

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ANNA CAROLINA PELLIZZETTI MELLO

JORNADA DE TRABALHO E BANCO DE HORAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA

CURITIBA

2018

ANNA CAROLINA PELLIZZETTI MELLO

JORNADA DE TRABALHO E BANCO DE HORAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Artigo apresentado à disciplina Trabalho de Conclusão de Curso II como requisito parcial à conclusão do Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Junior

CURITIBA

2018

TERMO DE APROVAÇÃO

ANNA CAROLINA PELLIZZETTI MELLO

JORNADA DE TRABALHO E BANCO DE HORAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharela em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Junior
Orientador – Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal, UFPR.

Profa. Gabriela Caramuru Teles
Doutoranda em Direito no Programa de Pós-Graduação em Direito, USP.

Prof. Dr. Luasses Gonçalves dos Santos
Setor de Ciências Jurídicas da Universidade Federal, UFPR.

Curitiba, _____ de novembro de 2018.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu filho Caetano, que escolheu vir ao mundo durante a minha trajetória acadêmica e, por isto mesmo, me fez enxergar um novo horizonte dentro do Direito. Reacendeu minhas esperanças e me fez levantar para abraçar a luta pelos direitos trabalhistas enquanto enxergava um aparato forjado para o desmonte da Justiça do Trabalho e do próprio Direito do Trabalho. Ontem eu amava o Direito do Trabalho por enxergar nele a justiça social, hoje eu me levanto pela força mais implacável que a natureza forjou: o amor da mãe pelo seu filho.

Caetano, meu filho, você merece um mundo em que o trabalho sirva ao homem, e não o contrário.

“É a dignidade do trabalho o mais importante indicador da justiça social. Assim como a reflexão crítica para a resistência, o único caminho.”

(Maria Rosaria Barbato)

RESUMO

A Reforma Trabalhista completa seu primeiro aniversário. Aprovada com urgência em contexto de ruptura democrática serve às bases neoliberais de flexibilização de Direitos Trabalhistas. Atendendo às demandas do empresariado, a Lei nº 13.467/2017, alterou diversos dispositivos celetistas no tocante à jornada de trabalho. O presente artigo tenciona analisar em que profundidade a duração da jornada pode ser estendida a partir dessa flexibilização. Entre outros institutos, o Artigo 59-B e seu parágrafo único é tomado em destaque por abraçar importantes conceitos como horas extras e modalidades de compensação de jornada, como o banco de horas. O artigo incluído na CLT, prevê a habitualidade da jornada extraordinária, admite irregularidades quanto aos acordos de compensação, valida o ajuste direto entre trabalhador e empregador, inclusive na modalidade tácita, e por fim, consente que a modalidade mais gravosa ao trabalhador, a compensação de horas por banco de horas seja utilizada para gestão de horas extras, implicando na redução salarial do obreiro que labora em sobrejornada. Ademais, a coexistência de horas extras e as modalidades de compensação já configuram desrespeito aos limites constitucionais de fixação da duração de jornada trabalho, pois na práxis se verifica constante a exigência de jornadas extenuantes, ao que pretende o legislador ordinário legitimar. Em suma, em matéria de justiça social nada se tem a comemorar.

Palavras-Chave: Reforma Trabalhista. Jornada de trabalho. Banco de horas. Flexibilização.

ABSTRACT

The Labor Reform of 2017 completes its first anniversary. Hastily approved amid institutional crisis and democratic turmoil, the reform meets the neoliberal agenda by loosening regulation and mitigating guarantees. Answering corporate interests, law no. 13467/2017 modified dispositions on service time computation. This Final Paper analyzes the extend of the impacts of this and other changes. Article 59-B is also addressed, mostly because of its relevance in important matters, such as overtime hours and bank of hours. Further, it enables frequent overtime, flexibilization of agreements, and admits the compensation of overtime hours in bank of hours, greatly jeopardizing the exploited worker's payment. Moreover, such amendments pose violations to constitutionally protected labor rights that should be out of reach for ordinary legislation. All in all, there's nothing to be celebrated regarding the labor reform and the quest for social justice.

Key words: Labor reforma. Service time. Overtime. Bank of hours. Mitigation of rights.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	8
2	SOBRE A JORNADA DE TRABALHO.....	9
2.1	Breve perspectiva histórica.....	9
2.2	Jornada de trabalho e seus conceitos.....	12
3	A CRISE ECONÔMICA PARA A RETOMADA DO AVANÇO NEOLIBERAL: O CONTEXTO PARA APROVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA.....	16
3.1	A ampliação dos conceitos pela Lei nº 13.467/2017 e a inclusão do Artigo 59-B.....	22
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	30
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tenciona analisar como a inclusão do artigo 59-B e seu parágrafo único na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, por meio da alteração promovida pela Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, impactam na extensão da jornada de trabalho constitucionalmente limitada pelo artigo 7º, XIII, da Constituição Federal.

Para cumprir com tal intento, se apresenta em breve perspectiva histórica como as lutas sociais, entre trabalhadores e capitalistas, geradas no cerne do sistema econômico do capitalismo, operaram para que se instituíssem normas justralhistas que estabelecessem limites legais e constitucionais para a jornada de trabalho.

A fim de compreender o contexto em que se obteve a aprovação de uma Reforma Trabalhista, faz-se necessário recordar que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 inaugurou um paradigma constitucional humanístico, partindo do princípio da dignidade da vida humana como fundante de toda ordem social, econômica e jurídica, sobre o qual se erige o Estado Democrático de Direito.

Há que se deduzir, portanto, que um flagrante retrocesso em direitos sociais fundamentais só seria possível com a ruptura do Estado Democrático de Direito, como o que se viu com o impeachment da Presidenta legitimamente eleita, Dilma Rousseff, em 31 de agosto de 2016.

Nesse contexto, foram crescentes as críticas econômicas até que se implementasse medidas de austeridade de espírito neoliberal, entre elas a Reforma Trabalhista, que sob o manto de modernização das relações de trabalho serviu para atender aos interesses de grandes conglomerados econômicos e abrandar o contexto de crise.

Dentre as tantas alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 que abarcam direito material, mas também processual, esse artigo vem debruçar-se sobre tema tão caro ao trabalhador: jornada de trabalho e sobrejornada. Pois se não é seu precioso tempo de vida que dispõe o obreiro em favor do capital, o qual incessantemente apregoa: *tempo é dinheiro*.¹ Procura-se alcançar em que medida se configura a flexibilização dos limites de duração da jornada de trabalho constitucionalmente garantida.

1 Para melhor compreensão sobre o tema *tempo no sistema capitalista* consultar a Dissertação de Máira Silva Marques da Fonseca, *Redução da jornada de trabalho a partir da análise do sistema capitalista de produção: fundamentos interdisciplinares*, de onde se reproduz a frase atribuída a Benjamin Franklin por Max Weber. WEBER, Max. A ética protestante e o espírito do capitalismo, p. 49. in: FONSECA, Máira Silva Marques da. *Redução da jornada de trabalho a partir da análise do sistema capitalista de produção: fundamentos interdisciplinares*, p. 34.

Toma-se em destaque o art. 59-B, que abraça três temas bastante essenciais quando o assunto é jornada de trabalho, são horas extraordinárias, acordo de compensação e banco de horas, os quais serão explanados ao longo do desenvolvimento deste trabalho. Além de conceituar esses três institutos justralhistas, também acentuar-se-á as ampliações decorrentes da referida lei de Reforma Trabalhista.

Após referido desenvolvimento, pretende-se responder a pergunta motora deste trabalho, e constatar, se de fato, a alteração trazida por este dispositivo opera para a intensificação da exploração mediante aumento da jornada e, conseqüentemente, para a flexibilização de direitos da classe trabalhadora.

Para o presente estudo a metodologia empregue foi analítico-bibliográfica, pela qual buscou-se abranger diplomas legais, doutrina e jurisprudências, bem como outros documentos encontrados em meio digital, como cartas públicas, manifestos e pareceres.

2 SOBRE A JORNADA DE TRABALHO

2.1 Breve perspectiva histórica

No sistema de produção vigente, é certo que a força de trabalho se traduz em mercadoria, e como tal é mercantilizada segundo padrões estabelecidos pelo mercado. De um lado vendedores alienam seu tempo de trabalho, enquanto de outro, compradores objetivam lucro. Deste modo, a verdadeira transação mercantil que se opera é o embate entre a busca pela maior remuneração sobre o menor tempo alienado contra o menor custo de mão-de-obra para produção máxima de valores de uso e a realização da mais-valia para obtenção de lucro.²

Colocando desta maneira, no plano de seus interesses antagônicos, trabalhador e capitalista aparecem, pelo menos em sentido jurídico, formalmente livres e iguais para realizarem transações mercantis. No entanto, no plano da realidade, vê-se claramente a precariedade da posição daquele que despojado de recursos não tem condições de sustentar-se fora do trabalho³, restando-lhe subjugar-se ao domínio do capital⁴.

2 DAL ROSSO, Sadi. *A Jornada de Trabalho na Sociedade: o castigo de Prometeu*, p. 158.

3 *Ibidem*, p. 158.

4 Sobre as forças antagônicas explicitadas por Marx em seu capítulo sobre a Jornada de Trabalho, de *O Capital*, ele expõe que “Entre direitos iguais, quem decide é a força”. (MARX, Capítulo 8, p. 223). Enquanto Maira Silva Marques da Fonseca traz que “Na sociedade burguesa tudo se compra e tudo se vende, de modo que o dinheiro torna-se expressão de poder. Há uma clara sobrepujança do *ter* em detrimento do *ser*.” (grifo da autora, FONSECA, Maira Silva Marques da. *Redução da jornada de trabalho a partir da análise do sistema capitalista de produção: fundamentos interdisciplinares*, p.17).

Conforme reflexão de Sadi Dal Rosso:

“Mas o trabalho é o criador do homem. Participando do trabalho social os homens e as mulheres criam para si direitos. Quem não conta com salário ou renda na sociedade capitalista, não tem condições de participar de atividades que desenvolvam a criatividade e a liberdade, porque quase tudo no mundo moderno passa pelo controle da moeda”⁵

Antes do surgimento das regulações do trabalho, a ideologia liberal do sistema capitalista reservava à força vital do trabalhador, portanto, o espaço de mercadoria. A autorregulação do mercado como princípio estruturante da sociedade aloca trabalho e trabalhador sob à luz do Direito Civil. Deste modo, os contratos individuais de trabalho seriam meras operações contratuais de caráter privado. Primando-se pela autonomia da vontade das partes e liberdade irrestrita para contratar, as relações de trabalho prescindiam de intervenção estatal. Aduz Marilane Teixeira que “O social aparece, nessa perspectiva, definido pelo mercado e não pelo campo do político; as relações entre os homens são determinadas pela necessidade, pelo interesse e pelos valores mercantis.”⁶

No Brasil o capitalismo aparece no final do século XIX, por meio do processo de industrialização agregado ao contexto escravagista. Unia trabalho assalariado e a relação senhor-escravo, sendo o trabalhador submetido a jornadas extensivas, controlado externamente por um encarregado na função de intensificar cada vez mais seu trabalho, em troca de ínfimos salários, o que permitiu que resultasse em grande acumulação de capital.

Conforme expõe Sadi Dal Rosso, tinha-se por prática a jornada de doze horas em média, sem considerar as horas extraordinárias, sendo constante o alongamento e intensificação das extenuantes jornadas de trabalho, razão pela qual, em 1907, tem-se a notícia da primeira greve cuja pauta era a redução da jornada de trabalho ao limite de oito horas.⁷

A partir de demandas específicas como aumento de salários e redução da jornada de trabalho, em 1917, trabalhadores de diversos setores por todo o país aderiram à paralisação que culminou em uma grande greve geral, possibilitando a inclusão de mais reivindicações trabalhistas e também políticas. Entre outros direitos, figurava a liberdade de associação, limitação da jornada de 8 horas diárias e adicional de horas extraordinárias, proibição de

5 DAL ROSSO, Sadi. *Op. cit.*, p. 65.

6 TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*, p. 30.

7 DAL ROSSO, Sadi. *Op. cit.*, p. 223-230.

trabalho noturno para mulheres e menores de 18 anos, trabalho permanente e data fixada para o pagamento do salário.⁸

Destes movimentos, desponta a consciência de sujeito coletivo, contrapondo-se ao “estuário jurídico liberal civilista dominante”, na lição de Mauricio Godinho Delgado, e esse processo de organização e representação de interesses da coletividade da classe trabalhadora é que, mais tarde, vai se frutificar no Direito do Trabalho.⁹

Esse sujeito coletivo dá origem aos sindicatos, que por sua vez, para enfrentar os clamores de justiça social, conduz o Estado a inaugurar uma nova fase de intervencionismo estatal¹⁰.

No cenário mundial, com o fim da Primeira Guerra e a assinatura do Tratado de Versalhes, em 1919, criou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Participou o Brasil de sua primeira Conferência Internacional do Trabalho, na qual convencionou-se o limite da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais.¹¹

No cenário brasileiro, dois Decretos publicados no ano de 1932 trataram de limitar a jornada de trabalho a 8 horas diárias, sendo o primeiro destinado ao âmbito do comércio, seguido pela mesma regulamentação na indústria. Constitucionalmente, em 1934, o Brasil determinou que as condições de trabalho seriam estabelecidas por meio de lei ordinária, devendo a legislação do trabalho observar, entre outros preceitos que visassem melhorias ao trabalhador, a regra da limitação da jornada diária de 8 horas, prorrogáveis apenas em casos previstos por lei.¹²

No que se refere especificamente à limitação das jornadas diária e semanal, de 8 horas e 48 horas, respectivamente, não sofreu alterações com a Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, no entanto, há de se destacar que funções e atividades em condições

8 TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.). *Op. cit.*, p. 31.

9 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampl., p. 98-118.

10 FONSECA, Maíra Silva Marques da. *Redução da jornada de trabalho a partir da análise do sistema capitalista de produção: fundamentos interdisciplinares*, p. 83.

11 TRABALHO, ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO. *História da OIT*. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 08 de outubro de 2018.

12 Constituição de 16 de julho de 1934, art. 121, § 1º, c, da Constituição de 1934: Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País. § 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador: c) trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;

gravosas, que envolvem penosidade, insalubridade, periculosidade, receberam regulação especial em razão disso.¹³

A Constituição da República de 1988 traz em seu artigo 7º, XIII, a redução da limitação da jornada semanal para 44 horas, que, segundo Dal Rosso, é fruto da conquista alcançada pela greve dos metalúrgicos do ABC paulista, em 1985.¹⁴

Para além disso, inaugura-se um novo paradigma estatal, humanista e social, que consagra a valorização social do trabalho ao Título Dos Direitos e Garantias Fundamentais, na lição de Mauricio Delgado os direitos fundamentais são “imprescindíveis para garantir um patamar civilizatório mínimo inerente à centralidade da vida da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica”¹⁵

O Estado de Bem Estar Social atinge seu ápice com a Constituição Federal, pela qual o Estado assume posição de garantidor das relações de trabalho, no entanto, ante a globalização econômica e a ideologia neoliberalista, priorizou a manutenção do equilíbrio da economia frente às sequentes crises econômicas e incorporou discursos flexibilizadores e desreguladores do Direito do Trabalho, refletindo-se na precarização daquelas relações.¹⁶

Dito isso, antes de se avançar pelo contexto que deu azo às desregulamentações trabalhistas, abre-se espaço para definir os termos e conceitos que serão referenciais para proceder à análise das especificidades da Reforma Trabalhista quanto ao tema da duração da jornada de trabalho.

2.2 Jornada de trabalho e seus conceitos

Por definição, assinala Mauricio Godinho Delgado que “jornada de trabalho é o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do

13 Das profissões que receberam normas especiais relativas às jornadas são citadas por Maíra Silva Marques da Fonseca as aplicadas aos bancários, aos empregados no serviço de telefonia, de telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonía, aos operadores cinematográficos, aos ferroviários, à equipagem das embarcações da Marinha Mercante nacional, de navegação fluvial e lacustre, do tráfego dos portos e da pesca, ao pessoal de frigoríficos, ao trabalho em minas e subsolo, aos jornalistas profissionais, professores, ao trabalho das mulheres e ao trabalho dos menores. FONSECA, Maíra Silva Marques da. *Op. cit.*, p. 103-104.

14 DAL ROSSO, Sadi. *Jornada de trabalho: duração e intensidade*. Cienc. Cult., São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31-34, Dec. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 de outubro de 2018.

15 DELGADO, Mauricio Godinho, *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. p. 33.

16 FONSECA, Maíra Silva Marques da. *Redução da jornada de trabalho a partir da análise do sistema capitalista de produção: fundamentos interdisciplinares*, p. 94-112.

respectivo contrato”¹⁷, ainda em outras palavras, o tempo “em que o empregador pode dispor da força de trabalho de seu empregado em um dia delimitado”¹⁸.

De igual maneira, o legislador brasileiro utilizou-se do mesmo termo para referir-se à jornada semanal, sendo reconhecido doutrinariamente que o uso do termo *jornada* aplica-se para designar tempo de trabalho, qualquer que seja sua duração.¹⁹

A jornada diária e semanal normais encontram limites constitucionalmente instituídos em 8 horas e 44 horas, respectivamente. Essa é a duração máxima determinada pela Constituição a fim de se garantir um patamar mínimo de civilidade, permitindo que se pactue jornada inferior.

Não obstante, previu o constituinte o labor em sobrejornada restrito a duas modalidades: por compensação de horários (art. 7º, XIII, CF), na qual se estende a jornada em determinados dias a fim de reduzir ou suprimir o labor em outro dia; e serviço extraordinário (art. 7º, XVI), sendo este correspondente às horas que excedem a jornada normal contratada:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Frise-se que o *caput* do artigo condiciona a ordem jurídica ao melhoramento da “condição social” do trabalhador, e que a duração da jornada de trabalho está estreitamente ligada à saúde e segurança laborais. Portanto, as normas jurídicas que visam restringir o alongamento das jornadas atendem não à ordem econômica, mas às políticas de saúde pública e segurança do trabalho²⁰.

Conforme se infere, foi recepcionado pela nova ordem constitucional o regime compensatório já previsto pela CLT, uma vez que a redistribuição da duração da jornada diária

17 DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 973.

18 DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 978.

19 DAL ROSSO, Sadi. *Jornada de Trabalho na Sociedade — o castigo de Prometeu*. São Paulo: LTr, 1996, p. 43.

20 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16. ed. rev. e ampl., p. 974-975.

ou semanal sem o acréscimo efetivo de horas laboradas resulta em mais tempo de disponibilidade pessoal, para o convívio social e familiar ou descanso do obreiro.

Isto posto, entende-se por jornada extraordinária aquela que ultrapassa o lapso temporal fixado por regra jurídica ou prevista no contrato de trabalho para a jornada padrão, de igual modo, se estabelece pela passagem de tempo adicional em que o trabalhador se mantém à disposição do empregador para além de sua jornada habitual, podendo ser na modalidade de compensação ou serviço extraordinário, sendo que este enseja o efeito do pagamento adicional por labor suplementar.²¹

Em relação ao serviço extraordinário, também comumente denominado horas extraordinárias, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) informa que a adoção do termo “extraordinário” pelo constituinte visava garantir a prestação de horas extras apenas em circunstâncias excepcionais, seguindo o posicionamento da melhor doutrina:

É importante destacar que as leis, convenções e acordos coletivos que regulam a extensão das horas normais e os limites das horas extras têm por princípio e objetivo estabelecer regras para que a extensão da jornada efetiva de trabalho se conforme dentro de padrões aceitos e estabelecidos pela sociedade, tanto que em muitos países a utilização de horas extras somente é permitida diante de autorização especial que é concedida mediante razões plausíveis e de fato extraordinárias. A literatura de língua espanhola utiliza, correntemente, a expressão de horas extraordinárias da mesma forma que a Constituição brasileira de 1988, o que deixa claro o caráter não ordinário, excepcional, que deveria configurar a sua execução. Também, na língua inglesa a expressão *overtime* indica o caráter de excepcionalidade que deveria acompanhar a realização das horas extras.²²

Como se percebe, o emprego do termo extraordinário não é mero acaso, mas acompanhando outras doutrinas.

Invariavelmente, esse panorama veio a ser alterado pela Lei nº 9.601/1998, com a ampliação do regime de compensação de horários por meio da criação do regime de compensação anual, o denominado *banco de horas*. No contexto político-econômico despontava o neoliberalismo e suas medidas flexibilizadoras.

Tendo o constituinte se furtado de estabelecer um limite temporal (dia, mês ou ano) para a compensação, três correntes doutrinárias divergiam quanto a sua interpretação. No entanto, prevaleceu a mais extensiva delas, que debruçada sobre a imprecisão do texto

21 DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 1041.

22 DIEESE. *Redução da jornada normal de trabalho versus horas extras*. São Paulo, 2006. Nota Técnica, nº 31. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2006/notatec31HorasExtras.html>>. Acesso em: 25 de outubro de 2018.

normativo propugna que se deva balizar tal qual “o parâmetro temporal máximo para cálculos de parcelas trabalhistas existente no Direito do Trabalho, o ano”.²³

Deste modo, contrariando a doutrina preponderante e a cultura justralhista de seu tempo, a lei que instituiu o banco de horas estabeleceu a flexibilização da duração da jornada de trabalho, em conformidade ao avanço neoliberal. Sustentava-se que as medidas flexibilizadoras e desregulamentadoras do Direito do Trabalho seriam o único caminho para sanar o desemprego e retomar o crescimento econômico, de modo que transferiu-se ao trabalhador o ônus de se ajustar às necessidades do mercado.²⁴

Explica Mauricio Delgado que a referida lei que criou a figura do banco de horas anual é claramente contrária ao que se previa no regime compensatório clássico, pois que retira a principal vantagem assegurada pelo mesmo, de conferir ao trabalhador mais tempo para si. Além disso, ainda permite ao empregador dispor do trabalho em sobrejornada ao longo de semanas e meses sem a contraprestação salarial, e aumenta os riscos inerentes ao trabalho, expondo a saúde e segurança obreiras.²⁵

Assim ficou a redação do §2º, art. 59, da CLT, que instituiu o regime de compensação anual “banco de horas”:

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.

Por se tratar de norma prejudicial e desfavorável ao trabalhador, em que se reduz seus direitos e vantagens, e sendo tema de relevante interesse social, é que se infere que são indispensáveis os instrumentos formais de negociação coletiva, atendendo às disposições constitucionais de minoração dos riscos do trabalho.²⁶

Assim, no que se refere a compensação de jornada clássica e horas extras, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) pacificou o entendimento por meio da Súmula 85:

COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016

23 DELGADO, *Op. cit.*, p. 1006.

24 FONSECA, Máira Silva Marques da. *Op. cit.*, p. 109-111.

25 DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 1010-1011.

26 DELGADO, Mauricio Godinho. *Op. cit.*, p. 1012-1013.

I. **A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito**, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II. **O acordo individual para compensação de horas é válido**, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)

III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

IV. **A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada**. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

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

Constata-se que a matéria sumulada admite o acordo individual escrito para estabelecimento do acordo de compensação clássico e tácito quando não houver norma coletiva que se oponha, zela pela eventualidade da prestação de horas extras e salienta que não se aplica ao regime de banco de horas sendo imperioso sua negociação coletiva. Superado este tema, tratar-se-á na sequência do retorno do discurso neoliberal, trazendo a Reforma Trabalhista como receita para superar crises econômicas e o desemprego.

3 A CRISE ECONÔMICA PARA A RETOMADA DO AVANÇO NEOLIBERAL: O CONTEXTO PARA APROVAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA

Teve início, no Brasil, a partir de 2003, um período de promoção de políticas públicas e forte moderação a medidas neoliberais. Após uma década, começam a despontar indicadores de uma crise econômica, mas também política, regada a escândalos de corrupção que ganharam forte apelo midiático e insuflaram os opositores do governo.²⁷

Tornaram-se crescentes os discursos conservadores que suscitavam o impeachment da Presidenta da República, Dilma Rousseff, a fim de se implementar medidas de austeridade para aplacar as fortes críticas econômicas. Segundo esses discursos, só a mudança de governo permitiria a retomada do crescimento econômico em breve espaço de tempo.

Em entrevista à Revista do Brasil, Jorge Luiz Souto Maior elucida que os discursos apoiaram-se sobre o brado da moralidade, pelo fim da corrupção, mas fortaleceram a aliança

27 GONDIM, Thiago Patrício. O discurso da austeridade no contexto da atual crise econômica brasileira e suas implicações para o direito do trabalho. In: COUTINHO, Aldacy Rachid; WANDELLI, Leonardo Vieira (org.). *Anais do II encontro RENAPEDTS*. 1.ª ed. Florianópolis: Empório do Direito, 2016.

entre a classe empresarial e o governo interino de Michel Temer, propiciando largo espaço para o favorecimento de ambos com a quebra institucional.²⁸

Voltada ao mercado, o retorno da política neoliberal prevê reformas estruturais como a que instituiu a Reforma Trabalhista²⁹, na lição de Emerique *et al*:

A austeridade prega o sacrifício como caminho para superação da crise, mas distribui desigualmente os seus efeitos, exigindo mais daqueles que menos possuem e que ainda se sentem culpabilizados por representarem uma despesa pesada para o Estado, na medida em que auferem benefícios sociais ou previdenciários interpretados como os vilões entre os gastos públicos.³⁰

Pouco tempo depois da ruptura institucional, em dezembro de 2016, Michel Temer apresentou ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 6.787, que ficou conhecido como Reforma Trabalhista. Seu texto original continha 9 páginas, que previam alterações em 7 artigos da CLT, junto com a justificativa. Segundo a exposição de motivos da proposta de alteração legislativa, *in verbis*:

O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a cada data-base, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vem tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo pactos laborais firmado entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho.³¹

Destaque-se que a pretexto de aperfeiçoar as relações de trabalho a justificativa se ampara sobre o excesso de proteção estatal, que por meio do Poder Judiciário estaria

28 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Entrevista à Revista do Brasil*: “Não é tese, é ofensa explícita”. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/entrevista-a-revista-do-brasil-nao-e-tese-e-ofensa-explicita>>. Acesso em 28 de outubro de 2018.

29 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *É preciso defender a democracia*: que democracia? Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/e-preciso-defender-a-democracia-que-democracia>>. Acesso em: 24 de outubro de 2018.

30 EMERIQUE, Lilian Balmant; DANTAS, Fernanda Lage. O Avanço da Austeridade e o Retrocesso na Erradicação da Pobreza. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Orgs.). *Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho*, p. 32.

31 CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei 6.787/2016*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: 17 de outubro de 2018.

obstaculizando as negociações entre categorias de trabalhadores e empresas. Ainda, no entendimento do legislador algumas categorias de trabalhadores não se apresentam sob o manto da hipossuficiência do trabalhador, princípio fundante do Direito do Trabalho, porque são frutos da evolução no âmbito negocial que se verifica com o “amadurecimento das relações entre capital e trabalho”.

No tocante aos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho, sobre o que se apoia o legislador ordinário como chancela para promoção da redução de direitos trabalhistas, assevera o doutrinador Jorge Luiz Souto Maior:

É uma ofensa explícita à classe trabalhadora, uma vez que *nunca houve obstáculo para que o negociado prevalecesse sobre o legislado, com a exigência de que o que se negocia traga vantagens aos trabalhadores superiores às garantias já fixadas em lei*, que são fruto de lutas históricas. Então, o que se quer é destruir os avanços conquistados, sob o falso argumento de que se está “modernizando” as relações de trabalho, valendo lembrar que argumento igual a esse já se expressava desde o início da década de 90.³²

A Comissão Especial da Câmara dos Deputados constituída para analisar o projeto, instalada em fevereiro de 2017, presidida pelo deputado Daniel Vilela, apresentou um substitutivo de 132 páginas, dois meses depois, ampliando as modificações em mais de 200 institutos³³.

Segundo o relator, deputado Rogério Marinho, o processo legislativo contou com amplo e democrático debate, que envolveu todos os setores interessados, por meio de audiências públicas, seminários, consultas e reuniões, e também disponibilizou por meio eletrônico espaço para manifestações.

Por outro lado, conforme se tem notícia publicada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), das inúmeras manifestações advindas de diversas entidades representativas da sociedade não resultaram em qualquer alteração na letra da lei, como se verifica:

32 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Entrevista à Revista do Brasil*: “Não é tese, é ofensa explícita”. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/entrevista-a-revista-do-brasil-nao-e-tese-e-ofensa-explicita>>. Acesso em 28 de outubro de 2018.

33 CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo*, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 28 de outubro de 2018.

Nenhuma das considerações, propostas ou notas técnicas apresentadas pelos mais diversos segmentos sociais — trabalhadores e suas representações, professores, pesquisadores, auditores fiscais, juízes e procuradores do Trabalho — foi contemplada. As reuniões e audiências públicas realizadas jamais visaram à construção dos consensos possíveis, típicos de um autêntico diálogo social. Delas, não se extraiu uma só contribuição para o texto legal.³⁴

No entendimento do professor Souto Maior isso significa que “a pressa com que se pretende aprovar a ‘reforma’ é a demonstração nítida de que o seu conteúdo não resistiria a um debate democrático mais amplamente difundido” e ainda revela que “não estão preocupados com a melhoria da regulamentação das relações de trabalho no Brasil e sim em cumprir um compromisso de levar adiante uma agenda política direcionada a interesses específicos”.³⁵

A Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), por meio do presidente do Conselho Federal, Dr. Claudio Pacheco Prates Lamachia, também expressou seu posicionamento contrário ao regime de urgência sob o qual tramitou o projeto: “a Ordem manifesta sua contrariedade a qualquer tipo de urgência ou medida que suprima o direito da sociedade brasileira de poder efetivamente debater este tema”. Em conjunto com outras 20 entidades, por meio de carta enviada ao presidente da Câmara dos Deputados, clamou-se pelo regular processo legislativo. Em parecer definitivo, a OAB assim definiu o processo:

Em plena crise de representação política nacional, utilizando-se do instituto do regime de urgência, o Congresso Nacional pretende aprovar a reforma sem a necessária e ampla discussão, mitigando a participação da sociedade civil que seria fundamental para construção de alternativas capazes de promover reais avanços nas relações laborais.³⁶

Os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho registraram por meio de *documento de considerações jurídicas*, enviado ao Senado Federal, que a proposta seria deveras prejudicial:

34 FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula; PORTO, Noemia. *A reforma trabalhista e suas “modernidades”*. 22 de julho de 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25537-a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades>>. Acesso em 1º de novembro de 2018.

35 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *A quem interessa essa “reforma” trabalhista?*. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>>. Acesso em 28 de outubro de 2018.

36 OAB. *Parecer sobre o projeto de lei da reforma trabalhista*, aprovado na Câmara dos Deputados (PL 6787/2016 – Câmara Federal e PLC 38/2017 – Senado Federal). Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Proposição nº 49.0000.2017.004049-7/COP. Disponível em: <<http://s.oab.org.br/arquivos/2017/06/reforma-trabalhista-preliminares-inconstitucionalidades.pdf>>. Acesso em: 01 de novembro de 2018.

A grande preocupação dos MINISTROS do TST que subscrevem este documento - os quais contam, todos, com várias décadas de experiência diária no segmento jurídico trabalhista -, é com o fato de o PLC n. 38/2017 eliminar ou restringir, de imediato ou a médio prazo, várias dezenas de direitos individuais e sociais trabalhistas que estão assegurados no País às pessoas humanas que vivem do trabalho empregatício e similares (relações de emprego e avulsas, ilustrativamente).³⁷

Por meio de Nota Pública a Frente Associativa da Magistratura e do Ministério Público (FRENTAS), composta por várias entidades de classe de âmbito nacional, reforçou se tratar “do maior projeto de retirada de direitos trabalhistas” posterior a CLT, e pede pela rejeição da proposta³⁸.

Em Nota Técnica, o Ministério Público do Trabalho (MPT) emitiu parecer em relação ao projeto de lei de Reforma Trabalhista, para expor “violações à Ordem Constitucional” e enfatizar as inconstitucionalidades nele contidas, e assim definiu a proposta:

(...) representa, em diversos seus dispositivos, esse intento desregulamentador, antevisto pelo Constituinte de 1988 e que o ora legislador ordinário tenta aplicar contra os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, com o propósito de reduzir o patamar de proteção social abrigado no conteúdo desses direitos, seja por contraste direto aos seus enunciados, seja por meio de artifícios voltados a esvaziar sua eficácia e concretização.³⁹

Mesmo ante aos protestos de tantas entidades representativas, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 foi aprovada e publicada. A pretexto de aperfeiçoar as relações de trabalho, tendo como mote principal a valorização das negociações coletivas entre trabalhadores e empregadores e a garantia de segurança jurídica sobre essas relações acordadas:

A insegurança jurídica da representação patronal, que não tem certeza se o que for negociado será preservado pela Justiça do Trabalho, é um grande empecilho à celebração de novas condições de trabalho mais benéficas aos trabalhadores e, em última instância, um entrave à contratação de mão de obra.
(...)

37 TST. *Documento de considerações jurídicas*. Brasília, 18 de maio de 2017. p. 1. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/files/Consideraes-Juridicas_Reforma-Trabalhista.pdf>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

38 FRENTAS. *Nota pública*, Brasília, 19 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/nota_publica_versao_final.pdf.pdf>. Acesso em: 30 de outubro de 2018.

39 MPT. *Nota Técnica nº 08*, de 26 de junho de 2017. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B08.2017.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f-IVoXaqb>. Acesso em 11 de outubro de 2018.

Ao mesmo tempo em que se limita o papel do Estado nas negociações, propõe-se um sistema no qual o interesse das partes seja respeitado, *garantindo-se ao trabalhador liberdade ampla para aderir ou não ao que for negociado*.⁴⁰

Para o legislador ordinário, conforme explicitado na citação acima, o empregador não oferece condições mais benéficas ao trabalhador porque não confia que suas benesses passarão pelo crivo do Poder Judiciário, e somente com as alterações realizadas na rígida e ultrapassada CLT é que o trabalhador terá ampla liberdade para recusar condições mais favoráveis ao seu contrato de trabalho.

Não se pode admitir que esta é a realidade que se apresenta no cotidiano dos brasileiros, em Nota Técnica o DIEESE aponta para a evidente desigualdade existente entre trabalhadores e o capital, dado que “o desequilíbrio será tanto maior quanto maior for a necessidade da pessoa em manter o emprego, o rendimento ou o vínculo, mesmo que precário”, e alude sobre a Reforma:

O fundamento que sustenta o PLC 38/2017⁴¹ consiste em, de forma articulada, reduzir a proteção institucional aos trabalhadores, por parte do Estado e do Sindicato, e aumentar as garantias, a autonomia e a flexibilidade para as empresas nas relações de trabalho.

Uma maneira de, ao mesmo tempo, reduzir a proteção institucional e expandir a liberdade do capital verifica-se na primazia do acordo individual entre a empresa e o(a) trabalhador(a) para definição de vários direitos e regras.⁴²

Na mesma toada o professor Márcio Túlio Viana reafirma a concepção de que o legislador “usou os sentimentos e valores do nosso tempo para atender aos interesses da grande empresa e da pior espécie de corrupção” e leciona:

Se estivesse interessada em valorizar uma negociação realmente livre e igual, a reforma teria não só mantido aquele patamar mínimo, que diminui as pressões do mais forte, como criado novos mecanismos com o mesmo fim. Se não o fez, foi exatamente porque suas intenções são outras: pôr os sindicatos mais ainda à mercê da classe empresária; terceirizar para eles o peso político da precarização, blindando-se contra críticas futuras; e, por consequência, legitimar e fortalecer o processo de precarização.⁴³

40 CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei 6.787/2016*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: 17 de outubro de 2018.

41 Ao tramitar pelo Senado Federal o PL nº 6.787/2016 recebeu a designação de Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017.

42 DIEESE. *Relações de trabalho sem proteção: de volta ao período anterior a 1930?*. São Paulo, 2017. Nota Técnica nº 179. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec179ConjunturaReforma.pdf>>. Acesso em 30 de outubro de 2018.

Verifica-se pelo exposto, que a Reforma Trabalhista espelha a mitigação dos valores sociais do trabalho, que foram elevados na Constituição Federal ao patamar de cláusulas pétreas, mas que na realidade brasileira são flexibilizados para atender às necessidades do mercado. Destarte, feito esse desenvolvimento, é chegado o momento de tratar especificamente do tema deste trabalho.

3.1 A ampliação dos conceitos pela Lei nº 13.467/2017 e a inclusão do Artigo 59-B

A Reforma Trabalhista alterou significativamente o panorama de temas atinentes à jornada de trabalho constantes na CLT. Todavia, as modificações analisadas neste tópico versam sobre os impactos refletidos na duração do trabalho padrão e sobrejornada.

Dispõe o legislador ordinário:

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.

§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.

Para o DIEESE a alteração promovida no *caput* significa modificação nos mecanismos para uso da hora extra e assinala que “a jornada poderá extrapolar o limite de 10 horas (...) ao ignorar a compensação da jornada de trabalho aos sábados, organizada na chamada ‘jornada inglesa’ (8h48m)”.⁴⁴

Em claro desvirtuamento dos institutos, o legislador ordinário flexibiliza a pactuação das modalidades de compensação, permitindo a negociação direta entre trabalhador e seu empregador por meio de acordo individual escrito, para o regime de banco de horas, e por acordo tácito, para a compensação de jornada clássica mensal.

43 VIANA, Márcio Túlio. *Livrem-nos da livre negociação: aspectos subjetivos da reforma trabalhista*. 31 de agosto de 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/MarcioTulio.pdf>>. Acesso em 1º de novembro de 2018.

44 DIEESE. *A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil*. Maio de 2017. Nota Técnica nº 178. p.7. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>>. Acesso em 29 de outubro de 2018.

Destaque-se a alteração do texto celetista do art. 59, §5º, CLT, no qual o regime de banco de horas para compensação em até 6 meses pode ser instituído por meio de acordo individual escrito. Vólia Bomfim Cassar ressalta não haver para esta modalidade critérios fixos de estabelecimento, e atenta para o conteúdo da Súmula 85, V, do TST,⁴⁵ que exige negociação coletiva para a adoção de tal regime, por se tratar de imperativo legal. Em nota o DIEESE indica que com essa possibilidade se desarticula a estratégia sindical de minorar os efeitos negativos dessa forma de compensação.⁴⁶

A prática inconstitucional da modalidade de jornada 12h x 36h, era regulada anteriormente por meio da Súmula 444, do TST:

JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012
É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.

O legislador ordinário instituiu esta nova modalidade de compensação de jornada a despeito do texto constitucional que determina o limite de 8 horas diárias para jornada padrão, e, preceitua contrariando o entendimento sumulado que ressalta a excepcionalidade da prática:

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

Prevalece na jurisprudência do egrégio TST que esta modalidade se tornou viável em algumas atividades por contar com a aprovação de seus laboradores⁴⁷. Do mesmo modo o

45 CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à reforma trabalhista. 2017. p. 29-30.

46 DIEESE. *Ibidem*.

47 RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA PELO REGIME DE 12X36. PAGAMENTO DO ADICIONAL DE HORAS EXTRAS SOBRE AS HORAS EXCEDENTES DA DÉCIMA HORA. ART. 59 DA CLT. VALIDADE DO REGIME ADOTADO. RECURSO PROVIDO. O regime compensatório mediante o qual se pratica a jornada de 12x36 tem se mostrado viável em algumas atividades laborais, contando com a concordância dos empregados, por meio de seus respectivos sindicatos, que terminam por chancelar a jornada adotada, devendo ser respeitado o que foi estabelecido em acordo coletivo, tendo em vista os termos do disposto no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, não havendo de se falar, portanto, em pagamento de horas extras ou adicional a partir da décima hora diária, em virtude do limite máximo de elasticidade da jornada previsto no art. 59, da CLT. Recurso parcialmente conhecido e provido." (ED-RR-8986100-69.2003.5.04.0900, Rel. Min. Maria de Assis Calsing, 4.ª Turma, DEJT 19/12/2008)

DIEESE compreende que existem categorias de trabalhadores que consideram esta modalidade de jornada favorável, no entanto, alerta para a redução de direitos como a redução salarial e a supressão de intervalo intrajornada, e ressalta: “além de prejudicial à saúde física e mental e à segurança dos trabalhadores, é também nociva à sua vida social, pois desarticula horários de outros compromissos cotidianos, da vida em família, do lazer e descanso.”⁴⁸

Ainda, aponta o DIEESE para a exigência de negociação coletiva por referir-se a modalidade de compensação de jornada⁴⁹, norma a qual despreza o legislador ao validar sua implementação por meio de acordo individual.

Em claro estímulo ao desrespeito às normas justralhistas, o legislador ordinário assim prescreve:

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.

Do texto se infere que é aceitável que o empregador não observe as exigências legais para impor a compensação de jornada ao trabalhador, porque, diz a lei, que pode, inclusive, ser pactuado tacitamente. Não só pode, como não será coibido, na lição do professor Souto Maior: “ainda que horas extras habituais sejam realizadas para além do acordo de prorrogação e compensação ou do estabelecido em banco de horas, estes modos de legitimação de falta de pagamento de horas suplementares restam intactos”.⁵⁰

Na interpretação de Jorge Luiz Souto Maior, o parágrafo único do referido artigo é manifesto retrocesso social por legitimar a habitualidade da prestação de horas extras:

Ou seja, de acordo com a noção de modernização e liberdade do sr. Rogério Marinho é razoável que o trabalhador se sujeite a um regime de compensação de horas, trabalhando sem receber por isso, e ainda assim seja constrangido a realizar horas extras habituais, o que, por si só, já constitui uma contradição em termos. Horas extraordinárias são, ou deveriam ser, extraordinárias. Se habituais, perdem, logicamente, sua condição de horas extraordinárias, configurando, isso sim, violação direta à ordem constitucional de limitação da duração do trabalho.⁵¹

48 DIEESE. *Op. cit.*, p. 6-7.

49 DIEESE. *Op. cit.*, p. 7.

50 COUTINHO, Grijalbo. “Reforma” trabalhista em tempos de golpes e golpismos contra a classe trabalhadora. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/reforma-trabalhista-em-tempos-de-golpes-e-golpismos-contra-a-classe-trabalhadora>>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

51 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Análise do projeto de reforma trabalhista*. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 25 de outubro de 2018.

Para além disso, o parágrafo único é dispositivo contrário a matéria sumulada, Súmula 85, IV, do TST, que fixava entendimento no sentido de que a habitualidade das horas extras descaracterizaria o acordo de compensação, desincentivando o seu não cumprimento, por ser prática comumente observada no cotidiano laboral, sobre a qual lucra o empregador às expensas do empregado, ordenando-lhe jornadas extenuantes sem a contraprestação salarial majorada pela prestação de horas extras.

A despeito das matérias sumuladas que foram alteradas pela Reforma Trabalhista, a exemplo da Súmula 85, invoca o relator em seu voto constante no parecer:

Ocorre, porém, que temos visto com frequência os tribunais trabalhistas extrapolarem sua função de interpretar a lei por intermédio de súmulas, para, indo além, decidirem contra a lei. Assim, um instrumento que deveria ter a finalidade precípua de trazer segurança jurídica ao jurisdicionado, garantindo a previsibilidade das decisões, é utilizado, algumas vezes, em sentido diametralmente oposto, desconsiderando texto expresso de lei.

Trata o legislador de interpor barreiras ao ativismo judicial, atividade pela qual o juiz discricionariamente ultrapassa os limites do ordenamento conferindo-lhe interpretação não contida na letra da lei. Não se pode olvidar que a atividade de interpretação deve contemplar a sistematicidade do Direito. Ocorre que permitir a sobrejornada de horas extras cumuladas com acordo de compensação ou banco de horas é claramente contrário ao que intentou o constituinte ao fixar limite de jornada, impondo a sobrejornada como excepcionalidade, bem como ao determinar a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde e segurança.

Destaque-se a recorrência da prática ilegal de impor jornadas extenuantes para além da 10ª hora diária ao trabalhador sob o argumento da coexistência de horas extras com acordo de compensação ou banco de horas, como se pode inferir por meio da pesquisa jurisprudencial no Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (TRT da 9ª Região):

TRT-PR-26-09-2017 EMENTA: ACORDO DE COMPENSAÇÃO. "BANCO DE HORAS". JORNADA SUPERIOR A 10 (DEZ) HORAS. NULIDADE. O entendimento prevalecente nesta 7ª Turma é o de que a realização de trabalho além do limite máximo de tolerância de 10 (dez) horas diárias, imposto pelo "caput" e parágrafo 2º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é fato que invalida a compensação de jornada. Nulo o pacto, todo o trabalho que excedeu os limites estabelecidos no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal (CF) deve ser

remunerado como extraordinário. Recurso ordinário do reclamante conhecido e provido.⁵²

TRT-PR-12-05-2017 EMENTA: ACORDO DE COMPENSAÇÃO. "BANCO DE HORAS". QUITAÇÃO DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS NO CURSO DO CONTRATO DE TRABALHO E JORNADA SUPERIOR A 10 (DEZ) HORAS. NULIDADE. O entendimento prevalecente nesta 7ª Turma é de que o pagamento de horas extraordinárias, quando utilizado sistema de compensação "banco de horas", antes do período de 1 (um) ano, ou da data de rescisão do contrato de trabalho, não inquina de nulidade a avença, por expressa previsão legal ou convencional. Entretanto, a realização de trabalho além do limite máximo de tolerância de 10 (dez) horas diárias, imposto pelo caput e parágrafo 2º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é fato que invalida a compensação de jornada. Nulo o pacto, todo o trabalho que excedeu os limites estabelecidos no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal (CF) deve ser remunerado como extraordinário. Recurso ordinário da reclamada conhecido e desprovido.⁵³

Como se averigua nos acórdãos pesquisados⁵⁴ a exigência por parte dos empregadores, em alguns casos por meio de acordo individual, inclusive tácito, da prestação habitual de horas extras para além da 10ª diária, o que por si só já descaracteriza os acordos de compensação, é comumente observada.

Nas considerações jurídicas dos Ministros do TST, os institutos mencionados acima configuram regras de desproteção ou periclitación jurídicas com eliminação de direitos, e pontuam:

6) alargamento de fórmulas extintivas de horas extras, mas sem maiores garantias jurídicas, tal como ocorre com o regime compensatório mensal meramente tácito e o banco de horas até seis meses meramente bilateral (art. 59, *caput* e § 5º e 6º, conforme PLC n. 38); 7) ampliação da possibilidade de alargamento da jornada diária do trabalhador, mediante acordo meramente bilateral, com a eliminação de restrições jurisprudenciais existentes a respeito (art. 59-A, combinado com art. 59-B, parágrafo único, em conformidade com o PLC n. 38).⁵⁵

52 TRT-PR-10700-2015-012-09-00-8-ACO-29135-2017 - 7A. TURMA. Relator: Altino Pedrozo Dos Santos. Publicado no DEJT em 26-09-2017.

53 TRT-PR-03785-2015-018-09-00-6-ACO-15542-2017 - 7A. TURMA. Relator: Altino Pedrozo Dos Santos. Publicado no DEJT em 12-05-2017.

54 Na mesma linha: TRT-PR-07168-2015-513-09-00-9-ACO-05556-2017 - 7ª. TURMA, publicado no DEJT em 21/02/2017 – Relator: Altino Pedrozo Dos Santos; TRT-PR-30008-2015-084-09-00-0-ACO-25348-2016 - 6ª. TURMA, publicado no DEJT em 19/07/2016 – Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos; TRT-PR-02402-2014-095-09-00-0-ACO-28258-2015 - 3ª. TURMA, publicado no DEJT em 09/10/2015 - Relatora: Thereza Cristina Gosdal; TRT-PR-20060-2013-084-09-00-6-ACO-14653-2015 - 6ª. TURMA, publicado no DEJT em 19/05/2015 - Relator: Sérgio Murilo Rodrigues Lemos.

55 TST. *Documento de considerações jurídicas*. Brasília, 18 de maio de 2017. p. 3. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/files/Consideraes-Juridicas_Reforma-Trabalhista.pdf>. Acesso em: 05 de novembro de 2018

O MPT⁵⁶, ao tratar das inconstitucionalidades, apontou os arts. 59, § 5º e 6º, 59-A e 59-B, e os qualificou como dispositivos que “autorizam o extrapolamento da jornada de trabalho constitucional, por meio de acordo individual”, salientando que o art. 7º, XIII, CF, impõe a negociação coletiva. Destaque-se o apontamento trazido pelo Procurador-Geral do Trabalho quanto ao parágrafo único do art. 59-B:

Também inconstitucional é o parágrafo único do art. 59-B do projeto, que permite a prática de horas extras além da jornada elástica por regime de compensação, inclusive em banco de horas.

(...)

Quando o art. 7º, XIII, da Constituição, **admite a compensação de jornada por negociação coletiva, faz em caráter excepcional, o que automaticamente afasta o regime de horas extras, previsto no inciso XVI do mesmo dispositivo, somente aplicável à jornada normal de 8 (oito) horas.** Essa sobreposição de regimes de extrapolação de jornada de trabalho, permitida pela norma do projeto, **corresponde, na prática, à instituição de jornada ilimitada de trabalho, em violação a direito previsto no artigo XXIV da Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948**, segundo o qual, *"todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas"*.

Por sua vez, o artigo 7º, “d”, do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, ratificado pelo Brasil, também prevê que toda pessoa tem o direito de desfrutar de condições justas de trabalho, que garantam o repouso, os lazeres e a **limitação razoável do trabalho.**

(...)

Nesse sentido, **ao autorizar a prática de hora extra além do acréscimo de jornada previsto em acordo de compensação**, a norma do projeto de lei **viola essas normas constitucionais e internacionais, ainda incorrendo em desvio de finalidade da negociação coletiva para compensação de jornada, prevista no inciso XIII do art. 7º da Constituição.**

Também a OAB⁵⁷ conclui pela inconstitucionalidade dos institutos que permitem a pactuação direta entre empregado e empregador, sejam eles escritos ou tácitos, uma vez que a previsão constitucional do art. 7º, XIII, CF, determina acordo ou convenção coletivas. No que tange ao regime de 12h x 36h, além de violar o artigo supra descrito, fere ainda os preceitos do valor social do trabalho, e de redução dos riscos inerentes ao trabalho, “pois impõe jornada extenuante sem qualquer descanso, incompatível com a higidez física e mental de um trabalhador.” E considera sobre a habitualidade das horas extras que “O trabalho em

56 MPT. *Nota Técnica nº 08*, de 26 de junho de 2017. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B08.2017.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1B00K89D40AM2L613R2000-204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f-lVoXaqb>. Acesso em 11 de outubro de 2018.

57 OAB. *Parecer sobre o projeto de lei da reforma trabalhista*, aprovado na Câmara dos Deputados (PL 6787/2016 – Câmara Federal e PLC 38/2017 – Senado Federal). Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Proposição nº 49.0000.2017.004049-7/COP. Disponível em: <<http://s.oab.org.br/arquivos/2017/06/reforma-trabalhista-preliminares-inconstitucionalidades.pdf>>. Acesso em: 01 de novembro de 2018.

sobrejornada deveria ser sempre excepcional, jamais mediante pactuação de sua realização cotidiana”.

A 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, evento promovido pela Anamatra, reuniu mais de 600 juízes, procuradores, auditores fiscais do Trabalho e advogados, a fim de deliberar coletivamente sobre a interpretação e aplicação da Reforma Trabalhista. Após intensos debates, os operadores do Direito atestaram que muitos dispositivos trazidos pela lei nº 13.467/2017 “agridem a aplicação lógica, sistemática e principiológica do Direito”⁵⁸, e das mais de 300 propostas de interpretação da nova lei, 125 enunciados foram aprovados.⁵⁹

No tocante ao tema do acordo de compensação e banco de horas, assim dispõem os enunciados:

10.3.1 Acordo individual

BANCO DE HORAS. ACORDO INDIVIDUAL.

Banco de horas por acordo individual. A compensação de horários requer intervenção sindical obrigatória, independentemente do seu prazo de duração, conforme artigo 7º, XIII, CRFB/88, que autoriza a compensação apenas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. (Enunciado Aglutinado nº 1 da Comissão 2)

10.3.2 Descaracterização por prestação de horas extras

PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS. DESCARACTERIZAÇÃO DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO E BANCO DE HORAS.

A prestação de horas extras habituais ou, ainda que eventuais, em número superior a duas horas diárias, implica descaracterização do acordo de compensação e do acordo de banco de horas, conforme artigos 7º, XIII e XVI, da Constituição Federal, e 59 da CLT. (Enunciado nº 1 da Comissão 2)

10.3.3 Base de cálculo das horas excedentes

BANCO DE HORAS: BASE DE CÁLCULO DAS HORAS SOBEJANTES. BANCO DE HORAS. COMPENSAÇÃO. PAGAMENTO. ARTIGO 59 DA CLT.

Pagamento das horas extras acumuladas em banco de horas e não compensadas será feito com base no valor do salário-hora mais vantajoso ao trabalhador. (Enunciado nº 2 da Comissão 2)⁶⁰

58 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Um título autoritário*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25774-um-titulo-autoritario>>. Acesso em: 27 de outubro de 2018.

59 ANAMATRA. *Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho são organizados por tema*. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em: 27 de outubro de 2018.

60 FELICIANO, Guilherme Guimarães; MIZIARA, Raphael (Orgs.) *Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho – organizados por assunto*. Disponível em: <https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view>. Acesso em 27 de outubro de 2018.

Conclui-se que os magistrados ao interpretarem os institutos da nova lei confrontando-os com os princípios constitucionais e outros regentes do Direito do Trabalho que conferem validade às normas jurídicas proferiram no sentido de sua invalidade.

Ante todo o exame doutrinário e jurisprudencial, procede-se às considerações finais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista aprovada às pressas revela uma tentativa de conferir legitimidade às práticas perniciosas empreendidas pelo empresariado que não obtinham êxitos em suas demandas e esbarravam em entraves por vias judiciais.

Notáveis juristas e doutrinadores alertaram, durante o fugaz processo legislativo, que a proposta em voga, além de ser tecnicamente mal elaborada, continha um sem número de inconstitucionalidades, desvelando-se em enorme retrocesso social. Entidades representativas como a Anamatra e FENTRAS, os Ministros do TST, Procuradores do MPT, Conselho Nacional da OAB, mobilizaram-se em redigir pareceres, notas técnicas, cartas, promoveram audiências para debates, assinaram petições pleiteando a rejeição do projeto de lei, sem que alcançassem qualquer consideração a respeito.

Manteve-se a argumentação do outro lado em torno da necessidade de modernização da CLT e de segurança jurídica sobre as negociações coletivas, delineando que a legislação trabalhista retrógrada deixa à mercê trabalhadores desempregados por não permitir contratações conforme suas vontades e realidades, ou seja, por não permitir a precarização do trabalhador.

Valeu-se o legislador do discurso carregado de cunho ideológico que remonta às bases liberais, clamando pela ampla e irrestrita liberdade para contratar, para atender às vontades dos marginalizados que compõem a imensa massa de brasileiros desempregados e subempregados, os quais viriam a ser contemplados pela Reforma Trabalhista com a mitigação de direitos trabalhistas.

Face às razões apontadas como justificativa para a lei, carece de objetividade por favorecer aos interesses econômicos, subjuga o lado hipossuficiente ao retroceder em seus direitos sociais conquistados a duras penas ao longo de um século, voltando ao tempo em que o trabalho era explorado muito aquém dos limites mínimos suportados socialmente, quando se tinha as relações de trabalho sob a égide do Direito Civil e sua vontade livre para contratar.

O ponto de partida para a reflexão deste trabalho fora a inclusão do art. 59-B e seu parágrafo único, ao que se indagou se serviria como medida de flexibilização à jornada de trabalho constitucionalmente garantida, pelo que se busca agora responder.

O legislador ordinário amplia consideravelmente as formas de negociação individual com a introdução em vários dispositivos da pactuação direta entre trabalhador e empregador, mesmo com relação a assuntos de relevante interesse público, como é a questão da duração da jornada de trabalho. É preciso reforçar que se trata de imperativo constitucional por ser da ordem da saúde e segurança, pelo que se impõe a negociação coletiva para redução dos riscos.

No que se refere ao acordo de compensação, previa o constituinte que o trabalhador hipossuficiente estando assistido por sua força coletiva pactuasse mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, reunindo sindicatos representantes de sua categoria e seu patronato. No entanto, entende o legislador ordinário que empregador pode não atender às exigências legais e acordar diretamente com o trabalhador, inclusive mediante acordo tácito, em acintoso desvirtuamento do instituto.

Quanto ao serviço extraordinário, depreende-se que sua realização restringe-se a momentos excepcionais ou de aumento de demanda de produção, no entanto, o legislador ordinário mais uma vez desvirtua a intenção do constituinte com dispositivo que intenta validar a prestação habitual de horas extras.

O parágrafo único do artigo supramencionado preceitua norma que contraria o entendimento do egrégio Tribunal Superior do Trabalho em matéria sumulada, estimulando o desrespeito reiterado aos acordos de compensação e banco de horas mediante exigência patronal de jornadas extenuantes sem a contraprestação salarial majorada pela prestação de horas extras.

Não há como se falar em liberdade para o trabalhador ao legalizar as ilegalidades cometidas pelo empregador, essa prática perniciosa estimula ainda mais o descumprimento da ordem constitucional e convencional internacional de estabelecimento dos limites máximos de duração da jornada.

Não há como se falar em liberdade para o trabalhador quando o empregador tem total controle sobre o seu tempo, impingindo-lhe os custos pela redução da produção conforme as flutuações do mercado. Ainda há que se lembrar que vivendo para trabalhar, sem saber quando o empregador vai demandar-lhe mais tempo de trabalho, sem ter autonomia para programar seu tempo de não trabalho, sujeita-se o trabalhador ao arbítrio do empregador, o que ofende sobremaneira o Princípio da Proteção.

Ademais, não há como se falar em redução do desemprego sem que haja limitação legal para a prestação de horas extras. A sua habitualidade torna a jornada efetiva do trabalhador extenuante, precarizando sobremaneira esse trabalho, sem que se verifique possibilidade de haver por esse meio novos postos de trabalho para atender aqueles que estão desempregados. O neoliberalismo e suas medidas flexibilizadoras já provaram seu fracasso para promoção de justiça social, porque saltam aos olhos o quanto aprofundam as desigualdades e as mazelas sociais.

Portanto, ao desrespeitar os valores sociais do trabalho, a Lei nº 13.467/2017 se coloca contra o patamar mínimo de civilidade que a ordem constitucional tentou garantir, verificando-se o esvaziamento do princípio da proteção do hipossuficiente.

Por fim, em conclusão, o que se confirma é que a Reforma Trabalhista opera para a intensificação da exploração do trabalhador, por meio de extenuantes jornadas, negando direitos fundamentais constitucionalmente garantidos, como a limitação da jornada diária e semanal, bem como de redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Ante a mitigação da intervenção estatal nas relações de trabalho pelo legislador ordinário que tenta subverter a ordem jurídica mediante diploma legal claramente ideológico, resta aos operadores do direito a fundamental proteção aos direitos sociais.

Pela conclusão deste trabalho, as palavras de Maria Rosaria Barbato servem de bússola em meio a pecha que se tenta empregar contra o Direito do Trabalho, quando ressalta a importância da dignidade do trabalho como parâmetro de justiça social, aponta ser, em sua falta, a reflexão crítica o único caminho para a resistência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANAMATRA. **Enunciados aprovados na 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho são organizados por tema.** Disponível em:

<<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26227-enunciados-aprovados-na-2-jornada-de-direito-material-e-processual-do-trabalho-sao-organizados-por-tema>>. Acesso em: 27 de outubro de 2018.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo**, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 28 de outubro de 2018.

_____. **Projeto de Lei 6.787/2016.** Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016>. Acesso em: 17 de outubro de 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à reforma trabalhista.** Rio de Janeiro. Forense; São Paulo: Método, 2017.

COUTINHO, Grijalbo. **“Reforma” trabalhista em tempos de golpes e golpismos contra a classe trabalhadora.** Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/reforma-trabalhista-em-tempos-de-golpes-e-golpismos-contr-a-classe-trabalhadora>>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

DAL ROSSO, Sadi. **A Jornada de Trabalho na Sociedade:** o castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

_____. **Jornada de trabalho:** duração e intensidade. Cienc. Cult., São Paulo, v. 58, n. 4, p. 31-34, Dec. 2006. Disponível em: <http://cienciaecultura.bvs.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0009-67252006000400016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 20 de outubro de 2018.

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

_____. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. rev. e ampl.. São Paulo: LTr, 2017.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil.**

Maio de 2017. Nota Técnica nº 178. p.7. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>>. Acesso em 29 de outubro de 2018.

_____. **Redução da jornada normal de trabalho versus horas extras.** São Paulo, 2006.

Nota Técnica, nº 31. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2006/notatec31HorasExtras.html>>. Acesso em: 25 de outubro de 2018.

_____. **Relações de trabalho sem proteção:** de volta ao período anterior a 1930?. São Paulo, 2017. Nota Técnica nº 179. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec179ConjunturaReforma.pdf>>. Acesso em 30 de outubro de 2018.

EMERIQUE, Lilian Balmant; DANTAS, Fernanda Lage. O Avanço da Austeridade e o Retrocesso na Erradicação da Pobreza. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (Orgs.). **Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho.** São Paulo : LTr, 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; CONFORTI, Luciana Paula; PORTO, Noemia. **A reforma trabalhista e suas “modernidades”.** 22 de julho de 2017. Disponível em:

<<https://www.anamatra.org.br/artigos/25537-a-reforma-trabalhista-e-suas-modernidades>>. Acesso em 1º de novembro de 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MIZIARA, Raphael (Orgs.) Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho – organizados por assunto. Disponível em:

<https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view>. Acesso em 27 de outubro de 2018.

FONSECA, Maíra Silva Marques da. **Redução da jornada de trabalho a partir da análise do sistema capitalista de produção:** fundamentos interdisciplinares. 2011. ix, 212f.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-Graduação em Direito. Defesa: Curitiba, 25/02/2011. Disponível em:

<<http://hdl.handle.net/1884/25554>>. Acesso em: 23 ago. 2018.

FRENTAS. **Nota pública,** Brasília, 19 de abril de 2017. Disponível em:

<https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/nota_publica._versao_final.pdf>. Acesso em: 30 de outubro de 2018.

GONDIM, Thiago Patrício. O discurso da austeridade no contexto da atual crise econômica brasileira e suas implicações para o direito do trabalho. *In*: COUTINHO, Aldacy Rachid; WANDELLI, Leonardo Vieira (org.). **Anais do II encontro RENAPEDTS**. 1.^a ed. Florianópolis: Empório do Direito, 2016.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Tradução de Rubens Enderle. Boitempo, 2013. Capítulo 8, p. 223. Disponível em: <<https://coletivocontracorrente.files.wordpress.com/2013/10/tmps7j7jv.pdf>>. Acesso em: 10 de outubro de 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica nº 08**, de 26 de junho de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT), subscrita pelo Procurador Geral do Trabalho, Dr. Ronaldo Curado Fleury. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f/Nota%2BT%C3%A9cnica%2Bn%C2%BA%2B08.2017.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE.Z18_395C1BO0K89D40AM2L613R2000-204a16b7-0bca-409d-a7fd-6f9eec6bcc4f-lVoXaqb>. Acesso em 11 de outubro de 2018.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL. **Parecer sobre o projeto de lei da reforma trabalhista**, aprovado na Câmara dos Deputados (PL 6787/2016 – Câmara Federal e PLC 38/2017 – Senado Federal). Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Proposição nº 49.0000.2017.004049-7/COP. Disponível em: <<http://s.oab.org.br/arquivos/2017/06/reforma-trabalhista-preliminares-inconstitucionalidades.pdf>>. Acesso em: 01 de novembro de 2018.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO. **História da OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 08 de outubro de 2018.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira et al. (Org.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Documento de considerações jurídicas**. Brasília, 18 de maio de 2017. p. 1. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/files/Consideraes-Juridicas_Reforma-Trabalhista.pdf>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Análise do projeto de reforma trabalhista**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 25 de outubro de 2018.

_____. **A quem interessa essa “reforma” trabalhista?** Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 24 de outubro de 2018.

_____. **A “reforma” trabalhista já era** – parte IV: os ruralistas estão chegando. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-ja-era-parte-iv-os-ruralistas-estao-chegando>>. Acesso em 26 de outubro de 2018.

_____. **Entrevista à Revista do Brasil: “Não é tese, é ofensa explícita”**. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/entrevista-a-revista-do-brasil-nao-e-tese-e-ofensa-explicita>>. Acesso em 28 de outubro de 2018.

_____. **É preciso defender a democracia: que democracia?** Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/e-preciso-defender-a-democracia-que-democracia>>. Acesso em: 24 de outubro de 2018.

_____. **Um título autoritário**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/artigos/25774-um-titulo-autoritario>>. Acesso em: 27 de outubro de 2018.

VIANA, Márcio Túlio. **Livrem-nos da livre negociação**: aspectos subjetivos da reforma trabalhista. 31 de agosto de 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/MarcioTulio.pdf>>. Acesso em 1º de novembro de 2018.