

15

As alterações promovidas pela Lei nº 13.467/17 no campo da duração do trabalho e seus efeitos sobre o contrato de trabalho

Virgínio Henriques de Sá e Benevides

Pós-graduado pela Universidade Estácio de Sá-UNESA (Rio de Janeiro-RJ), com Especialização em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário, bem como em Direito Civil e Processo Civil, Juiz Titular de Vara do Trabalho do TRT6, e Professor-Instrutor da Escola de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados da Sexta Região da Justiça do Trabalho – EMAT6.

RESUMO

O presente artigo aborda a reforma trabalhista implantada pela Lei nº 13.467/2017, com enfoque mais específico no estudo das alterações promovidas no campo do direito material, em especial, na duração do trabalho, incluindo a jornada de trabalho, o tempo à disposição, as horas de percurso, os intervalos, os turnos ininterruptos de revezamento, as formas de controle, as regras e as exceções legais. As mudanças implementadas foram pensadas, idealizadas e traduzidas para a sociedade como mecanismo de modernização do direito material e processual do trabalho, visando à geração de novos postos de trabalho, a fim de combater os assustadores níveis de desemprego no país, no entanto, passados mais de três anos e meio de sua vigência (11.11.17), ainda se discute a constitucionalidade de diversos dispositivos junto ao e. STF, tendo havido alguns avanços, mas também forte retrocesso social em alguns pontos, em face da supressão de direitos trabalhistas e da adoção de medidas tendentes a mitigar o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Duração do trabalho. Alterações

Introdução

A nova Lei nº 13.467/2017, vigente a partir de 11 de novembro de 2017, implementou uma série de mudanças no direito material e processual do trabalho, flexibilizando, alterando e suprimindo direitos trabalhistas de há muito assegurados na jurisprudência pátria, e na própria norma celetária, criando uma situação jurídica incomum, pois, em regra, as orientações jurisprudenciais (gênero) surgem a partir da interpretação da norma jurídica positivada, no entanto, na chamada “reforma trabalhista”, a lei foi elaborada e veio ao ordenamento jurídico, com o objetivo bem delimitado de alterar e de desmontar entendimentos sedimentados em várias súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, a exemplo da supressão das horas “in itinere” (súmula 90 do TST), da redução e alteração da natureza jurídica do intervalo intrajornada (súmula 357 do TST), da autorização para implantação de banco de horas e do sistema de compensação de jornada, por meio de acordo individual escrito (súmula 85 do TST).

O momento de crises, no campo político e econômico do país, contribuiu decisivamente para a rápida aprovação do projeto que resultou na Lei nº 13.467/17. Dessarte fora transmitida à população brasileira, por meio de forte campanha midiática, a ideia de que a legislação trabalhista estava obsoleta e desconectada com a realidade social, a desafiar uma profunda transformação, para possibilitar a criação de novos postos de trabalho, a fim de minimizar o sério problema do desemprego que, à época, contabilizava cerca de 12 milhões de desempregados.

A propaganda oficial do governo federal para modernização da legislação trabalhista contou com forte apoio da classe empresarial, sendo massificada a ideia de que seria a grande panaceia para o combate ao desemprego no país, afinal a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943), com mais de 70 anos de existência, encontrava-se defasada e distanciada da nova realidade, sendo imperiosa uma profunda transformação a permitir a supremacia do negociado sobre o legislado, a liberação da terceirização, inclusive na atividade

fim, a maior flexibilidade nas jornadas de trabalho, as novas formas de banco de horas e de compensação, a tarifação do dano moral, o fim do imposto sindical compulsório e a criação de novos contratos de trabalho, a exemplo do contrato intermitente e da adoção de medidas que viessem a inibir o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho, por meio do pagamento de custas processuais e de honorários advocatícios e periciais de sucumbência, malgrado ser o autor beneficiário da justiça gratuita.

Não obstante os apelos e os reclamos da classe trabalhadora, por meio de sua representação sindical, incluindo sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais, para uma maior e mais ampla discussão do projeto de lei no Congresso Nacional, a matéria tramitou a passos largos e foi aprovada por folgada maioria, no entanto, passados quase quatro anos da vigência da Lei nº 13.467/17 (11.11.17), temos diversos pontos da reforma questionados perante o e. Supremo Tribunal Federal, por meio de Ações Diretas de Inconstitucionalidade e de Ações Declaratórias de Constitucionalidade ajuizadas tanto pelo Ministério Público Federal quanto por entidades sindicais de abrangência nacional.

Nesse diapasão, a Procuradoria Geral da República ajuizou Ações Diretas de Inconstitucionalidade, entre elas, a ADI 5766, sob Relatoria do Ministro Roberto Barroso, na qual a ANAMATRA funciona como *amicus curiae*, questionando esses pontos da reforma (Art. 791-A, §4º, da CLT, bem como o art.790-B, caput e §4, ambos com redação dada pela Lei n.13.467/17), os quais mitigam a garantia constitucional da assistência judiciária gratuita e integral, impondo, ao hipossuficiente, o ônus de suportar os custos dos honorários advocatícios sucumbenciais, com os próprios créditos alimentares que vier a obter em juízo, numa nítida contramão, em relação ao princípio fundamental que consagra a universalização do acesso ao Poder Judiciário, mormente aos menos favorecidos, nos moldes insertos no art.5º, *caput* e incisos XXXV e LXXIV da Constituição Federal.

Além dos temas supracitados, as questões relativas ao trabalho intermitente, ao trabalho de gestantes e lactantes em local insalubre (inconstitucionalidade já decretada), à contribuição sindical (constitucionalidade reconhecida), à terceirização (constitucionalidade reconhecida), à tarifação da indenização por dano moral, à indicação do valor dos pedidos, aos índices de atualização de débitos e à ultratividade da eficácia dos diplomas coletivos e regras para alteração de súmulas do TST (art. 702 da CLT) estão tendo a constitucionalidade ainda discutida na Corte constitucional do país.

Destarte, diante da amplitude da reforma trabalhista que alterou mais de 90 artigos da CLT, malgrado a pendência de análise da constitucionalidade de inúmeros pontos da Lei 13.467/17, na forma posta em linhas transatas, e de avanços na regulamentação de algumas novas situações que estavam numa espécie de limbo jurídico, a exemplo do trabalho em “home office” (regime de teletrabalho), das jornadas de 12x36 horas e da possibilidade de homologação de acordo extrajudicial, vislumbra-se um forte retrocesso social em alguns pontos, bem como o seu fracasso em relação à criação de novos postos de trabalho, pois o país, diante da atual crise econômica agravada pela pandemia, possui atualmente cerca de 14,4 milhões de desempregados (dados do IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - referentes ao segundo trimestre de 2021), como observado de forma qualitativa nas diversas obras jurídicas pesquisadas, de modo que daremos enfoque mais específico ao estudo das alterações promovidas pela reforma trabalhista no campo do direito material, em especial à duração do trabalho, incluindo a jornada de trabalho, o tempo à disposição, as horas de percurso, os intervalos, as novas regras e as exceções legais.

I. Da Jornada de Trabalho. Limites e enfoques de Ordem Constitucional e Infraconstitucional

Com o advento da Constituição Federal de 1988, vários direitos trabalhistas foram elevados à esfera constitucional, sendo considerados direitos sociais de amplitude fundamental, entre eles o direito à “*duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, sendo facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho*” (art.7º, inciso XIII, da *Lex Mater*), contemplando-se a chamada jornada inglesa, em que a jornada aos sábados é reduzida pela metade, de modo a assegurar jornada semanal limitada a 44 horas semanais, havendo, assim, uma redução na jornada anteriormente prevista de 48 horas semanais.

Na esfera infraconstitucional, a matéria encontra-se disciplinada no artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, estabelecendo-se que: “*A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite*”, sendo essa a regra geral, tanto é assim que são estabelecidas jornadas especiais para outras modalidades de contrato, a exemplo do contrato de trabalho a tempo parcial (art.58-A da CLT), que passou a contemplar duas opções: contrato de até 30 horas semanais, sem horas extras, ou de até 26 horas semanais, com até 6 horas extras, bem como admitida a extrapolação do limite legal diário, em número não excedente de duas horas, por meio de acordo individual, de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho (art.59 da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/17).

Note-se que a reforma liberou a realização de horas extras para os contratos a tempo parcial, tendo revogado o §4º do artigo 59, de modo a permitir a realização de banco de horas individual, como bem posto por Silva (2018): “*o que se constitui um paradoxo, uma vez que, se há sazonalidade ou aumento extraordinário da demanda, isso afeta a todos os*

colegas, e não apenas a um indivíduo”. Portanto, deve ser utilizado com moderação, e em situações especiais.

A forma de ajuste para adoção de jornada suplementar, mediante acordo individual, reside em uma das alterações inseridas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17), pois, na redação anterior, o acordo entre empregado e empregador teria de ser por escrito ou por meio de convenção coletiva, sendo a remuneração da hora extra, pelo menos 50% (cinquenta por cento) superior a da hora normal (art.59, §1º, da CLT e art.7º. XVI da Constituição Federal).

A CLT também contempla a possibilidade de os acordos (ajuste firmado entre sindicato profissional e determinada empresa) e das convenções coletivas de trabalho (ajustes estabelecidos entre o sindicato da categoria profissional e sindicato da categoria econômica) estabelecerem sistemas de prorrogação e de compensação de jornadas (art.59, §2º, da CLT), bem como a adoção de banco de horas (art.59, §5º, da CLT), sendo que, nesse caso, a redação dada pela Lei 13.467/17 também flexibilizou a modalidade de ajuste, a fim de permitir a adoção de banco de horas, por meio de acordo individual escrito, *“desde que a compensação de jornada ocorra no período máximo de seis meses”*.

A reforma trabalhista também cuidou de deixar bem clara a licitude do regime de compensação de jornada por meio de acordo individual, tácito ou escrito, desde que a compensação ocorra no mesmo mês (art.59, §6º, da CLT), contemplando no artigo seguinte a possibilidade de implantação de jornada especial de 12x36 horas, mediante acordo individual escrito, convenção ou acordo coletivo de trabalho, o que somente era permitido por meio de acordo ou de convenção coletiva, conforme consagrado na súmula 444 do TST, que dispõe:

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. (destacamos)

Nesse aspecto, a inovação trazida pela reforma assegurou a possibilidade da compensação das horas extras ser feita no espaço de um mês (anteriormente era em uma semana), bem como a adoção de banco de horas, em que a compensação possa ser efetuada por um ano (modalidade coletiva), e por cerca de seis meses (modalidade individual), o que desvirtua o instituto, cujo objetivo era permitir atender aos “picos de produção”, em atividades marcadas pela sazonalidade, como bem explica Silva (2018), *verbis*:

O objetivo do banco de horas, quando implantado no Brasil em 1988, era atender aos picos de produção, sobretudo em atividades marcadas pela sazonalidade, de modo que a sobrecarga de um período, como o inverno ou o verão, o Natal ou a Páscoa, fosse compensada pela ociosidade da mão de obra na entressafra; a se aplicar esse conceito original, o banco de horas de um só indivíduo desafia a lógica e não cumpre seu papel de acompanhar as oscilações da demanda; torna-se uma espécie de poupança de pagamento das horas extras. (SILVA, 2018, p.104)

Além da súmula supracitada, as modificações legislativas promovidas pela reforma trabalhista, apenas nesses tópicos, também ensejaram grandes alterações no texto da súmula 85 do TST, em todos os seus itens (I a V), conforme se observa na redação dada aos artigos 59-A e 59-B, abaixo transcritos:

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.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

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.

Nesse sentido, urge destacar que as mudanças promovidas pela Lei 13.467/17 (reforma trabalhista), encetaram uma série de alterações no campo da jornada de trabalho, alterando seus limites, e suas formas de compensação, desmontando jurisprudências consolidadas há anos, por meio de súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, a quem cabe o papel constitucional de promover a uniformização da legislação infra-constitucional trabalhista no país, razão pela qual passaremos a esmiuçar essas modificações no campo do direito material e a sua incidência sobre

os contratos de trabalho novos e em curso, ou seja, naqueles que foram diretamente atingidos no seu curso regular.

2. Do direito Intertemporal. Norma de direito material. Incidência

Ab initio, afigura-se imperioso uma digressão sobre as questões que envolvem o direito intertemporal decorrentes das inovações trazidas pela Lei nº. 13.467/17, no campo do direito material, pois, em regra, devem incidir sobre os contratos de trabalho novos, podendo, todavia, atingir os contratos em curso em relação às situações jurídicas ainda não convalidadas sob o império da lei anterior (incidência do art. 2.035/Código Civil).

Por outras palavras, não pairam dúvidas de que os contratos de trabalho celebrados a partir da vigência da Lei 13.467/17 sofrem a imediata incidência da nova legislação, embora muito se discuta, no tocante ao alcance da lei em comento, sobre os contratos vigentes à época da entrada em vigor das novas regras, sendo, todavia, oportuno observar o disposto no artigo 912 da CLT o qual, por sua vez, preceitua que os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da sua vigência.

A doutrina pátria possui três teorias acerca da temática, porquanto, para os adeptos da teoria contratualista, somente os contratos novos seriam afetados, em face da incidência do princípio da inalterabilidade prejudicial (art. 468 da CLT) e do princípio da proteção (condição mais benéfica). Já para aqueles que defendem a teoria institucional, a lei incide imediatamente, não havendo direito à manutenção de cláusula contratual pretérita. Por fim, para uma terceira corrente, denominada teoria das cláusulas contratuais ativas, defendida por Cairo (2018), a situação deve ser vista pelo seguinte enfoque:

A lei nova incidiria imediatamente sobre os

contratos de trabalho em vigor, salvo em relação às cláusulas ativas do contrato de trabalho, também denominadas de condições ativas da relação de emprego. Cláusulas ativas do contrato seriam aquelas que, de fato, estivessem sendo cumpridas ou pelo menos devidas por conta da prestação de serviços nas condições pactuadas. Já as cláusulas inativas seriam aquelas que constam do contrato de trabalho, por conta da incorporação dos diversos direitos trabalhistas previstos nas diversas fontes normativas em forma de cláusulas, mas que nunca foram devidas ao empregado por ele jamais ter trabalhado nas condições previstas hipoteticamente na norma laboral. (CAIRO, 2018, p.127)

Da análise de algumas súmulas do TST, pode-se, *a priori*, enxergar que o entendimento majoritário é no sentido de que a lei nova somente atinge os contratos de trabalho futuros, conforme sedimentado na Súmula 191, item III, *verbis*:

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

Entrementes, versando à situação sobre mudanças do estado de fato, a incidência da nova legislação deve ser imediata, não havendo espaço para se cogitar invocação a direito adquirido, conforme se extrai das súmulas 248 e 265, *verbis*:

SUM-248: A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo

adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial;

SUM-265: A transferência para o período diurno de trabalho implica a perda do direito ao adicional noturno.

Para o e. STF, a aplicação da nova legislação é imediata, atingindo todos os contratos em curso, no que pertine às situações jurídicas ainda não convalidadas sob o império da lei revogada, conforme se observa dos seguintes julgados, assim ementados (excertos):

CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA. SALÁRIOS. REAJUSTE. ACORDO COLETIVO HOMOLOGADO PELA JUSTIÇA DO TRABALHO. NORMA LEGAL SUPERVENIENTE. INOCORRÊNCIA DE OFENSA. I. Reajuste salarial decorrente de acordo coletivo homologado pela Justiça do Trabalho. Norma superveniente alteradora da política salarial - Lei 7.730/89: *inocorrência de ofensa a direito adquirido, ato jurídico perfeito e à coisa julgada*” (STF – 2ª Turma - RE 212.136 AgR-Rel. Min. Carlos Velloso - DJ 21.02 .2003); “I. A aplicação da cláusula constitucional que assegura, em face da lei nova, a preservação do direito adquirido e do ato jurídico perfeito (CF, art. 5º, XXXVI) impõe distinguir duas diferentes espécies de situações jurídicas: (a) as situações jurídicas individuais, que são formadas por ato de vontade (especialmente os contratos), cuja celebração, quando legítima, já lhes outorga a condição de ato jurídico perfeito, inibindo, desde então, a incidência de modificações legislativas supervenientes; e (b) as situações jurídicas institucionais ou estatutárias, que são formadas segundo normas gerais e abstratas, de natureza

cogente, em cujo âmbito os direitos somente podem ser considerados adquiridos quando inteiramente formado o suporte fático previsto na lei como necessário à sua incidência. Nessas situações, as normas supervenientes, embora não comportem aplicação retroativa, podem ter aplicação imediata. Recurso extraordinário a que se nega provimento” (STF – Pleno - RE 211.304 – Min. Teori Zavascki – DJE 03.08.2015).

Assim, vem se posicionando a jurisprudência dos e. Tribunais Regionais do Trabalho, v.g. do acórdão abaixo colacionado, como ementado:

HORAS IN ITINERE. CONTRATOS DE TRABALHO EM VIGOR. APLICAÇÃO IMEDIATA DA LEI 13.467/2017. *Anovaredação do art. 58, § 2º, da CLT aplica-se aos contratos de trabalho em vigor, a partir da vigência da Lei 13.467/2017, tal como estava previsto no art. 2º da MP 808/2017, que caducou em 23/4/2018. Isto porque o direito assegurado, exclusivamente, em lei não se incorpora ao patrimônio dos empregados, devendo ser observado apenas enquanto subsistir a norma, ao contrário das hipóteses em que o direito é também assegurado por outras fontes normativas, como o contrato de trabalho, quando, então, seria aplicado o disposto no art. 468 da CLT. Dessa forma, o princípio da condição mais benéfica aplica-se somente a cláusulas contratuais, mas não impede a criatividade legislativa mediante alterações promovidas pela lei posterior, ainda que desfavoráveis ao empregado. (TRT. 3ª Região, 2ª turma, PROCESSO nº 0011569-20.2017.5.03.0090, relatora Desembargadora Federal do Trabalho, Maristela Iris S. Malheiros, 31/08/2018)*

De fato, a condição benéfica é incorporada ao contrato de trabalho, quando se está diante de pactuação de natureza contratual. Poder-se-ia argumentar que haveria direito adquirido ao pagamento das horas “in itinere”, já que havia previsão legal e jurisprudencial no momento de sua contratação, entretanto, não há direito adquirido à manutenção de regime jurídico, conforme reiterado na jurisprudência do e. STF, ou seja, o empregado não tem direito adquirido à aplicação da legislação não mais vigente em sua relação de emprego, mormente por ser o contrato de trabalho de trato sucessivo, em que as mudanças legislativas são aplicadas conforme a vigência das novas regras, salvo expressa previsão legal.

Diante do majoritário entendimento estampado pela abalizada doutrina e massificado pela iterativa jurisprudência pátria, o c. TST editou a Instrução Normativa nº 41/2018, aprovada em 21 de junho de 2018, que em seu artigo 1º foi taxativa ao determinar a aplicação imediata das novas regras de direito processual previstas na Lei nº 13.467/17, assim pontificando:

Art. 1º A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada. (destacamos)

Entretanto, no campo do direito material, embora a Resolução não trate detidamente do tema, entendemos que as questões de direito intertemporal, envolvendo a novel legislação em apreço, terão o mesmo tratamento, isto é, eficácia imediata sobre os contratos novos, atingindo os contratos em curso, no que tange às relações jurídicas de trato sucessivo ainda não convalidadas sob o império da lei anterior (incidência do art. 2.035/Código Civil).

Logo, afigura-se lícito afirmar que, embora iniciado antes da entrada em vigor da nova legislação trabalhista, o contrato de trabalho pode ser atingido pelas disposições da Lei 13.467/2017, a partir de sua vigência (11.11.2017), uma vez que se repise não haver direito adquirido à aplicação da legislação vigente à data de admissão do empregado, ou seja, por outras palavras, não há direito adquirido a regime jurídico, conforme reiteradamente afirmado pelo e. STF, sendo defeso falar-se em violação aos princípios protetivos que asseguram garantias contra a inalterabilidade contratual lesiva, a que alude o art.468 da CLT, porquanto tais alterações não emanam dos sujeitos do contrato, mas sim do império da lei, portanto têm natureza genérica e compulsória, de modo que a todos se destinam e obrigam.

3. Do Tempo à disposição do Empregador. Artigo 4º da CLT. Tempo Líquido de Trabalho

O conceito de tempo à disposição do empregador encontra-se disciplinado no art. 4º da CLT, cujo *caput* não sofreu alteração, estando assim redigido: “***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***” (destacamos), o que ensejou diversos entendimentos sobre a temática, porquanto não estava bem delineado o que especificamente integraria, ou não, a jornada, quando o empregado estivesse nas dependências da empresa, ainda que exercendo outras atividades alheias aos serviços.

A reforma trabalhista revogou o parágrafo único e acrescentou dois novos parágrafos, sendo que o primeiro repetiu o teor do parágrafo revogado, limitando a inovação ao parágrafo segundo e aos seus incisos (I a VIII), o qual, por sua vez, cuidou de esclarecer que não é considerado como jornada de trabalho o tempo em que o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou de más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas

dependências da empresa, para exercer atividades particulares, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa, desmontando, assim, mais uma vez, entendimentos sedimentados em súmulas do c. TST.

Com efeito, antes da vigência da Lei 13.467/17, o c. TST havia editado as súmulas 118, 366 e 429, dando interpretação a situações que deveriam ser consideradas como tempo à disposição do empregador, e, como corolário, acrescido à jornada de trabalho dos empregados para fins de horas extras, assim, pontuando:

SUM-118 JORNADA DE TRABALHO. HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 *Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada*

SUM-366 CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015, DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015 *Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).*

SUM-429 TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários.

Nesse aspecto, destaco que o legislador reformador procurou esclarecer que não se considera tempo à disposição do empregador esse lapso temporal atinente aos intervalos em questão, porquanto não concebe que nesses intervalos e deslocamentos dentro da empresa, o empregado desenvolva qualquer atividade em benefício do empregador, valorizando-se, para fins de jornada, apenas o chamado “tempo líquido de trabalho”.

Dessa feita, mais uma vez, a reforma trabalhista atingiu entendimentos de há muito consolidados em súmulas do TST, a fim de incluir expressamente na lei de regência da matéria que o tempo gasto pelo empregado em atividades particulares dentro da empresa não mais conta como jornada de trabalho, para cálculo de pagamento de hora extra, a exemplo a troca do uniforme, caso não seja obrigatória a troca dentro da empresa, o descanso, a espera por horário de rodízio de veículos, o estudo, a alimentação, a interação entre colegas, e a higiene pessoal.

Registro, ainda, por oportuno, que antes mesmo da Lei 13.467/17 disciplinar o tema, algumas empresas, em especial as relacionadas aos polos automotivos, procuravam firmar acordos ou convenções coletivas de trabalho com os sindicatos da categoria profissional no afã de afastar o entendimento jurisprudencial cristalizado nas súmulas 366 e 429 do c. TST, sendo comum a adoção de cláusulas acordadas em sentido diverso, afirmando expressamente que antes do início das atividades, nenhum empregado permanece à disposição da empresa, sendo livre

para desempenhar outras atividades de caráter pessoal, cujas cláusulas, livremente pactuadas, portanto, fruto de negociação coletiva, passaram a ser consideradas válidas aos fins colimados, eis que em conformidade com autorização contida no art. 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal.

Nesse sentido, destaca-se que o e. Supremo Tribunal Federal, por unanimidade, em decisão Plenária, da lavra ilustre do Ministro Luís Roberto Barroso, reconheceu a força da negociação coletiva, para relativizar as normas de proteção ao trabalhador insertas no direito material do trabalho, esclarecendo: «*na negociação coletiva, o poder econômico do empregador é contrabalançado pelo poder dos sindicatos que representam os empregados*». “RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415 SANTA CATARINA”.

4. Da Supressão das Horas *In itinere*. Efeitos. Sobrevida. Normas Coletivas

O direito às horas *in itinere* (percurso) surgiu por força de iterativa construção jurisprudencial, sendo consolidada por meio da súmula 90 do c. TST, a qual, após várias alterações, mediante inclusão de algumas Orientações Jurisprudenciais da Seção de Dissídios Individuais (SDI-1), passou a ter a seguinte redação:

SUM-90 HORAS “IN ITINERE”. TEMPO DE SERVIÇO (incorporadas as Súmulas nºs 324 e 325 e as Orientações Jurisprudenciais nºs 50 e 236 da SBDI-I) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho. (ex-Súmula nº 90 - RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

- II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas “in itinere”. (ex-OJ nº 50 da SBDI-I - inserida em 01.02.1995)*
- III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas “in itinere”. (ex-Súmula nº 324 – Res. 16/1993, DJ 21.12.1993)*
- IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas “in itinere” remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula nº 325 – Res. 17/1993, DJ 21.12.1993)*
- V - Considerando que as horas “in itinere” são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-I - inserida em 20.06.2001)*

Diante desse firme quadro jurisprudencial, o legislador incluiu as horas de percurso na norma positivada, passando o art.58, §2º da CLT a ter 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.

§ 1º Omissis

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

(Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

Da dicção do texto legal em comento (§2º, do artigo 58 da CLT), na sua redação originária, restou consagrado que «*o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução*». Logo, as horas “in itinere” somente integram a jornada de trabalho do autor quando o empregador fornecer transporte para local de trabalho de difícil acesso e não servido por transporte público.

Nesse diapasão, merece registro o escólio de Barba Filho (2018), que ao tratar do tema, pontua:

As horas in itinere surgiram como uma construção jurisprudencial, em especial na década de 70, como resposta ao trabalho ainda predominantemente rural quando o local de prestação de serviços localizava-se em local de difícil acesso ou simplesmente inacessível aos trabalhadores, exigindo que o empregador, como condição para o próprio desenvolvimento de sua atividade, fornecesse o transporte aos trabalhadores, via de regra por longos trajetos. (BARBA FILHO, 2018, p.117).

Prossegue o mesmo autor, afirmando que:

Os precedentes que construíram o instituto tinham o seu eixo na localização geográfica de difícil acesso do local de prestação de serviços de tal sorte que por necessidade do próprio empregador era necessário que se fornecesse transporte a virtualmente todos os empregados

sob pena de simplesmente não existir mão de obra para a realização da atividade econômica (idem, p. 123).

No entanto, com o advento da chamada “reforma trabalhista”, como destacamos em linhas pretéritas, houve profunda alteração nas regras envolvendo tempo à disposição do empregador, o que alude ao art. 4º, §2º, da CLT (redação dada pela Lei 13.467/17), sendo considerado apenas o “tempo líquido” de trabalho, de modo a desprezar os deslocamentos, os períodos ociosos na empresa e a espera de veículos em plataformas de embarque e de desembarque.

Com isso, o legislador reformista decerto se sentiu motivado a dar cobro às chamadas horas de percurso, passando a afirmar categoricamente no § 2º, art.58, da norma celetária que:

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. (destacamos)

Por conseguinte, em face da novel redação do artigo em apreço, afigura-se lícito afirmar que o direito às horas “in itinere” restou suprimido do nosso ordenamento jurídico, sendo, todavia, passível de ajuste por meio de negociação coletiva, fruto de fonte de produção profissional (acordo ou convenção coletiva de trabalho), não sendo possível ressuscitar os seus efeitos, ainda que os deslocamentos envolvam “local de difícil acesso ou não servido por transporte público”, a exemplo da área rural, mormente diante da regra inserta no art.8º, §2º, da CLT (redação dada pela Lei 13.467/17), conforme pacificado na jurisprudência pátria, v.g. dos seguintes julgados:

HORAS IN ITINERE APÓS A REFORMA

TRABALHISTA. *Considerando que a Lei 13.467/2017 entrou em vigor no curso dos contratos de trabalho, em 11.11.2017, e que a nova legislação mudou a redação do art. 58, § 2º, da CLT, passando a dispor que “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”, não há mais base legal para manter o pagamento de horas in itinere, não havendo justificativa para esse pagamento a partir da vigência da nova lei. (TRT-4 - ROT: 00208234320185040352, Data de Julgamento: 21/02/2020, 11ª Turma)*

HORAS IN ITINERE. TEMPO GASTO ATÉ O TRABALHO E RETORNO. REFORMA TRABALHISTA. *A partir de 11/11/2017, data da entrada em vigor da reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017), não há que se falar em tempo à disposição do empregador e cômputo na jornada de trabalho, no que refere ao interregno gasto entre a residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho, e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, inclusive aquele fornecido pelo empregador, não merecendo reforma a sentença, no particular. (TRT-2 10005312420205020443 SP, Relator: WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES, 11ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 07/06/2021)*

Nesse contexto, algumas normas coletivas com vigência projetada para período posterior ao marco de vigência da Lei 13.467/17, e que preveem o direito às horas de percurso, deram sobrevida ao instituto até

o término de sua validade, o que não se confunde com atribuir ultratividade à norma coletiva, mas mero respeito ao seu período de vigência, bem como ao disposto no art. 611-A da CLT, que, por sua vez, assegura a prevalência do negociado (convencionado) sobre o legislado.

Destarte, podemos afirmar que a supressão das horas de percurso pela Lei 13.467/17 provocou profunda mudança nos contratos de trabalho em curso, uma vez que a alteração legislativa tem aplicação imediata, como salientado em tópico próprio (direito intertemporal), resultando em mais um cenário de alterações prejudiciais aos empregados, mormente ao homem do campo (trabalhador rural) que presta serviços, em regra, em locais de difícil acesso e sem transporte público, tanto é assim que os empregadores são obrigados a fornecer transporte residência-trabalho-residência, sob pena de não poder explorar a atividade econômica.

Há quem afirme, ainda de forma muito incipiente, que tal alteração legislativa não atingiria o trabalhador rural, uma vez que, a CLT, a ele, não se aplica (artigo 7º, “b” da CLT), como corolário o entendimento jurisprudencial sedimentado na súmula 90 do c.TST, o qual consiste que, quando o local de trabalho for de difícil acesso e não servido por transporte público, continuaria a ser aplicável aos rurícolas, no entanto o certo é que, no dia a dia, as novas normas coletivas da categoria, em vários estados da federação, a exemplo de Paraíba e de Pernambuco, não mais contemplam tal direito, cabendo à jurisprudência pátria fincar novas balizas, para eventual restabelecimento do direito às horas *in itinere*.

5. Dos Intervalos Intrajornada e Interjornada. Normas de Saúde e Segurança do Trabalho. Redução. Natureza Indenizatória. Violação a Convenções Internacionais. Efeitos

O intervalo intrajornada encontra-se disciplinado no artigo 71 e nos parágrafos da CLT, enquanto que o intervalo interjornada possui

regramento no artigo 66 da norma celetária, cuja redação, no particular, não sofreu alteração pela reforma trabalhista, de modo que vamos nos ater apenas aos tópicos em epígrafe que foram alvo de mudanças.

Pois bem, a regra geral atinente aos intervalos intrajornada encontra-se prevista no artigo 71 da CLT, o qual estabelece: “*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...*”. Já os parágrafos seguintes, estabelecem a obrigação de concessão de intervalo de 15 (quinze) minutos, quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas, sendo as alterações introduzidas a partir dos parágrafos quarto e quinto, que passaram a ter a seguinte redação:

§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.

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (destacamos - Redação dada pela Lei nº 13.103, de 2015).

Houve, portanto, significativa mudança no texto legal, em especial nesses dois parágrafos destacados, sendo atribuída natureza indenizatória ao período de intervalo suprimido, não obstante deva ser pago apenas o tempo suprimido, com o acréscimo de 50%, de forma que, mais uma vez, a reforma trabalhista desconstruiu a jurisprudência do c. TST, dessa feita firmada na súmula 437, que assim tratava o tema:

SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT *(conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-I) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inofensa à negociação coletiva. III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho,*

é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT. (grifamos)

Não obstante, a Reforma Trabalhista assegurou que o tempo mínimo de intervalo intrajornada, para labor acima de 6 horas, pode ser reduzido por meio de acordo ou de convenção coletiva, desde que respeitado o limite mínimo de 30 minutos, na forma inserta no inciso III do art. 611-A da CLT. Desse modo, retirou-se o direito ao intervalo mínimo do campo das normas de segurança e de saúde do trabalho, a fim de permitir que seja objeto de transação, por meio de norma coletiva, inclusive por acordo individual, no caso de o empregado ser portador de diploma de nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (parágrafo único do art. 444 da CLT), o que poderá afetar a higidez física e mental do trabalhador, contribuindo para o aumento do já expressivo número de acidentes do trabalho.

Já a alteração promovida no §5º do art. 71 da CLT, permite que os intervalos de 1 hora e de até 2 horas, ou o intervalo de 15 minutos, a depender da jornada de trabalho, poderão ser fracionados, uma vez mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos, para descansos menores e fracionados, ao final de cada viagem, não descontados da jornada, quando ocorridos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que tenha previsão em instrumento normativo (convenção ou acordo coletivo de trabalho), ante as peculiaridades dos serviços dos seguintes profissionais: motoristas; cobradores, fiscais de campo e de afins, nos serviços de operação de veículos rodoviários; empregados no setor de transporte coletivo de passageiros.

O mais preocupante dessa mudança legislativa envolve, sem dúvidas, o parágrafo único do artigo 611-B que assim pontua: “Regras sobre duração do trabalho e intervalos ***não são consideradas*** como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”. Dessa maneira, a norma incorre em flagrante retrocesso social e em nítido descompasso com as normas estabelecidas em convenções internacionais da OIT, a exemplo da convenção nº 155, que dispõe sobre a saúde e a segurança no trabalho e no meio ambiente de trabalho, ratificada pelo Brasil e promulgada por força do Decreto nº 1.254/94, bem como pela Recomendação nº 164 da Organização, isto é normas supralegais (art.5º, §2º, da Constituição Federal), uma vez que permitem a redução dos intervalos, por meio de negociação coletiva.

O legislador reformista, mais uma vez, buscou destruir a jurisprudência solidificada no TST, em especial, na súmula 437, II, acima transcrita, retirando as regras de duração do trabalho, mormente os intervalos do campo da higiene, da saúde e da segurança do trabalho, a fim de permitir sua transação, por meio de norma coletiva, olvidando, todavia, que se trata de regra garantida por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), portanto infenso à negociação coletiva.

Com efeito, é imperioso destacar que os direitos trabalhistas são direitos fundamentais, portanto blindados contra qualquer medida tendente de abolição, conforme inserto no art. 60, §4º, IV, da Constituição Federal, de modo que eventuais transações, por meio de normas coletivas, somente devem ocorrer nos casos previstos pelo próprio legislador constituinte no artigo 7º da *Lex Mater*, ou seja, nas hipóteses elencadas nos incisos VI – (redução salarial), XIII (compensação e redução de jornada) e XV (jornada em turnos ininterruptos de revezamento), sendo defeso negociação coletiva envolvendo outras hipóteses não asseguradas no texto constitucional, sob pena de violação também às convenções da OIT de nº 98, os quais versam sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva, e nº 154, que trata da negociação coletiva.

Nesse caminho, urge sublinhar o escólio de Delgado (2019), ao defender enfaticamente a relação entre as normas de duração do trabalho com as que salvaguardam saúde, higiene e segurança do trabalho, assim pontuando:

A agressão que propicia à saúde, higiene e segurança laborais obscurece, significativamente, o sentido favorável ao trabalhador de que era classicamente dotado e o coloca em confronto com o art.7º, XXII, da Constituição, que assegura aos empregados, direitos e normas de saúde, higiene e segurança que reduzem (e não que elevem) os riscos inerentes ao trabalho. (DELGADO, 2019, p.1011)

Por essas e outras razões, de há muito já alertava Pinto (2008) que, com muita propriedade, afirmava:

A duração do trabalho está solidamente integrada com os repousos do trabalhador, de modo a encontrar um ponto exato de equilíbrio destinado a preservá-lo da fadiga e beneficiar economicamente o empregador com a contrapartida do aumento de produtividade. (PINTO, 2008, p.430).

Dessa feita, podemos chegar à ilação de que a possibilidade de redução dos direitos trabalhistas pela via da negociação coletiva, mormente em sede de jornada de trabalho, incluindo os intervalos, mostra-se extremamente prejudicial aos trabalhadores (*lato sensu*), violando os princípios constitucionais da Dignidade da Pessoa Humana, da Valorização Social do Trabalho e da Justiça Social, ferindo de morte a Constituição Federal e as convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT, havendo assim, inconstitucionalidades e inconveniências que, decerto serão enfrentadas pelo poder judiciário pátrio.

6. Dos turnos ininterruptos de Revezamento. Jornada de 06 horas. Normas Coletivas. Efeitos

A atual Constituição Federal estabeleceu no inciso XIV, do art.7º: “*Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva*”, sendo assim, do simples exame da norma legal em comento, observa-se que o constituinte estabeleceu 02 requisitos, para que a jornada seja, obrigatoriamente, reduzida às 06 horas diárias, sendo eles: serviço realizado em revezamento e trabalho ininterrupto. Dessa maneira, são cumulativos e não alternativos, portanto, inexistindo um deles, não há falar em direito à jornada reduzida.

Pretendeu o legislador constituinte possibilitar a atividade da empresa de forma contínua, distribuindo a jornada de 24 horas em turnos sucessivos de seis horas, havendo razão para a redução da carga horária, em face do trabalho tornar-se cansativo e desgastante para o empregado.

Por conseguinte, se o trabalho for realizado em turnos ininterruptos, sem revezamento, ou seja, se cada turma possui uma jornada fixa de labor, não haverá direito à jornada reduzida de seis horas diárias. Quanto à ininterrupção, a jurisprudência, sedimentada na súmula 360 do c. TST, abrandou a exigência, admitindo que a concessão de intervalos intrajornada e interjornada não descaracteriza o labor em tais situações.

Nesse sentido, leciona Delgado (2010), fazendo referência à importância da concessão e do gozo do intervalo intrajornada, por parte do empregado, que:

Visam tais lapsos de descanso situados dentro da jornada de trabalho, fundamentalmente, a recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro. Seus objetivos, portanto, concentram-se,

essencial- mente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços. (DELGADO, 2010. p. 868)

Ainda há que ser considerado, para a concessão de intervalos intrajornada aos trabalhadores em turnos ininterruptos de revezamento, o fato de que, no dizer de Martins (2013), ***“a ininterruptividade diz respeito à operacionalização da empresa, ao revezamento, à alternância de turnos, e não ao intervalo para repouso ou alimentação concedido na jornada de trabalho”***, isto é, afiguram-se inconfundíveis a necessidade da empresa com a do empregado.

Por conseguinte, sendo o empregado submetido a jornadas de trabalho em turnos variáveis, por exemplo, das 06h00 às 14h; das 14h às 22h e das 22h às 06h00, com intervalo para refeição equivalente a uma hora, resta patenteado que a atividade desempenhada é realizada de forma ininterrupta e em sistema de revezamento, devendo ser apuradas as horas extras, em regra, a partir da 6ª hora diária de labor.

É sabido que o labor prestado em turnos ininterruptos de revezamento, em face do sistema especial de jornada, a que alude o artigo 7º, inciso XIV, da Constituição Federal, tem duração diária de seis horas. Em sua parte final, todavia, o dispositivo flexibiliza a determinação, permitindo fixação de jornada superior a seis horas, por meio de negociação coletiva.

Seguindo essa flexibilidade, o TST editou a Súmula nº 423, com o seguinte teor:

SUM-423 TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE (conversão da

Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-I) - Res. 139/2006 - DJ 10, 11 e 13.10.2006

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras. (destacamos)

Logo, se a empresa firmar acordo coletivo com o sindicato da categoria profissional, para fins de adoção do sistema de jornada especial, estabelecendo jornada de oito horas diárias, para o labor em sistema de turnos de ininterruptos de revezamento, por força dessa regular negociação coletiva, não se afigura devidas as 7ª e 8ª horas como extras, desde que o acordo seja respeitado e não haja extrapolações habituais de jornada, além do limite convencionado.

No particular, a jurisprudência mostra-se granítica, conforme acórdãos abaixo colacionados (excertos):

ANÁLISE CONJUNTA DOS RECURSOS. DO RECURSO DO AUTOR. HORAS EXTRAS. VALIDADE DOS CARTÕES DE PONTO. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. SÚMULA Nº 423 do TST. *Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras. É o que preleciona a Súmula nº 423 do TST. Compulsando os controles de ponto verifica-se que a jornada do autor estava em perfeita consonância com as cláusulas previstas em acordos coletivos de sua categoria, não fazendo jus ao recebimento das horas extras referentes*

às 7ª e 8ª diárias e 44ª semanais, obedecendo ao preceituado no supramencionado verbete sumular. (TRT-1 - RO: 01002061020165010551 RJ, Relator: MARCOS PINTO DA CRUZ, Data de Julgamento: 19/09/2018, Segunda Turma, Data de Publicação: 27/09/2018)

Portanto, nessas situações de nítida flexibilização da jornada de trabalho por meio de negociação coletiva, as horas extras para os empregados que laborem em turnos ininterruptos de revezamento, somente serão apuradas a partir da oitava hora laborada, e não a partir da sexta hora diária, não havendo também que se falar em direito às dobras pelo labor aos domingos, uma vez que o sistema de revezamento tem como consequência lógica a possibilidade de coincidência de realização de trabalho nesses dias, os quais, em razão disso, já se encontram remunerados.

Quanto aos feriados, contudo a jurisprudência do TST, por sua vez, assegurasse a remuneração em dobro dos dias trabalhados (inteligência da súmula 444 do c.TST), com a reforma trabalhista, a situação foi alterada, devendo incidir, por analogia, *mutatis mutandis*, a hipótese à regra prevista no artigo 59-A, parágrafo único, que assim dispõe:

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

Registre-se que a alteração legislativa supracitada afastou a remuneração da dobra pelo labor em feriados até mesmo na jornada de 12x36 horas, conforme se observa do julgado abaixo, assim ementado:

DOBRA DOS FERIADOS - JORNADA

ESPECIAL DE 12X36 HORAS - PERÍODO ANTERIOR E POSTERIOR AO INÍCIO DA VIGÊNCIA DA LEI DA REFORMA TRABALHISTA. *Depois do início da vigência da Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), o empregado não tem direito a dobra da remuneração dos feriados trabalhados no regime especial da jornada de 12 x 36 horas, em razão da nova redação do parágrafo único artigo 59-A CLT. No período anterior, na jornada especial de 12 x 36 horas estava compreendida apenas a compensação dos repouso semanais, ou seja, do domingo trabalhado, porque a folga semanal é concedida em outro dia da semana. Mas assim não ocorria com os feriados, de acordo com as normas vigentes à época, que deviam ser retribuídos em dobro, quando não compensados com outro dia de folga suplementar (artigo 9º da Lei nº 605/49 e entendimento da Súmula 146 do Colendo TST). Nesse sentido a Orientação Jurisprudencial nº 14 das Turmas deste Regional e a Súmula 444 do Colendo TST. (TRT-3 - RO: 00103006920205030015 MG 0010300-69.2020.5.03.0015, Relator: Jales Valadao Cardoso, Data de Julgamento: 15/09/2020, Segunda Turma, Data de Publicação: 16/09/2020. DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 493.)*

Destarte, mais uma vez, o legislador reformista foi cirúrgico em relação à jurisprudência do TST, cortando outra construção jurisprudencial benéfica aos empregados, a fim de positivar norma em sentido diametralmente oposto. Portanto, na hipótese do empregado que labore em turnos ininterruptos de revezamento, não há mais que se falar em direito às dobras pelo labor em feriados, tampouco às horas extras a partir da 6ª hora, caso o instrumento normativo preveja a adoção de turnos de oito horas diárias, respeitado o limite máximo semanal de 44 horas.

7. Considerações finais

A evolução histórica do Direito do Trabalho no nosso país sempre apresentou movimento pendular, mormente no que tange aos aspectos relacionados ao tempo (duração de jornada) em que o empregado permanece junto ao empregador, disponibilizando sua força física e mental, pois oscila a cada momento político e econômico, a exemplo do que estamos vivenciando com as várias mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/17, em que o legislador, sob o pálio da modernização das relações trabalhistas, desconstruiu direitos consagrados na jurisprudência pátria sedimentada em várias súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, conforme exposto em linhas pretéritas.

No campo da duração do trabalho, envolvendo jornadas e intervalos, objeto central do nosso estudo, as alterações promovidas pelo legislador, ao permitirem a redução dos intervalos intrajornadas, por meio de norma coletiva, a adoção de banco de horas e de jornadas especiais através de acordo individual de trabalho, enfraquecendo a negociação coletiva intersindical, violam princípios constitucionais fundamentais, consagrados no artigo 1º da *Lex Mater*, a exemplo da Dignidade da Pessoa Humana e dos Valores Sociais do Trabalho, bem como Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Congresso Nacional (normas supralegais). Dessarte, o país é inserido em vexatória situação junto à comunidade internacional, tanto é assim que o Brasil responde a inúmeras denúncias perante a Organização Internacional do Trabalho por macular convenções internacionais sobre normas de saúde, de segurança e de higiene no trabalho.

Entrementes, passados quase quatro anos da vigência da Lei nº 13.467/17 (11.11.17), os reflexos da reforma são extremamente tímidos e modestos, notadamente no campo da criação de novos postos de trabalho, pois o desemprego campeia com números assustadores, agravados atualmente pelos efeitos deletérios da pandemia da covid-19, sendo contabilizados cerca de 14,4 milhões de desempregados, conforme dados do

IBGE (segundo trimestre de 2021), o que equivale à taxa de desemprego de 14,1%, tendo sido gerado em torno de quinhentos mil novos postos de trabalhos, ao longo desses anos, ainda assim, na sua grande maioria, no campo do contrato de trabalho intermitente (dados obtidos no site do IBGE), cujos empregos, pela forma de remuneração (hora trabalhada), mostram-se prejudiciais e precarizantes para os empregados.

A situação fica ainda mais preocupante, pois sabemos que estamos vivenciando a quarta revolução industrial, em que as mudanças tecnológicas e a inteligência artificial têm impactado o mundo do trabalho e as próprias relações humanas, com o fechamento de empresas, eliminação de postos de trabalho e a substituição do homem pelas máquinas, o que rende ensejo à necessidade de criação de mecanismos de proteção ao trabalhador contra os riscos da automação, de há muito previsto no artigo 7º, inciso XXVII da Constituição Federal, mormente diante dos novos fenômenos de trabalho via plataformas digitais e virtuais de serviços (*Uberização, Amazon Mechanical Turk, Fiverr, etc...*), a impor uma releitura aos conceitos de subordinação e de trabalho autônomo, de forma a realinhar o direito do trabalho com essa nova realidade, criando, assim, uma espécie de eixo de tutela para essa imensa camada de trabalhadores, como bem enfocado pela boa doutrina.

Nesse diapasão, afigura-se oportuno registrar a urgente necessidade de valorização desses trabalhadores que sobrevivem no mercado de trabalho sem nenhuma tutela jurisdicional, a exemplo dos motoristas e dos motoboys que laboram por plataformas digitais (aplicativos), porquanto não se enquadram, pela atual legislação, no clássico conceito de empregado subordinado contemplado na CLT, de modo a fazer despertar a adoção de medidas de proteção legal que assegurem, ao menos, uma renda mínima, um mínimo existencial, fazendo valer o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, alicerce do estado social democrático de direito, e fundamento maior da nossa república.

Pois bem, diante desse cenário de desemprego e de desmanche de direitos trabalhistas, afigura-se lícito afirmar que não é reduzindo direitos dos trabalhadores, mormente por meio de Medidas Provisórias para criação de novas modalidades de contratação precarizantes, a exemplo da MP 1.045, recentemente rejeitada pelo Senado Federal, tampouco mitigando, através de normas de controvertida constitucionalidade, o acesso do trabalhador (sentido lato) à Justiça do Trabalho, que teremos novos postos de trabalho e empresas mais sólidas, com melhor saúde financeira.

Deveras, somente a adoção de políticas públicas sérias, o combate à corrupção, o fomento a linhas de crédito com juros mais baixos, a abertura de mercado, a redução da tributação, por meio de uma séria reforma tributária, diminuindo o chamado “custo Brasil”, entre outras medidas, é que teremos o tão sonhado crescimento econômico do país, propiciando a redução das desigualdades sociais, a criação de novos postos de trabalho, e melhores condições de vida para o trabalhador e para a população brasileira.

Referências

BARBA FILHO, Roberto Dalla, Reforma Trabalhista & Direito Material do Trabalho, Juruá Editora, Curitiba, 2018.

CAIRO, José Júnior, Curso de Direito do Trabalho, 14^a ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 16. ed. São Paulo: ed. LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

IBGE – Dados sobre dados do desemprego no país, disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia->

de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018 >. Acesso em: 23 junho 2021

IBGE - Dados sobre dados do desemprego no país, disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho>>. Acesso em: 15 junho. 2021.

IBGE- Dados sobre dados do desemprego no país, disponível em: <<https://www.portalt5.com.br/noticias/brasil/2019/5/216567-ibge-divulgara-dados-detalhados-sobre-desemprego-no-brasil>>. Acesso em: 19 set. 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PINTO, José Augusto Rodrigues Pinto, Curso de Direito Individual do Trabalho, ed. LTR, 2008.

SILVA, Homero Batista Matheus, CLT comentada, 2ª ed.rev., atual e ampl. – São Paulo – Thomson Reuters Brasil, 2018.

STF (Supremo Tribunal Federal) – Jurisprudência, disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/>>. Acesso em: 18 ago. 2021

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Jurisprudência, disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet>>. Acesso em: 10 ago. 2020

TST (Tribunal Superior do Trabalho), - Instrução Normativa nº 41/2018, aprovada em 21 de junho de 2018, disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/intst41_2018.htm>. Acesso em: 19 set. 2020

TST (Tribunal Superior do Trabalho), - Súmulas e OJs, disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 25 set. 2020.