do trabalhador, e, portanto, as normas trabalhistas buscam proteger a saúde do empregado com normas de natureza profilática ou higiênica.

A duração ordinária refere-se a jornada de 8 horas diárias e 44 semanais, enquanto a extraordinária é permitida apenas 2 horas diárias.

Quanto ao período, o diurno limita-se no horário das 5 às 22 horas, já a noturna é aquela compreendida entre as 22 até às 5 horas, e o período misto, envolve os outros dois períodos, diurno e noturno, art. 73, § 4º, da CLT. (BRASIL, 1943)

Quanto a profissão de caráter geral, é o período de 8 horas diárias ou 44 semanais, enquanto a especial é de acordo com a Profissão, professor – art. 318 da CLT, telefonista – art. 227 da CLT, bancário – art. 224 da CLT, mineiro – art. 293 da CLT, advogado, jornalista – art. 303 da CLT. (BRASIL, 1943)

3.3 EMPREGADOS EXCLUÍDOS DA PROTEÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

É importante comentar que existe na legislação alguns empregados que são excluídos da limitação da jornada de trabalho, conforme preceitua o art. 62 da CLT, isso que dizer também que são excluídos de receberem horas extras e o respectivo adicional. É o caso dos gerentes, diretores, chefes de departamentos ou filial, por possuírem cargo de gestão, isto é, podem admitir e demitir funcionários, podem dar advertência aos funcionários, pode suspender, possuem subordinados. (BRASIL, 1943)

Mas um requisito é preciso ficar atento, esses funcionários excluídos da limitação da jornada de trabalho, que exercem o cargo de gerência, recebem um acréscimo de salário igual ou superior a 40%, como dispõe o art. 62, parágrafo único, da CLT. (BRASIL, 1943)

Outros empregados excluídos são 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.

Ainda temos os empregados em regime de teletrabalho que foi incluído pela Lei nº 13.467, de 2017, este será tratado em um tópico específico no decorrer do trabalho.

3.4 JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO

Existem alguns profissionais ou trabalhadores que tem uma jornada de trabalho diferente ou um tratamento especial, entre estes trabalhadores podemos citar o artista, o bancário, o ferroviário, o jornalista, o mineiro, o professor e o telefonista.

3.4.1 O Advogado

O advogado pode ser um autônomo ou empregado, mas como este trabalho se refere a jornada de trabalho, será tratado aqui do advogado empregado (art. 2º, § 1º, da CLT). Então a legislação diz que a jornada de trabalho do advogado empregado não pode exceder a 4 horas diárias contínuas e, portanto, 20 horas semanais, sendo somente maior ou menor se convenção coletiva prever ou se for dedicação exclusiva. (BRASIL, 1943)

Lembrando que jornada de trabalho é considerada aquele tempo a disposição do empregador, seja executando ordens no escritório ou atividades externas sob ordens de seu empregador.

Os profissionais da advocacia empregados têm um diferencial em relação as horas extraordinárias que ultrapassam a jornada normal de trabalho.

Assim diz Barros (2013, p. 548) sobre a jornada extraordinária do advogado:

As horas trabalhadas que ultrapassarem a jornada normal serão remuneradas com um adicional não inferior a 100% sobre o valor da hora normal, mesmo havendo contrato escrito (art. 20, §2º, da Lei n. 8.906, de 1994). Isso significa que para o cálculo da hora extra do advogado deve-se dividir a remuneração mensal por 120, que é o número de horas trabalhadas no mês; o quociente desta operação equivalente à hora normal, a qual será acrescida de um percentual de 100%. Já o trabalho noturno, assim considerado o que é realizado entre as 20 horas de um dia até as 5 horas do dia seguinte, sofre uma sobrecarga de 25% sobre a hora normal.

Portanto é possível identificar que o advogado empregado possui um diferencial dos demais trabalhadores quanto a jornada de trabalho, seja ela jornada normal ou jornada extraordinária.

Ainda deve-se deixar claro que a Lei 8.906 de 1994 em seu artigo 3º, deixa evidente que esta jornada não se aplica à administração pública direta da União, Estados,

Municípios e Distrito Federal, autarquias e fundações instituídas pelo Poder Público, pois elas têm legislação específica. (BRASIL, 1994)

É preciso mencionar ainda que o Regulamento da OAB diz que o advogado que celebrou contrato de trabalho antes da Lei 8.906 de 1994, não se enquadra na jornada de trabalho reduzida, sendo seu horário de 8 horas diárias, não tendo direito a horas extras advindas da dedicação exclusiva, o qual considera dedicação exclusiva aquele previsto em contrato individual de trabalho. (BRASIL, 1994)

3.4.2 O Artista

Como nos demais empregados, considera-se trabalho efetivo aquele período que o artista está executando as atividades ao empregador e aquele em que estiver à disposição do empregador, que incluem, o período de ensaios, gravações, dublagem, fotografias, preparação do ambiente - art. 18 e art. 21, § 4º. (BRASIL, 1978)

Para estes profissionais a jornada de trabalho tem uma diferenciação de acordo com a atividade, seja ela de rádio fusão, fotografia, gravação, cinema, teatro e circo.

Assim diz Barros (2013, p. 550) sobre a jornada dos artistas:

Para os que trabalham em empresa de rádio fusão, fotografia e gravação, a jornada é de seis horas, com limitação de 30 horas semanais; no cinema, inclusive publicitário, quando em estúdio, a jornada é de seis horas diárias; em teatro, a partir da estreia do espetáculo, o trabalho do artista terá a duração das sessões, com oito sessões semanais. Para o artista integrante de elenco teatral, a jornada de trabalho poderá ser de oito horas, durante o período de ensaio, respeitando o intervalo previsto na CLT.

Nos circos e variedades, o artista terá sua jornada de seis horas diárias, 36 semanais; na dublagem, 6 horas com limitação de 40 semanais. Aqueles prestados acima destes horários serão considerados extraordinários conforme art. 59 a 61 da CLT. (BRASIL, 1943)

3.4.3 O Atleta

Para o Atleta temos lei específica e sobre este assunto também temos o comentário da Barros (2013, p.551):

Dispunha o art. 6º da Lei 6.354, de 1976, que o horário normal de trabalho do atleta seria organizado de forma que bem servisse o seu adestramento e exibição, não podendo exceder de 48 horas semanais, hoje, 44 horas semanais, em face da alteração constitucional, tempo em que o empregador poderia exigir que o empregado permaneça à sua disposição.

Entretanto, a Lei conhecida como Pelé revogou o dispositivo de limitação da jornada semanal do profissional do futebol.

3.4.4 O Bancário

Estabelece o art. 224 da CLT, com a redação fornecida pelo Decreto – Lei nº 915/1969 e pela Lei nº 7.430/1985, que a duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e na Caixa Econômica Federal será de 6 horas contínuas, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 horas semanais. (BRASIL, 1985)

Excepcionalmente a jornada poderá ser prorrogada por até 8 horas diárias, porém não excedendo de 40 horas.

Sobre a jornada de trabalho especial do Bancário, Barros (2013, p.552), diz:

A duração normal do trabalho ficará compreendida entre as 7 horas e as 22 horas, assegurando-se ao bancário um intervalo de 15 minutos para alimentação. Os intervalos para descanso concedidos ao trabalhador, em regra, não são computados na duração do trabalho, “ex vi” do art. 71, § 2º, da CLT. O sábado é considerado dia útil não trabalhado e não dia de repouso remunerado (Súmula nº 113 do TST), salvo norma coletiva em contrário.

O Decreto Lei nº 546/69, permite o trabalho noturno em bancos, restringindo os serviços de compensação de cheques ou computação eletrônica. Porém não é comum vermos bancários trabalharem no horário noturno, a não ser os que possuem cargos de gerência, supervisão ou de confiança, art. 224, § 2º da CLT. (BRASIL, 1943)

O regime especial dos bancários é estendido aos demais trabalhadores dos bancos e casas lotéricas., como por exemplo os que prestam serviços de portaria e limpeza, telefonistas, todos na forma do art. 226 da CLT (BRASIL, 1943). O caixa de banco também se enquadra neste dispositivo, mesmo sendo considerado caixa executivo:

BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 [...] VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta [...] (BRASIL, 2011)

Já os vigilantes contratados diretamente por bancos ou por intermédio de empresas especializadas (Súmula nº 257 do TST), não são considerados bancários, mas por interpretação extensiva do art. 226 da CLT, estão sujeitos a jornada de 6 horas. (BRASIL, 1943)

Existe um desentendimento quanto aos empregados de cooperativas de crédito e administradoras de cartão de crédito, se esses profissionais são enquadrados como bancários e se também possuem jornada especial. A jurisprudência não atribui a esses profissionais a condição de bancário e a Lei nº 5.764/71, que instituiu as sociedades cooperativas, veda em seu art. 5º, o uso da expressão de “banco”. E não se enquadram também como bancários, porque não possuem previsão legal. (BRASIL, 1971)

3.4.5 O Digitador

O Digitador está contemplado no art. 72 da CLT apenas por analogia ou interpretação extensiva, um profissional que surgiu com o avanço da tecnologia, é comparado com o mecanógrafo, com a diferença do equipamento de trabalho. (BRASIL, 1943)

Esses profissionais têm jornada de 8 horas diárias e 44 semanais, com a vantagem da Súmula nº 346 do TST, recebendo o direito de intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo. (BRASIL, 2003)

Então, como encontrado em alguns julgados, o Digitador tem por analogia o direito aos intervalos de descanso e não a jornada reduzida de 6 horas como dos bancários.

3.4.6 O Ferroviário

A CLT contém uma seção destinada aos ferroviários, que se inicia no art. 236 e estende-se até o art. 247. Convém dizer que o art. 244, incluídos os §§ 1º a 4º, foi revogado pela Lei nº 3.970/61, mas teve a vigência restaurada pelo Decreto nº 5 de 4 de abril de 1966 (art. 36).

Sua jornada é de oito horas para os ferroviários, exceto para os operadores telegrafistas das estações de tráfego intenso em que a jornada não excederá de 6 horas (art. 246 da CLT).

Sobre os ferroviários Barros (2013, p. 563) diz:

Os ferroviários que cumprem horários alternados, ora durante o dia, ora à noite, sujeitam-se à jornada especial dos turnos ininterruptos de revezamento, inexistindo incompatibilidade entre o art. 7º, inciso XIV, da Constituição da república e as normas que regem essa categoria. A tutela se justifica, considerando que as alterações na sincronia do ritmo circadiano podem acarretar, a longo prazo, redução da duração da vida do trabalhador, em face de distintos efeitos patológicos acumulados no tempo, nesse sentido é a Orientação Jurisprudencial nº 274 da SDI-1 do TST.

3.4.7 O Jornalista

A jornada de trabalho do jornalista tem a duração de cinco horas, tanto para os que exercem atividades diurnas quanto para os que exercem atividades noturnas. A jornada pode ser elevada para 7 horas, mediante convenção ou acordo escrito, de acordo com os arts. 303, 304 e parágrafo único da CLT.

O jornalista que exerce funções típicas de sua profissão tem direito a jornada reduzida prevista no art. 303 da CLT (OJ SDI-1 – 407 – div. 22, 25 e 26.10.2010).

Exclui-se da jornada reduzida os que executam serviços externos, os chefes de redação, secretário, chefe ou subchefe de revisão, chefe de oficina, de ilustração e chefe de portaria (art. 306 da CLT). Para eles a duração normal diária será de 8 horas.

Segundo o art. 308 da CLT, em seguida a cada período diário de trabalho haverá intervalo de 10 horas para repouso.

3.4.8 O Mineiro

O Mineiro está disciplinado nos art. 293 a 301 da CLT. Sua jornada de trabalho é de seis horas diárias e 36 semanais. A jornada pode ser elevada até oito horas diárias e 48 semanais, mediante acordo escrito ou convenção coletiva, ficando a prorrogação sujeita a aprovação do Ministério do Trabalho. (BRASIL, 1943)

É possível aos Mineiros jornada inferior a seis horas, por determinação do Ministério do Trabalho se constada condições de insalubridade.

O art. 298 da CLT prevê pausa especial de 15 minutos a cada três horas consecutivas de trabalho, a qual será computada na jornada de trabalho.

3.4.9 O Professor

Conforme disposto no art. 318 da CLT, ao professor é vedado ministrar, por dia, mais de quatro aulas consecutivas ou seis intercaladas em um mesmo estabelecimento de ensino. As aulas que excederem desse limite deverão ser pagas como extras. (BRASIL, 1943)

Cabe informar que o tempo utilizado pelo professor para correção de provas e trabalhos, preparação de aulas, não é considerado para jornada de trabalho e nem como horas extraordinárias, pois são atividades inerentes a função.

Quanto a jornada de trabalho do Professor, Barros (2013, p. 565) diz:

Outro aspecto atinente à jornada de trabalho do professor diz respeito à duração das aulas e ao intervalo entre elas. A CLT é omissa, sendo a matéria disciplinada pelo art. 4º da Portaria nº 522, de 23.5.52, do Ministério da Educação, que fixa em 50 minutos as aulas diurnas e em 45 minutos as aulas ministradas após as 20 horas, nos estabelecimentos de grau superior ou médio e em 60 minutos as aulas ministradas nos demais cursos. A mesma portaria faculta ao professor um intervalo de 90 minutos, pelo menos, após o decurso de três aulas consecutivas. Caso as aulas sejam ministradas entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, o trabalhador fará jus ao adicional noturno assegurado em preceito constitucional.

3.4.10 A Telefonista

Depois de muita discussão acerca da função de telefonista, se telefonista seria apenas aquelas que trabalhavam em empresas cuja atividade fim fosse somente de telefonia, a jurisprudência na Súmula nº 178 do TST acabou por entender ser aplicável à telefonista de mesa de empresa que não explora o serviço de telefonia o disposto no art. 227, e seus parágrafos, da CLT (BRASIL, 2003)

Barros (2013, p. 566) explica o que a jurisprudência vem entendendo sobre Telefonista:

Nesse diapasão, a jurisprudência vem considerando como telefonista o empregado que opera com aparelho “KS”, contendo oito ou nove linhas e vários ramais ou outros de natureza equivalente e o que, embora não trabalhe em mesa de telefonia, atua no atendimento sucessivo de chamadas telefônicas, sendo esta atividade principal. O recurso analógico se justifica,

em face do desgaste da função considerada penosa, do ponto de vista objetivo.

Pois bem, após uma breve explanação de quem se enquadra como Telefonista, voltemos a jornada de trabalho desses profissionais, o qual se enquadra na jornada de trabalho especial de seis horas diárias e 36 horas semanais, conforme dispõe o art. 227 da CLT. (BRASIL, 1943)

Para aqueles que possuem horários variáveis, o art. 229 da CLT estabelece a duração de sete horas diárias de trabalho e dezessete horas de folga, com 20 minutos para descanso sempre que houver esforço contínuo de mais de 3 horas. (BRASIL, 1943)

Após a explanação das jornadas especiais de trabalho, será pontuado no próximo tópico as demais categorias da jornada de trabalho.

3.5 TRABALHO NOTURNO

Para falar sobre Trabalho Noturno é preciso citar a Convenção nº 171 da OIT que trata do trabalho noturno.

A OIT no seu art. 1º, define o trabalho noturno como todo trabalho que seja realizado durante um período de pelo menos sete horas consecutivas, que abranja o intervalo compreendido entre a meia noite e às cinco horas da manhã. (BRASIL, 2004)

Temos também o § 2º do art. 73 da CLT, que considera o horário noturno para os empregados urbanos o trabalho executado entre as 22h de um dia e 5h do dia seguinte. Para os empregados rurais, o horário noturno será das 21 às 5h, na lavoura, e das 2 às 4h na pecuária. Para o advogado, será das 20 às 5h (§ 3º do art. 20 da Lei nº 8.906).

3.5.1 Adicional Noturno

Alguns trabalhos são de extrema importância que sejam realizados a noite, podemos citar o Hospital que necessita estar funcionando a noite para atender os pacientes que necessitem, e para que ele funcione é preciso que trabalhadores estejam disponíveis em horário noturno. Assim, a legislação optou por melhor remunerar esses profissionais.

A primeira determinação constitucional sobre o trabalho noturno foi a Constituição de 1937, prevendo que o trabalho à noite, seria retribuído com remuneração superior à do diurno (art. 137). Veio em seguida a Constituição de 1946 dizendo “salário do trabalho noturno superior ao do diurno” (art. 157, III), a Constituição de 1967 repete a

anterior. A Constituição de 1988 em seu art. 7º, IX, também diz salário do trabalho noturno superior ao do diurno. (BRASIL, 1988)

A CLT em seu art. 73 diz que o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e sua remuneração terá um acréscimo de 20%, pelo menos, sobre a hora diurna. (BRASIL, 1943)

Para os trabalhadores rurais, o adicional noturno foi fixado em 25% sobre a hora normal (parágrafo único do art. 7º da Lei 5.889/79). O adicional noturno do advogado é de 25% (§ 3º do art. 20 da Lei nº 8.906/96). (BRASIL, 1996)

3.5.2 Hora Noturna Reduzida

A Lei estabeleceu ainda que a hora noturna é considerada reduzida, ou seja, a hora do trabalho noturno será computada com 52 minutos e 30 segundos (§ 1º do art. 73 da CLT). Assim, cada hora trabalhada no período considerado pela Lei como noturno será computada como 52 minutos e 30 segundos e não como uma hora, o que segundo Martins (2013, p. 592) “se constitui numa vantagem até mesmo salarial ao empregado.”

O trabalhador rural não é beneficiário da hora noturna reduzida, pois o adicional de 25% visa compensar a inexistência da hora noturna reduzida (parágrafo único do art. 7º da Lei nº 5.889/73). (BRASIL, 1973)

Para o advogado não há redução da hora noturna. Considera-se como período noturno das 20 as 5h. O adicional noturno será de 25%. Por ser maior o adicional, há compensação pela inexistência da hora noturna reduzida. Por se tratar de lei especial que regula o tema (Lei nº 8.906/94, art. 2º, § 3º). (BRASIL, 1994)

Para o vigia noturno também tem a hora noturna reduzida de 52 minutos e 30 segundos.

3.6 JORNADA EXTRAORDINÁRIA

Para conceituar Horas Extras o doutrinador Martins (2013, p. 564) diz:

Horas extras são as prestadas além do horário contratual, legal ou normativo, que devem ser remuneradas com o adicional respectivo. A hora extra pode ser realizada tanto antes do início do expediente, como após seu término normal ou durante os intervalos destinados a repouso e alimentação.

As horas suplementares, também chamadas de horas extras ou extraordinárias, estão disciplinadas nos artigos 59 a 61 da CLT. A jornada diária de trabalho poderá ser aumentada em até 2 horas, mediante acordo escrito entre empregado e empregador, ou contrato coletivo de trabalho, e serão remuneradas no mínimo 50% superior à remuneração da hora normal, conforme prevê o artigo 7º, inciso XVI, da CF e parágrafo 1º, do art. 59 da CLT.

O adicional de horas extras do advogado é de 100% sobre a hora normal. (BRASIL, 1994)

Importe destacar que conforme dispõe a Sumula 340 do TST o empregado, sujeito a controle de horário, remunerado à base de comissões, tem direito ao adicional de, no mínimo, 50% pelo trabalho em horas extras, calculado sobre o valor-hora das comissões recebidas no mês, considerando-se como divisor o número de horas efetivamente trabalhadas. (BRASIL, 2003)

Na prática os empregadores muitas vezes necessitam que o empregado trabalhe horas extraordinárias superiores as 2 horas permitidas pela CLT, porém é conveniente deixar claro que a limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas.

Nesse sentido temos a Súmula 376 do TST que preceitua sobre as horas extraordinárias acima do limite permitido pela CLT, vejamos:

I - A limitação legal da jornada suplementar a duas horas diárias não exime o empregador de pagar todas as horas trabalhadas. II - O valor das horas extras habitualmente prestadas integra o cálculo dos haveres trabalhistas, independentemente da limitação prevista no "caput" do art. 59 da CLT. (BRASIL, 2005)

Portanto, as horas extraordinárias e seu adicional irão integralizar ao salário: 13º salário, férias (§ 5º do art. 142 da CLT), aviso prévio indenizado (§ 5º do art. 487 da CLT), gratificações semestrais, verbas rescisórias, FGTS, e no DSR. Contudo, o cálculo do valor das horas extras habituais, para efeito em verbas trabalhistas, observará o número das horas efetivamente prestadas, e sobre ele aplica-se o valor do salário-hora da época do pagamento daquelas verbas. (BRASIL, 1943)

3.6.1 Horas Extras no Caso de Necessidade Imperiosa

Diante da necessidade imperiosa, oriunda de força maior, realização de serviços inadiáveis cuja execução possa acarretar prejuízo manifesto, a duração do trabalho poderá

exceder ao limite legal ou convencionado, independentemente de acordo ou contrato coletivo, devendo ser comunicado a Delegacia Regional do Trabalho no prazo de 10 dias no caso de empregados maiores, e 48 horas (art. 413, parágrafo único da CLT) no caso de empregados menores, e excepcionalmente, por motivo de força maior, o menor poderá trabalhar por até no máximo de 12 horas, com acréscimo salarial de pelo menos 50% sobre a hora normal e desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento (art. 7º, XVI da CF e 413, II da CLT).

Entende-se por força maior, segundo o art. 501 da CLT, como todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu direta ou indiretamente, ou seja, problemas emergenciais. (BRASIL, 1943)

Conforme o art. 61 da CLT, mesmo tendo um motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não poderá ser inferior a hora normal e ainda em seu § 2º dispõe que a remuneração será de pelo menos 50% superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 horas. (BRASIL, 1943)

3.6.2 Descanso Semanal Remunerado – DSR

Como estamos tratando de horas extraordinárias é preciso fazermos um breve comentário acerca do Descanso Semanal Remunerado pois ele influencia diretamente no assunto.

O Descanso Semanal Remunerado como o próprio nome já deixa subentendido, trata-se de um intervalo entre duas jornadas semanais de trabalho, com o intuito de proporcionar ao trabalhador um descanso maior e possibilitar que ele tenha um período de lazer seja com a família ou amigos.

Está previsto no art. 7º, XV, da CF, na Lei 605/49 e nos arts. 67 a 70 da CLT. Após completar 6 dias de trabalho, tem direito o empregado de realizar um repouso semanal com duração de pelo menos 24 horas consecutivas. O empregador poderá conceder folga compensatória em outro dia da semana, porém sempre que possível, deverá coincidir com o domingo e em feriados civis e religiosos. Deixando evidente que esse descanso é remunerado, conforme previsto no art. 7º, § 2º da Lei nº 605/49. (BRASIL, 1949)

Importante salientar que para ter direito ao Descanso o empregado precisa atender alguns requisitos que são assiduidade e pontualidade durante toda a semana anterior. Para a assiduidade podemos dizer que o empregado não tenha faltado nenhum dia durante toda a

semana anterior. Já a pontualidade podemos dizer que o empregado não tenha chegado atrasado em nenhum dia, ou seja, cumpriu toda sua jornada sem atrasos.

Mas o empregado tem as faltas que podem ser justificadas e que não o prejudicará com a remuneração do Descanso Semanal Remunerado, são as doenças devidamente comprovada conforme o dispõe o art. 6º, § 1º da Lei 605/49:

- a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;
- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;
- e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;
- f) a doença do empregado, devidamente comprovada. (BRASIL, 1949)

Temos ainda, como faltas justificadas, a paralisação do serviço nos dias em que o empregador dispensou o trabalhador por mera conveniência, aquelas do art. 473, parágrafo único da CLT:

- I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;
- II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;
- III - por um dia, em caso de nascimento de filho no decorrer da primeira semana;
- IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;
- V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.
- VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar).
- VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.
- VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.
- IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.
- X - até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas e exames complementares durante o período de gravidez de sua esposa ou companheira;
- XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica. (BRASIL, 1943)

Informação importante acerca do assunto é que o sábado do bancário é dia útil não trabalhado e não dia de repouso remunerado, não cabendo repercussão do pagamento de horas extras habituais sobre sua remuneração. A Lei 10.101/00 em seu art. 6º, autoriza o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, e em seu Parágrafo Único dispõe que o repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. (BRASIL, 2000)

Uma outra informação pertinente e de suma importância é que o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Alguns pontos da jornada de trabalho sofreram impacto com a Reforma Trabalhista, entre elas podemos citar: A Jornada de Trabalho Parcial, a Jornada 12x36, Intrajornada, Banco de Horas, Horas In Itinere, Tempo de Permanência na empresa.

4 REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NA JORNADA DE TRABALHO

A Lei 13.467/2017 conhecida por Reforma Trabalhista alterou determinadas regras sobre a Jornada de Trabalho, tornando-as menos rígidas e mais adequadas para atender às oscilações de demanda que são inerentes aos negócios.

4.1 HORAS IN ITINERE

Antes da Reforma Trabalhista considerava-se integrante da jornada laborativa o período que o obreiro despenda no deslocamento ida e volta para o local de trabalho considerado de difícil acesso ou não servido por transporte regular público, desde que transportado por condução fornecida pelo empregador, como preconizado pela Súmula 90, I, TST; Súmula 320, TST e o artigo 58, § 2º, CLT.

Uma medida importante segundo os legisladores para a otimização das horas de trabalho, introduzida pela Lei 13.467/2017 foi a exclusão das horas in itinere da jornada de trabalho. A referida Lei ratificou o conceito de que a jornada que deverá ser paga é aquela efetivamente trabalhada pelo empregado, excluindo-se o tempo de seu deslocamento.

Com essa medida o Artigo 58 da CLT ficou com a seguinte redação:

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. (BRASIL, 1943)

Assim, com a mudança, aqueles trabalhadores que ingressavam com ações trabalhistas para recebimento desse período como horas extras, agora já está pacificado que não mais terão direito, que esse período não é computado a jornada de trabalho.

4.2 TEMPO DE PERMANÊNCIA NA EMPRESA

A legislação anterior não era clara quanto ao tratamento a ser dado a esses períodos, o que gerava insegurança para as empresas, que eram condenadas ao pagamento de horas extras. Com isso os empregadores proibiam a permanência de empregados em suas

dependências fora de seus turnos de trabalho seja para café da manhã, lanche ou estudos, por receio de que resultassem na obrigação de pagamento de horas extras.

Com a Lei 13.467/2017 essa insegurança foi eliminada, porém é preciso cautela, no que diz respeito a troca de uniformes, quando a empresa não permite que o empregado já compareça ao local de trabalho utilizando o uniforme e o obriga a vestir em suas dependências, esse tempo deverá ser computado na sua jornada. O mesmo pensamento se aplica ao treinamento de realização obrigatória.

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - Práticas religiosas;

II - Descanso;

III - lazer;

IV - Estudo;

V - Alimentação;

VI - Atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (BRASIL, 2017)

O raciocínio que deve ser aplicado é, se a atividade não é de interesse do próprio empregado, mas imposta pelo empregador, computa-se a jornada de trabalho.

4.3 JORNADA 12X36

Esse sistema de jornada 12X36 é bastante utilizado em atividades que não podem ser interrompidas, como vigilância e plantões hospitalares, até em então era permitida essa jornada em caráter excepcional e negociada com o sindicato. No artigo 235-F da CLT, incluído em 2015 pela Lei 13.103, prevê a mesma jornada para o trabalho do motorista profissional empregado em regime de compensação mediante Convenção e acordo coletivo.

Com a adoção do artigo 59 – A, da CLT, por meio da Lei 13.467/2017 e a Medida Provisória nº 808/2017, fica clara a possibilidade de adoção da jornada de trabalho na escala

12X36 mediante acordo individual escrito, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

Com isso a jornada 12X36 não está mais restrita ao bombeiro civil e ao motorista profissional, podendo ser adotado em qualquer outra profissão.

4.4 BANCO DE HORAS E COMPENSAÇÃO DE JORNADA

O banco de horas é um mecanismo muito valioso para os empregadores e os empregados otimizarem as horas de trabalho.

A legislação anterior já permitia o banco de horas, mas determinava a sua negociação com o sindicato. Essa regra muitas vezes inviabilizava a implantação do banco de horas de maneira que realmente funcionasse para o negócio, em razão das exigências feitas pelo sindicato ou da demora no procedimento de aprovação.

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.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. (BRASIL, 2017)

A nova lei passou a permitir o banco de horas mediante negociação individual diretamente entre a empresa e seus empregados, desde que eles tenham vigência máxima de seis meses mesmo sem autorização do sindicato, porém as empresas devem ter a cautela de firmarem acordos escritos, devidamente assinados pela empresa e por cada empregado.

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.

§ 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.

§ 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.

§ 6º - É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (BRASIL, 2017)

Já a compensação de horas semanais se difere do banco de horas, elas são aquelas consideradas módulo semanal.

Por exemplo, uma empresa que adote jornada de quarenta e quatro horas semanais e que não queira funcionar aos sábados sempre teve como possibilidade a adoção de jornada superior a oito horas diárias durante a semana, de modo que o empregado cumprisse essa jornada em cinco dias, ou seja, de segunda a sexta feira, sempre com, no mínimo, uma hora de intervalo.

Segundo Cremonesi (2017), com o § 6º do artigo 59, CLT introduzido pela Lei 13.467/2017, permite menos rigor formal na celebração de acordo de compensação de jornada, sem que isso possa implicar em eventual condenação do adicional de horas extras.

4.5 JORNADA SOB REGIME DE TEMPO PARCIAL

Para uma melhor adequação das necessidades dos diversos setores da sociedade, a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) alterou algumas regras sobre a contratação de empregados em regime de tempo parcial.

O padrão normal de contratação é de 8 horas diárias e 44 horas semanais, com pelo menos um dia de folga na semana. Contudo, a CLT também permite a contratação de empregados no chamado regime de tempo parcial, que, antes da reforma trabalhista, era definido como o contrato com duração de até 25 horas semanais e não podiam ser acrescidas de horas extras e, ainda, as férias eram proporcionais a sua jornada.

A Lei 13.467/2017 alterou as regras da jornada em regime de tempo parcial para 30 horas semanais, sendo permitida, ainda, a realização de até 6 horas extras semanais nos contratos que não excedam 26 horas semanais. Ficou ainda estabelecido que as férias dos empregados contratados em regime de tempo parcial seguirão as mesmas regras daqueles contratados por tempo integral.

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 vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 4o - Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a 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 seis horas suplementares semanais. (BRASIL, 2017)

Trata-se de uma opção de jornada de trabalho em que o legislador pensou para viabilizar as necessidades de cada negócio e estimular as contratações formais.

4.6 INTERVALO INTRAJORNADA

O artigo 71 e seus parágrafos da CLT tratam do intervalo intrajornada. O parágrafo 4º da CLT foi incluído pela Lei 8.923/1994 para contemplar que o intervalo intrajornada não concedido pelo empregador implicava no pagamento do período correspondente com um acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento sobre a remuneração da hora normal de trabalho, como hora extra.

Com a nova redação trazida pela Lei 13.467/2017 ao artigo 71 da CLT temos:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 4o - A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (BRASIL, 2017)

Segundo Cremonesi (2017 p. 74), “o legislador demonstra clareza em não caracterizar tal direito como hora extra, mas sim como indenização, e ainda, apenas em relação ao tempo restante do intervalo, não desprezando o tempo efetivamente gozado desse mesmo intervalo”.

Assim resta claro que o intervalo suprimido não será computado como hora extra e sim de natureza indenizatória com acréscimo de 50% sobre a hora normal.

4.7 TELETRABALHO

A Lei nº 13.467/2017 inseriu, na CLT, um conjunto de dispositivos regulatórios do teletrabalho, por meio do Capítulo II-A (Do Teletrabalho), integrante também do Título II da Consolidação.

O Teletrabalho se refere ao trabalho realizado por meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão de trabalho subordinado.

O Teletrabalho está disciplinado nos artigos 75-A até 75-E, porém, deve ficar atento as regras dispostas no art. 134 da CLT, que trata do instituto das férias desse trabalhador.

a primeira observação sobre a regulação do teletrabalho na ordem jurídica do País diz respeito à plena possibilidade da presença da subordinação jurídica nas situações de trabalho prestado mediante os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, ainda que realizado no domicílio do empregado e/ou em outras situações de trabalho à distância. (DELGADO, 2017, p. 137)

Ainda segundo Delgado (2017, p. 138), a segunda observação a ser feita é no sentido de lembrar que a Lei nº 13.467/2017 inseriu os empregados em regime de teletrabalho dentro da excludente do art. 62 da CLT, que se refere à não aplicação, aos trabalhadores ali referidos (inciso I, II e III do art. 62), regras concernentes à duração do trabalho.

Os trabalhadores laborando em Teletrabalho fica difícil ou até mesmo inviável o controle de jornada, não recebem a incidência de regras sobre duração do trabalho, horas extras/ suplementares, intervalos trabalhistas, etc.

Então considera-se Teletrabalho os serviços realizados fora das dependências do empregador, mas com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação do empregador.

No artigo 75 – C da CLT dispõe que a prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar em contrato individual de trabalho onde especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Mesmo que o empregado esteja longe das vistas do empregador, a Lei estipula que o empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa, quanto as precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho (caput do Artigo 75-E da CLT) e que deverá assinar termo se comprometendo a seguir as instruções dadas pelo empregador. (BRASIL, 2017)

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme já mencionado, o objetivo principal deste trabalho era examinar a jornada de trabalho, seu conceito, como surgiu a regulamentação da jornada de trabalho, além de explanar os reflexos advindos da reforma trabalhista.

Constatou-se que, o direito do trabalho foi criado para regulamentar as relações de trabalho, visando, principalmente, estender proteção ao empregado, visto o grau de inferioridade econômica e de subalternidade em que este se encontra.

Assim, para se ter a jornada de trabalho geral fixada pela Constituição Federal de 1988, o direito material do trabalho teve de se formalizar ao longo dos anos para que os trabalhadores não ficassem reféns do próprio trabalho.

No decorrer dos anos, a jornada de trabalho foi fixada através de diversos parâmetros, levando em consideração a profissão exercida pelo empregado, o período em que este trabalha, a duração do trabalho, além da função desempenhada por este. Contudo, alguns trabalhadores são excluídos do regime de horas estabelecido na Constituição Federal e na Consolidação das leis do Trabalho, que é o caso de diretores, gerentes e etc., e há também o regime de horas especial que normatiza a jornada de trabalho de determinadas profissões.

O presente trabalho também cuidou de apontar os reflexos da reforma trabalhista na jornada de trabalho, no qual, ficou apurado que havia a necessidade de se regulamentar novos tipos de contrato de trabalho, e, conseqüentemente de jornadas de trabalho. Assim, a Lei 13.467/17 modificou o entendimento pacificado sobre horas *in itinere*, além de especificar o que será contado como tempo de permanência na empresa, teletrabalho e etc.

Ao final do trabalho, concluiu-se que, antes mesmo da normatização do direito do trabalho, a sociedade operária necessitava de regras que abrangessem a jornada de trabalho, pois, antes da Revolução Industrial, o operário passava a maior parte do seu dia se dedicando ao trabalho, executando movimentos repetitivos, o que ocasionava sérios problemas de saúde, além de um baixo rendimento na produção.

No decorrer dos 75 anos de vigência da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil, houve a necessidade de adaptar a norma justabalhista para que contemplasse novas jornadas de trabalho. Assim, a jornada de trabalho que antes era fixada em doze horas diárias sem considerar as horas extraordinárias foi reduzida para oito horas diárias e no máximo doze horas, considerando as horas extras.

Dessa forma, conclui-se que foi flexibilizada a jornada de trabalho de modo à dar uma proteção física, psíquica e mental, além de melhorar a produtividade do serviço, vez que

se constatou que os maiores índices de acidentes do trabalho ocorrem em razão de um excesso de fadiga do trabalhador, e, portanto, as normas trabalhistas buscam proteger a saúde do empregado com normas de natureza profilática ou higiênica.

Além disso, entende-se que a reforma trabalhista trouxe uma melhor compreensão para caracterização das jornadas de trabalho, além de regulamentar sobre novos regimes de trabalho, como o teletrabalho, adequando a lei à realidade virtual e eletrônica na qual vivemos atualmente.

Por fim, os estudos sobre a jornada de trabalho não devem ser cessados em relação à importância histórica, mas há de se compreender o valor social através da normatização deste direito trabalhista. Sendo assim, pretende-se continuar examinando o instituto da jornada de trabalho em outros aspectos para se ter uma dimensão maior sobre o tema.

REFERÊNCIAS

- BELMONTE, Alexandre Agra. **Redução da jornada de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.
- BARROS, Cássio Mesquita. **A redução da jornada de trabalho como estímulo à ampliação dos empregos**. São Paulo: LTr, 2003.
- _____. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> . Acesso em 06 nov. 2017.
- _____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituição/Constituição.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 10 mar. 2018.
- _____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937**. 10 de novembro de 1937. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm> Acesso em 18 mar. 2018.
- _____. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946**. 18 de setembro de 1946. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1940-1949/constituicao-1946-18-julho-1946-365199-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 02 mar. 2018.
- _____. **Decreto nº 5.005 de 8 de março de 2004**. Convenção nº 171 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5005.htm>. Acesso em 12 fev. 2018.
- _____. **Decreto-lei nº 1.313 de 17 de janeiro de 1891**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 02 mai. 2018.
- _____. **Decreto-lei nº 17.943-A de 12 de outubro de 1927**. Lei de assistência e proteção a menores. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d17943a.htm>. Acesso em 10 out. 2017.
- _____. **Decreto-lei nº 21.186 de março de 1932**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21186-22-marco-1932-524876-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 14 jan. 2018.
- _____. **Decreto-lei nº 21.364 de 04 de maio de 1932**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21364-4-maio-1932-526751-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 14 mar. 2018.
- _____. **Emenda Constitucional nº 01 de 17 de outubro de 1969**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em 25 mar. 2018.

_____. **Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil**. Lei 8.906 de 04 de julho de 1994. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8906.htm>. Acesso em 10 fev. 2018.

_____. **Lei nº 605 de 05 de janeiro de 1949**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm>. Acesso em 16 fev. 2018.

_____. **Lei nº 5.764 de 16 de dezembro de 1971**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5764.HTM>. Acesso em 10 fev. 2018.

_____. **Lei nº 5889 de 08 de junho de 1973**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em 12 fev. 2018

_____. **Lei nº 6.533 de 24 de maio de 1978**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6533.htm>. Acesso em 10 fev. 2018.

_____. **Lei nº 10.101 de 19 de dezembro de 2000**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L10101.htm>. Acesso em 11 fev. 2018.

_____. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 16 fev. 2018.

_____. **Projeto de Emenda Constitucional nº 89 de 2015**. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/122103>>. Acesso em 25 mar. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 102**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-102>. Acesso em 10 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 178**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-178>. Acesso em 10 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 340**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-340>. Acesso em 14 fev. 2018

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 346**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-346>. Acesso em 10 fev. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 376**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-376>. Acesso em 14 fev. 2018.

CARDOSO, Alcina de Lara. ARAUJO, Silvia Pereira de. **1. de maio, cem anos de solidariedade e luta**. Curitiba: Beija Flor, 1986.

CREMONESI, André. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Foco Jurídico, 2017.

DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de prometeu**. São Paulo: LTr, 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

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

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2013.

RAMOS FILHO, Wilson. **A Globalização dos Direitos Humanos**. Curitiba: Edibej, 1998.

_____. **Crise Capitalista, Duração do Trabalho e Gestão Empresarial**. Revista do Programa de Pós-Graduação Mestrado e Doutorado em Direito da PUCRS. Porto Alegre, n.6, 2009.

SILVA, Josué Pereira da. **Três discursos, uma sentença: tempo e trabalho em São Paulo (1906 a 1932)**. São Paulo: ANNABLUME, 1996.