



**“DEFORMA” TRABALHISTA: COMO A LEI DA REFORMA TRABALHISTA
DEFORMOU AS DISPOSIÇÕES REGULATÓRIAS DA JORNADA DE TRABALHO
A PARTIR DE UMA PERSPECTIVA HISTÓRICA E CONSTITUCIONAL**

MARIANA TELLES CAVALCANTI

LEONARDO DE OLIVEIRA REZENDE

Professor Adjunto de Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM.
Mestre em Direito da Universidade Federal do Paraná - UFPR. Diretor da Faculdade
de Direito do Sul de Minas - FDSM. Advogado.

JOSÉ AUGUSTO DE CARVALHO NETO

Professor Adjunto de Graduação da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM.
Mestre em Direito da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM. Advogado.

Resumo: O presente artigo destina-se, por meio dos métodos analítico e comparativo e a partir de uma abordagem histórica, à análise das mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), especialmente no que tange às regulamentações da jornada de trabalho, para enfim apontar a piora de alguns marcos legais sob a ótica do empregado. O estudo comparativo desta alteração legal se justifica por sua relevância e, sobretudo, pela (não) compatibilidade com a concepção constitucional de trabalho, chancelada pelos artigos 1º e 3º da Constituição Federal de 1988.

Palavras-chaves: Lei 13.467/2017; jornada de trabalho; aspectos constitucionais.

Abstract: This article, through analytical and comparative methodologies, as from a historical approach, focuses on the analysis of the legal changes brought by the Law no. 13.467/2017 (Labor Reform's Law), notably in what concerns “working hours”, in order to pinpoint the worsening of some legal marks under the worker's vision. The comparative study of this legal changes is justified by its relevance and, foremost, its (non) compatibility with the

constitutional conception of “labor”, confirmed by the First and third articles of the Federal Constitution (1988).

Keywords: Act 13.467/2017; working journey; constitutional aspects.

Introdução

O presente artigo tem por objetivo analisar algumas das principais mudanças trazidas pela Lei nº 13.467/2017, alcinhada de Reforma Trabalhista, sobretudo no que tange às mudanças na regulamentação da jornada de trabalho, a fim de apontar incongruências com os ditames da Constituição Federal de 1988, a qual tracejou linhas muito específicas quanto às noções de trabalho digno.

Para a concretização deste objetivo será utilizado o método indutivo como *método geral de abordagem*, bem como os métodos analítico, histórico e comparativo como metodologia subsidiária, tendo em vista o recorte legal escolhido. Para que esta pesquisa alcance seu objetivo é necessário traçar, num primeiro momento, um breve panorama evolutivo do conceito de trabalho, o que, em última análise, servirá como subsídio para justificar as mudanças incorporadas à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pela Reforma Trabalhista.

Ademais, tendo em vista que a presente abordagem se pauta no aspecto constitucional do trabalho como fundamento do Estado Democrático de Direito, faz-se necessária uma análise pormenorizada do próprio texto constitucional, a qual, quando confrontada com as mudanças legais, será imprescindível para a conclusão da presente investigação.

Este trabalho se sedimenta nas áreas do Direito do Trabalho e Direito Constitucional, âmbitos de grande relevância enquanto áreas do conhecimento formal acadêmico. Seu fim enquanto objeto de contribuição para a comunidade científica e social é promover uma análise crítica das mudanças legais implementadas no ordenamento jurídico brasileiro, em especial àquelas trazidas pela Lei nº 13.467/2017 e notadamente às alterações que concernem à jornada de trabalho. Considerando que toda e qualquer mudança legal é permeada de influências e interesses políticos, a alteração em comento não foge à regra.

Inegavelmente, a Reforma Trabalhista foi resultado de um interesse político-ideológico de desmonte da CLT e, conseqüentemente, da ampla proteção social aos

trabalhadores por ela salvaguardada. Este fenômeno, consequência de um processo de regressão social que vem sendo explorado e lapidado desde o início do século XX por uma elite social e economicamente hegemônica, pode ser sumarizado pela palavra *flexibilização*. Neste artigo, apenas uma dessas camadas será abordada: a jornada de trabalho.

1. Evolução histórica do trabalho

A Constituição Federal de 1988 concede ao trabalho a envergadura de direito social em seu art. 6º: “São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, **o trabalho**, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.”.

Ademais, em seu art. 7º, a Carta Magna elenca os direitos dos trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais, de forma exemplificativa, ou seja, o rol de direitos apresentado pelo artigo supracitado poderá ser expandido a “*outros [direitos] que visem à melhoria da sua condição social*”. Dentre os trinta e quatro incisos destacam-se, por serem relevantes à presente investigação, os seguintes: “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” e “XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva”.

Entretanto, a fim de construir o embasamento teórico deste artigo, faz-se necessário retroceder alguns séculos na análise da percepção do trabalho ao longo do tempo e como ela foi moldada pelas elites de cada período histórico. A par disso, importante salientar a manutenção de uma relação de *subordinação* – sempre há quem explore a força do trabalho e quem é, *lato sensu*, explorado – e esta não é a questão. O ponto nevrálgico da discussão aqui proposta é o de que, considerando que as atuais relações de trabalho se desenvolvem num regime capitalista de exploração, no qual o empregado vende sua força de trabalho – e se permite explorar – em quais *condições* se dá dita exploração e se elas coadunam com os ditames da Constituição Federal de 1988.

1.1. Primeiras noções

A concepção de trabalho nem sempre esteve atrelada à dignidade do Homem. A palavra “trabalho”, ao menos no entendimento majoritário, vem do latim *tripalium*,

instrumento utilizado na Idade Média. Suzana Albornoz, em sua obra *O que é trabalho*, o descreve da seguinte forma:

[...] era um instrumento feito de três paus aguçados, algumas vezes ainda munidos de pontas de ferro, no qual os agricultores bateriam o trigo, as espigas de milho, o linho, para rasgá-los e esfiapá-los.¹

Ainda que se trate de instrumento utilizado originalmente na agricultura – que à época era a principal forma de subsistência humana – o desvio de seus fins para ferramenta de tortura foi o que sedimentou a origem da palavra.

Após um milênio de um estilo de vida majoritariamente campesino ocorreu um êxodo rural em direção às cidades, que passaram a ser reabitadas. Indivíduos que residiam em burgos, denominados burgueses, começaram a se valer de atividades comerciais, formando uma nova ordem social que possuía o capital.

Suzana Albornoz² pontua acertadamente que “a burguesia, [ainda é] no mundo de hoje a classe dominante em nossas sociedades capitalistas, sendo quem determina em grande parte as formas pelas quais se realiza hoje o trabalho”.

Em meados do século XVI, o povo enquanto classe estava perto de obter sucesso em suas reivindicações por uma participação mais expressiva em decisões econômicas – individuais e coletivas – e políticas, o que, gradativamente, resultou no estabelecimento da burguesia como detentora de meios de produção e dos proletários como explorados em sua força de trabalho. O trabalho passa a incorporar o que hoje é um de seus principais elementos: o salário.

A Revolução Industrial teve início na Inglaterra nos primeiros anos do século XVIII e foi pautada em profundas transformações sociais que marcaram permanentemente a História moderna. As evoluções tecnológicas acabaram por sedimentar o trabalho urbano, que passou a ser desenvolvido em ambientes fabris.³

Marx⁴, em sua obra *Formações econômicas pré-capitalistas*, destaca que “o século XVIII foi o século do comércio”.

Neste sentido, a classe proletária era essencialmente explorada por uma burguesia que represava lucros e meios de produção. As condições de trabalho, ainda que melhores do que um dia tenham sido, ainda eram precárias e compreendiam ambientes

¹ ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994, p. 10.

² ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994, p. 21.

³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 163.

⁴ MARX, Karl. *Formações econômicas pré-capitalistas*. Tradução de João Maia. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, [s.d.], p. 128.

insalubres, acidentes e jornadas de trabalho que duravam até 18 horas por dia em troca de um baixo salário. Nas palavras de Engels⁵:

De fato, não eram verdadeiramente seres humanos: eram máquinas de trabalho a serviço dos poucos aristocratas que até então haviam dirigido a história; a revolução industrial apenas levou tudo isso às suas consequências extremas, completando a transformação dos trabalhadores em puras e simples máquinas e arrancando-lhes das mãos os últimos restos de atividade autônoma - mas, precisamente por isso, incitando-os a pensar e a exigir uma condição humana.

É neste contexto que nasceram as primeiras associações de trabalhadores, que posteriormente se formalizariam e se transformariam em organizações sindicais, responsáveis pela manutenção de um diálogo entre burgueses e proletários e pela busca de melhores condições de trabalho.

Ao passo em que a Europa borbilhava com transformações sociais, políticas e econômicas, o Brasil ainda vivia um sistema escravocrata. Diante da necessidade em escoar seus produtos industrializados, a Inglaterra passou a exercer uma pressão política para que a escravatura fosse abolida, o que viabilizaria o surgimento de um novo mercado consumidor.

Por óbvio, tamanha resolução minava uma das bases da economia nacional, mas diante da importância da manutenção de relações comerciais, o Brasil promulgou leis que, ao menos na aparência, caminhavam em direção à abolição, notadamente a Lei do Ventre-Livre (1871) e a Lei dos Sexagenários (1885). Contudo, apenas em 1888 o regime escravocrata foi efetivamente abolido pela Lei Áurea, num mesmo contexto de pressões políticas e sociais.

O trabalho livre e assalariado no Brasil motivou a criação e estruturação de leis trabalhistas que protegessem os direitos dos trabalhadores. Neste sentido, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 foi decisiva para o início dessa estruturação. A primeira Conferência Internacional do Trabalho, realizada no mesmo ano de criação da Organização, aprovou, dentre outras, uma convenção que tratava da limitação da jornada de trabalho a 8 horas diárias e 48 horas semanais.⁶

Em que pese a necessidade da adoção de uma legislação trabalhista ampla, capaz de salvaguardar os direitos de trabalhadores, a falta de uma unidade legislativa dificultava sua aplicação. Somente em 1º de maio de 1943 foi sancionada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que tinha por objetivo unificar a legislação já existente e regulamentar as relações de trabalho, fossem elas individuais ou coletivas. Ademais, outro importante marco

⁵ ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. Tradução de B.A Schumann. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2010, p.

⁶ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *Página Institucional*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jornada-de-trabalho#:~:text=OIT,jornada%20de%2040%20horas%20semanais>. Acesso em: 31 out. 2022.

sedimentado pelo diploma trabalhista foi a fixação do salário-mínimo, anteriormente criado pela Lei nº 185 de 1936.

Desde então, as constituições brasileiras contemplaram o tema, reconhecendo a normatividade da Justiça do Trabalho e conferindo roupagem constitucional aos direitos trabalhistas. No entanto, o ano de 1988 inaugurou uma nova era na história do Direito do Trabalho brasileiro: a Constituição Federal, forjada no seio de uma democracia, preconizava uma série de direitos aos trabalhadores, dentre eles a limitação da jornada de trabalho.

2. A reforma trabalhista (Lei 13467/2017)

Em teoria, alterações periódicas à legislação objetivam adequá-la à sociedade enquanto organismo vivo, em constante mudança, a fim de abarcar todas as possibilidades jurídicas que nascem no seio do convívio social. No entanto, é cediço que muitas dessas alterações legais visam atender interesses específicos de uma parcela igualmente específica da sociedade, o que justifica a necessidade de uma análise crítica do teor dessas mudanças.

O Brasil, durante os anos de sua frágil e jovem democracia, enfrentou grandes e graves crises econômicas e políticas, as quais fertilizaram o terreno para que reformas inegavelmente descompromissadas com os direitos fundamentais fossem feitas na contramão dos interesses da maior parcela da população, que ainda pode ser enquadrada numa espécie de proletariado. Em tempos de crise, os primeiros direitos a serem relativizados são os que beneficiam a fração mais vulnerável da sociedade.

A Lei 13.467/2017, famigerada Reforma Trabalhista, foi proposta e subsequentemente sancionada sob o pretexto de modernizar a legislação trabalhista, datada da década de 1940. Entretanto, Maurício Godinho⁷ é assertivo ao elucidar que:

A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu *direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais.* (i.n.).

Ademais, a Reforma Trabalhista atentou não somente contra direitos fundamentais assegurados por tratados internacionais em matéria trabalhista e pela Constituição Federal, mas desconstruiu uma jurisprudência robusta, amadurecida ao longo das décadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que protagonizou um processo de maturação de pareceres jurisprudenciais a partir da interpretação da *lex*.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 39.

Embora mencionado alhures, cumpre salientar o teor regressista e segregacionista das mudanças incorporadas pela Lei da Reforma Trabalhista, forjada de tal forma a prejudicar àqueles que a antiga consolidação de leis buscava amparar. A alteração de mais de 117 artigos da lei trabalhista nubla um dos eixos de estruturação da Constituição Federal brasileira, a qual introduziu ao ordenamento jurídico o conceito de *direitos sociais*.

Tais mudanças representam um duro golpe ao Direito do Trabalho enquanto ramo responsável por regular uma relação que, apesar de ser a mais importante dentre as que conjuram uma relação de poder, simbolicamente sempre foi dicotomizada: àquela entre patrões (ou aqueles que concentram os lucros da atividade econômica explorada) e trabalhadores (aqueles que possibilitam e, em última instância, geram esses lucros a partir da venda de sua força de trabalho).

Ainda dentro da análise dessa relação de poder pode-se frisar uma face civilizatória e democratizante do Direito do Trabalho: estabelecer pontos isonômicos entre o poder empregatício e todos os seus desdobramentos e as condições de emprego do obreiro, que devem sempre estar sob a égide do princípio da dignidade da pessoa humana. Outrossim, o Direito do Trabalho enquanto ramo especializado de regulações das relações de trabalho ainda é responsável por atuar na seara das políticas públicas, sobretudo no que concerne à distribuição de renda no âmbito de uma sociedade de exploração capitalista.

Na contramão de todo o exposto, a Lei 13.467/2017 é engendrada em moldes antiquados, que aludem a um tempo em que o Direito do Trabalho não era o suficiente – em virtude da falta de unificação e normatividade – para resguardar direitos importantes dos trabalhadores. Sua existência e seus efeitos atentam contra os princípios constitucionais da centralidade da pessoa humana enquanto sujeito de Direito, bem como os princípios do bem-estar individual e coletivo e, sobretudo, da valorização do trabalho e do emprego.

A Constituição da República é firme ao solenizar um arcabouço principiológico em torno da proteção e celebração da vida, que por definição constitucional (art. 5º, *caput*) é inviolável. E dentro dessa esfera de inviolabilidade tem-se o direito ao descanso, ao lazer e a condições humanizadas de trabalho enquanto forma de sustento. É exatamente pelo fato de o Direito do Trabalho resguardar uma esfera de existência humana tão importante e, mesmo assim, tão frágil, que se fazem necessárias regras imperativas que restrinjam a atuação do empregador.

Ainda sobre os direitos inerentes ao contrato de trabalho, tem-se que, em razão de o trabalhador vender sua força de trabalho para uma lógica de exploração e obtenção de lucro em troca de subsídios para sua subsistência, é necessário proteger sua integridade física e

psicológica, para que, em última instância, ele seja capaz de produzir mais. Para tanto, é necessário limitar sua jornada de trabalho, de modo que o tempo no trabalho – e dedicado a ele – ainda permita que o empregado se recupere para o dia subsequente. Contudo, a Lei da Reforma Trabalhista parece ter menosprezado essa lógica, vez que tomou o caminho contrário à primazia do bem-estar do trabalhador ao flexibilizar regras jurídicas desenhadas justamente para regulamentar a duração da jornada de trabalho. Tal exacerbação das horas laboradas, em detrimento da diminuição e relativização dos intervalos intrajornada atenta, em última análise, contra toda a construção principiológica, doutrinária e legal do Direito do Trabalho ao longo dos anos.

Neste sentido, Maurício Godinho e Gabriela Delgado⁸ ressaltam que:

A flexibilização de inúmeras regras jurídicas concernentes à jornada de trabalho e aos intervalos trabalhistas estimula o elevado crescimento da duração do trabalho, com inevitável prejuízo às diversas dimensões da vida da pessoa humana. Isto é, esse novo direcionamento normativo compromete a saúde, o bem-estar e a segurança dos indivíduos inseridos no mundo do trabalho, além de comprometer as igualmente imprescindíveis dimensões familiar, comunitária e cívica que são inerentes a qualquer ser humano.

É este o foco da investigação a que este trabalho se propõe: analisar quais foram as mudanças nas disposições jurídicas acerca do instituto da jornada de trabalho, tema enormemente afetado pela Lei 13.467/2017, e como essas alterações atentam contra as concepções constitucionais de trabalho digno, corolárias de um movimento de protagonismo da pessoa humana e de sua dignidade, fruto de uma luta secular de reconvocação e reivindicação.

3. Jornada de trabalho

A jornada de trabalho é componente indispensável de todo e qualquer contrato de trabalho, precisamente por regular o intervalo em que se dará sua execução. A previsão quanto a este instituto encontra-se sob a égide constitucional, notadamente no art. 7º, o qual dispõe sobre direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

A fim de assegurar a aplicabilidade dos princípios celebrados pela carta constitucional, bem como por tratados internacionais que versem sobre matéria trabalhista, o inciso XIII do artigo retro prevê que a duração do trabalho normal, ou seja, aquele executado

⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 43.

durante o dia legalmente instituído (das 5 horas até às 22 horas), não poderá exceder oito horas diárias e quarenta e quatro semanais.

3.1. Primeiras noções

Conceitualmente falando, Maurício Godinho⁹ assim define jornada de trabalho:

[...] é lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato. É, desse modo, a medida principal do tempo diário de disponibilidade do obreiro em face de seu empregador como resultado do cumprimento do contrato de trabalho que os vincula.

Assim sendo, assevera-se que a jornada de trabalho é o tempo da efetiva prestação do serviço ou, ao menos, do tempo em que o empregado se encontra à disposição do empregador. É o período em que o trabalhador transfere sua força de trabalho e a dedica exclusivamente à exploração da atividade do empregador. Qualquer modificação na jornada de trabalho implica, automaticamente, numa modificação na remuneração do empregado, enfatizando sua relevância enquanto elemento do contrato de trabalho.

Além disso, a proposta de limitação da jornada de trabalho pelo texto constitucional também foi influenciada pelas tendências protetivas à saúde dos empregados, por serem eles os responsáveis por, em última instância, movimentar a máquina lucrativa inerente à atividade laboral. Ademais, além do controle da duração da jornada normal, o legislador constituinte foi exemplar ao limitar à maior as jornadas de trabalho desenvolvidas em condições anormais, como, por exemplo, em turnos ininterruptos de revezamento.

Tudo isso porque o artigo 7º da Constituição Federal prevê, em seu inciso XXII, que é direito dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Entretanto, as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) protagonizaram um movimento contrário às tendências constitucionais e legais ao flexibilizar em muito as disposições regulatórias deste instituto.

No que concerne à fixação da jornada de trabalho, três critérios básicos devem ser obedecidos, sem prejuízo a outros critérios que eventualmente sejam utilizados por abarcarem determinadas categorias profissionais: a) o tempo efetivamente trabalhado; b) o tempo à disposição do empregador; c) tempo de deslocamento. A Reforma Trabalhista deixou suas

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1024.

marcas nas disposições legais concernentes a todos os três critérios, flexibilizando-os vastamente.

3.2. Das alterações trazidas pela Lei 13467/2017 às disposições regulamentatórias da jornada de trabalho

No ano de 2017, os legisladores reformistas formularam alterações legais num cenário de alto nível de desemprego. A grave crise institucional recém instaurada com o *impeachment* da então presidente Dilma Rousseff e as primeiras marcas de uma igualmente preocupante crise econômica foram os subsídios para que alterações restritivas de garantias trabalhistas e, sobretudo, desregulamentadoras da duração do trabalho fossem amplamente recepcionadas pela casa legislativa, que formulou o projeto de lei que seria sancionado sob o nº 13.467/2017.

Assim, um dos principais institutos dentro do Direito do Trabalho e componente intrínseco das relações de trabalho foi amplamente alterado, alterações estas que, em última análise, mitigaram proteções importantes antes instituídas em lei: a jornada de trabalho e seus intervalos. A seguir, analisar-se-á as principais mudanças, a pior, trazidas pela Lei da Reforma Trabalhista e como as novas normas atentam diretamente contra o conceito de trabalho digno preconizado pela Constituição Federal de 1988.

3.2.1. Horas *in itinere*

Por horas *in itinere* entende-se o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, o qual integra a jornada de trabalho nas hipóteses em que o empregador fornece condução ao empregado em razão de local de trabalho ser de difícil acesso ou não servido por transporte regular.

Tal conceito foi talhado e maturado pela jurisprudência pátria desde a década de 1970, por meio de uma interpretação extensiva do art. 4º da CLT¹⁰. Em 2001, as horas *in itinere* passaram a integrar o texto legal expressamente no §2º do art. 58 e podiam, inclusive, ser flexibilizadas por meio de convenções ou acordos coletivos trabalhistas. Vale ressaltar que sua existência enquanto instituto jurídico estava condicionada a requisitos trazidos pelo diploma trabalhista, conforme se observa pela redação antiga do artigo supramencionado:

¹⁰ O artigo retro faz menção ao tempo em que o empregado fica à disposição do empregador, sem necessariamente estar trabalhando, mas, inclusive, aguardando ordens.

Art. 58 – [...]

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.* (i.n.).

Anteriormente à alteração legal, as horas *in itinere* impactavam não só a jornada de trabalho como também o salário do empregado, daí sua importância econômica e, em última instância, relevância no aspecto alimentício, dada sua ligação com a remuneração do trabalhador.

A Lei da Reforma Trabalhista¹¹ alterou por completo as disposições legais sobre o tópico ao excluir do ordenamento jurídico a figura das horas *in itinere*, retirando-lhes a natureza salarial. Desta feita, tem-se a atual redação do §2º do artigo 58 da CLT:

Art. 58 – [...]

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, *não será computado na jornada de trabalho*, por não ser tempo à disposição do empregador. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (i.n.).

Em que pese a ideia de adequação das leis trabalhistas “às novas relações de trabalho” ter sido usada pela Lei da Reforma Trabalhista como subterfúgio para a elaboração de alterações lesivas ao empregado e, em uma última análise, inconstitucionais, é cediço que neste ponto em específico a extinção das horas *in itinere* como componente da jornada de trabalho serviu aos interesses do empregador. Isso porque este, além de ter visto uma diminuição significativa dos riscos de sua atividade, também percebeu um aumento do custo-benefício da mão de obra, que agora concentra sua jornada apenas a partir do momento em que chega ao local de trabalho.

Ademais, importante salientar a expressão legal “até a efetiva ocupação do posto de trabalho”. Nesta lógica, o legislador reformador desqualificou não somente as horas gastas pelo empregado no deslocamento até a empresa, mas também as horas gastas da portaria até a efetiva ocupação do posto de trabalho. Todavia, a mudança esbarra na redação dada pela súmula 429 do TST¹², a qual determina que o tempo necessário para o deslocamento do empregado da portaria da empresa até o posto de trabalho é considerado à

¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 429. *Diário eletrônico da justiça do trabalho*, Brasília, 27 mai. 2011. Disponível em https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-429 Acesso em 23 set. 2022.

disposição do empregador e, por consequência, integra a jornada de trabalho, à luz do artigo 4º da CLT, desde que o trajeto exceda dez minutos diários.

Ademais, além da desconstrução de entendimentos jurisprudenciais anteriormente pacificados, a mudança no texto legal no sentido de expurgar o instituto das horas *in itinere* do arcabouço de garantias trabalhistas afronta a base principiológica celebrada pela Constituição Federal, especialmente a partir da análise dos motivos ensejadores da mudança.

3.2.2. Banco de horas

O inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal prevê a duração do trabalho normal, sendo facultada a compensação de horários, sob tutela de negociações coletivas de trabalho. A figura do banco de horas surgiu com a Lei nº 8.601/98, a qual “permitia um sistema de compensação muito mais largo no tempo e, dessa maneira, com acentuado potencial lesivo ao empregado¹³”.

Diferente do Acordo de Compensação de Horas (A.C.H), a mecânica do banco de horas foi desenhada para ter como prazo máximo 120 dias, de acordo com a redação original da lei retromencionada. Contudo, este prazo foi substancialmente estendido para 1 (um) ano, entendimento prevalecente nos dias de hoje, o que constituiu, em última análise, em mais uma camada de flexibilização danosa e legalmente instituída.

A começar pelo objetivo que ensejou a criação da figura do banco de horas: uma manobra legal que permite que o empregador se esquive do pagamento de horas extras ao empregado. Isso se confirma, inclusive, pelo fato de ser o empregador o responsável por definir quando essas horas serão efetivamente compensadas. A figura da hora extra e sua respectiva remuneração é regulamentada pela Constituição Federal no artigo 7º, inciso XVI enquanto direito dos trabalhadores urbanos e rurais: “remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.”. Ainda assim, quando comparado com o regime de compensação clássico, não apresenta os mesmos aspectos favoráveis, sendo, inclusive e em muito, desfavorável ao empregado.

O instituto do banco de horas criado pela lei retromencionada já nasceu atrelado à necessidade de validação por instrumento de negociação coletiva, conforme se depreende da

¹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1055.

leitura do inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal e do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT:

Art. 7º, XIII, CF - 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*; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943) (i.n.).

Art. 59, §2º, CLT - 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. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) (i.n.).

Contudo, nas palavras do jurista Maurício Godinho¹⁴: “A Lei n. 13.467/2017 eliminou essa garantia sindical trabalhista para os regimes de banco de horas em que a compensação de horários "ocorra no período máximo de seis meses" (novo § 5º do art. 59 da CLT)”. Ou seja, a partir da alteração perniciosamente manobrada pela Lei da Reforma Trabalhista, os acordos referentes ao banco de horas podem ser pactuados por acordo individual escrito, desde que obedecido o prazo supracitado.

A consequência prática disso, além de clara afronta ao texto constitucional, notadamente ao *princípio da norma mais favorável*, previsto no *caput* do art. 7º da Carta Magna, é o escancaramento de práticas abusivas que permitiria que o empregado trabalhasse por um período muito superior ao mês (data limite do ACH) em sobrejornada, sem receber o pagamento pelas horas extraordinariamente trabalhadas.

E depois, a Reforma Trabalhista ainda trouxe outra modificação, assustadoramente mais esdrúxula do que a acima exposta: a possibilidade de que a compensação de jornada, estabelecida por acordo individual, possa ser tácita. A base legal para tamanha monstruosidade jurídica encontra-se sedimentada no parágrafo 6º do artigo 59 da CLT: “É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.” Em que pese tratar-se de uma possibilidade limitada às compensações que ocorram no mesmo mês, abre-se um precedente de insegurança jurídica significativo, sobretudo sem a inspeção sindical inicialmente prevista pela Constituição Federal.

Em suma, a flexibilização compensatória exacerbada da jornada de trabalho, sobretudo em razão da despriorização dos instrumentos de negociação coletiva é danosa não só pela falta de fiscalização numa relação flagrantemente hipossuficiente, que, em lados

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 130.

opostos, figuram necessidades dicotômicas, mas também no que tange à saúde e segurança do empregado. Outrossim, no que tange à inconstitucionalidade das alterações trazidas neste âmbito pela Lei da Reforma Trabalhista, esta é cristalina e incontestável, sobretudo à luz do artigo 7º do diploma constitucional, mencionado alhures.

3.2.3. Intervalo intrajornada

Outro aspecto intrínseco ao contrato de trabalho é a concessão de intervalos intrajornada, que por si só não são computados na jornada de trabalho e têm previsão expressa no texto legal, notadamente no artigo 71 da CLT e seus parágrafos:

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

No que tange ao conceito, os intervalos intrajornada são fruto de uma evolução das normas reguladoras trabalhistas e ganharam relevância ao longo da maturação das relações de trabalho. Por óbvio, a concessão de intervalos intrajornadas é aplicada mormente por força legal e constitucional, tendo em vista sua correlação com questões de saúde do trabalhador.

Numa lógica capitalista de exploração da força de trabalho, a concessão de intervalos durante a jornada de trabalho não é um cenário ideal, sobretudo por interromper a cadeia de produção. Neste sentido, a Constituição Federal foi sábia em arrolar, dentre os direitos dos trabalhadores, em seu art. 7º, XXII, a “redução de riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Isso significa que as normas regulamentadoras destes intervalos têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em tese, ser mitigadas pela ação privada de indivíduos que pudessem vir a se beneficiar por sua flexibilização.

Em que pese a previsão legal acima explicitada, a Lei da Reforma Trabalhista autorizou a fixação, por negociação coletiva, de um intervalo intrajornada menor do que o anteriormente pactuado, conforme redação do novo artigo 611-A, inciso III da CLT. Numericamente, tal alteração resultou numa possibilidade de redução de até 50% do tempo previsto no artigo 71, *caput*:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

III - intervalo intrajornada, respeitado o *limite mínimo de trinta minutos* para jornadas superiores a seis horas.

A razão de ser de intervalos intrajornada, levando em consideração sua curta duração, é recuperar as energias do empregado, mesmo que momentaneamente, para que o restante do cumprimento da jornada de trabalho diária lhe seja menos penoso. Sua essência recai sobretudo sobre a necessidade de se prezar pela saúde e segurança no trabalho. Além disso, o senso comum considera que o intervalo intrajornada tem finalidade exclusiva de alimentação, o que não é de todo correto. Em que pese ocorra, de fato, a pausa para a alimentação, esta muitas vezes não perdura durante toda a pausa. Isso significa que, além de se alimentar, ao obreiro é facultado momentos de lazer e descontração enquanto ser social que é, por exemplo. Nessa perspectiva, uma redução maligna do tempo de intervalo intrajornada atentaria diretamente contra a proteção constitucional ao lazer, preconizada pelo artigo 6º da Constituição Federal:

Art. 6º, CF – São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. (i.n.).

Neste mesmo sentido, além da clara afronta às disposições constitucionais acima expostas, tem-se uma clara violação a resoluções internacionais, notadamente ao artigo XXIV da *Declaração Universal dos Direitos Humanos (D.U.D.H)*¹⁵, o qual prevê que “todo ser humano tem direito a repouso e lazer, *inclusive a limitação razoável das horas de trabalho* e a férias remuneradas periódicas.” (g.n.). Assim sendo, a flexibilização inconstitucional e exacerbada proposta pela Reforma Trabalhista macula a esfera protetiva e asseguradora de direitos trabalhistas e garantias fundamentais conferida pela Constituição Federal e retrocede nas concepções historicamente engendradas e materializadas pela D.U.D.H.

E ainda, tamanho é o despreço do legislador reformista para com os aspectos de saúde e higiene do obreiro que se inseriu na CLT o parágrafo único do artigo 611-B, o qual vai na contramão não só do texto constitucional, notadamente no que tange à proteção celebrada pelo art. 7º, XXII, bem como das resoluções internacionais e do entendimento jurisprudencial maturado ao longo do tempo. É a redação dada pela Reforma Trabalhista:

Art. 611-B – [...]

¹⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em 13 out 2022.

Parágrafo único. 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Isto é, a Lei da Reforma Trabalhista *retirou* a natureza sanitária e assecuratória das normas regulatórias da jornada de trabalho com o intuito único de diminuir o escopo protetivo antes atribuído pela lei, numa clara violação a todo o arcabouço principiológico introduzido e celebrado pela Constituição Federal de 1988.

Diante do exposto, clara é a importância dos intervalos intrajornada, tendo em vista, frisa-se, sua ligação inegável com a saúde e higiene do trabalho, em que pese as disposições contrárias previstas no art. 611-B da CLT. À luz disso, necessária é a existência de penalidades, em esfera trabalhista, imputadas ao empregador que deixe de conceder corretamente tal benefício. Neste sentido, o artigo 71 da CLT, que regula a duração dos intervalos intrajornada proporcionalmente à jornada de trabalho, na *antiga* redação do parágrafo 4º, estabelecia que:

Art. 71 – [...]

§4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a *remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento)* sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994). (i.n.).

Ou seja, antes da Reforma Trabalhista, o empregador que deixasse de conceder o intervalo para repouso e alimentação estaria obrigado a remunerar, com acréscimo de 50%, *todo o período* não concedido. Isso se dá – ou, ao menos, se dava – em razão da importância de tutelar o direito ao descanso como parte da preservação da saúde do obreiro.

Todavia, a Lei da Reforma Trabalhista, ao alterar a redação do parágrafo 4º do artigo 71, mitigou a penalidade conferida pela lei ao empregador que deixasse de conceder o devido intervalo. Isso porque, com a mudança legal, o empregador que desrespeitar o intervalo intrajornada é obrigado a pagar apenas o período suprimido, qual seja, o tempo restante para completar o legalmente instituído. Esse pagamento será acrescido de 50% sobre o valor da remuneração da hora de trabalho. Tal alteração nefasta serve ao objetivo da Reforma Trabalhista: o de flexibilizar aspectos importantes da relação de emprego, de forma a moldá-la aos interesses do empregador.

Um aspecto importante da penalidade trabalhista no que tange ao seu objetivo é a punição do empregador, de modo a elidir o comportamento reprovável, qualquer que seja. Para tanto, a natureza pecuniária atribuída às sanções trabalhistas se justifica. O legislador reformista, ao abrandar o aspecto econômico inerente ao não pagamento (ou ao pagamento

irregular) do intervalo intrajornada, diminuindo o *quantum* devido ao empregado, acaba tornando conveniente a supressão do dito intervalo, malgrado sua importância, inclusive, para o aumento da produtividade e sua manutenção, quantitativa e qualitativamente falando.

Conclusão

É cediço que a Reforma Trabalhista foi extremamente danosa ao empregado enquanto polo hipossuficiente da relação de emprego, sobretudo por ter sido forjada em um momento de grande instabilidade política e econômica. Seu principal objetivo foi flexibilizar normatizações originalmente rígidas – as quais o eram propositalmente – com o intuito de permitir manobras jurídicas que minam a proteção conferida ao trabalhador.

A Constituição Federal de 1988, alcunhada de constituição-cidadã, nasceu no berço de um regime democrático e, em seus artigos, instituiu o Estado Democrático de Direito, no qual a pessoa humana é o centro de todas as discussões, devendo sua dignidade ser preservada em qualquer hipótese. Neste sentido, a Carta Magna destacou, em seu artigo 7º, os direitos dos trabalhadores (urbanos e rurais), colocando-os sob uma égide de garantias fundamentais que permeiam o trabalho. Isso já foi um enorme avanço, sobretudo quando se retrocede no tempo e verifica-se as condições nefastas por meio das quais o trabalho já se deu, desde a compulsoriedade do trabalho no campo em troca de abrigo e proteção até o trabalho insalubre dentro das fábricas, no qual a jornada de trabalho poderia perdurar por até 18 horas.

O Direito do Trabalho nasceu justamente para regular condições básicas do trabalho, notadamente a jornada de trabalho dos obreiros fabris. A partir daí, o movimento grevista ganhou força e a reivindicação por mais direitos galgou caminhos espinhosos até atingir uma consolidação de normas trabalhistas que conferia proteções significativas ao empregado, extremo mais frágil da relação de emprego. A Constituição Federal, promulgada 45 anos após a criação da CLT, ampliou dita proteção e conferiu-a respaldo constitucional, o que explicitou a importância em resguardar a mais importante relação econômica que existe: o trabalho.

Todavia, o sancionamento da Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) veio na contramão de todos os esforços despendidos no amadurecimento dessa proteção legal e jurisprudencial até aqui e relativizou um arcabouço principiológico há muito aclamado por ser capaz de equilibrar, no aspecto material e dentro do possível, os polos desta relação jurídica. Dit lei, enquanto resultado de um interesse político-ideológico de desmonte da CLT e, conseqüentemente, da ampla proteção social aos trabalhadores por ela salvaguardada,

constitui uma aberração legislativa no que diz respeito a garantias ao trabalho e aos obreiros, tendo alterado mais de cem artigos do diploma trabalhista.

Este artigo se propôs a analisar, num primeiro momento, um tema vastamente alterado: a jornada de trabalho e teve por objetivo analisar o teor dessas alterações e suas inconstitucionalidades. Dentro do tema, foram eleitos três subtópicos que sofreram alterações lesivas substanciais: a) horas *in itinere*; b) banco de horas/compensação de jornada; c) intervalos intrajornada. Malgrado muitos outros aspectos legais terem sido alterados, a análise destes três panoramas já é suficiente para esboçar o teor das mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista: inconstitucional, reducionista e unilateral. Neste sentido, um duro golpe aplicado pela reforma foi autorizar a realização de acordos individuais em matérias sensíveis. Um trabalhador assalariado que precisa trabalhar para garantir sua própria subsistência dificilmente vai se insurgir contra seu empregador em face de um acordo individual prejudicial, justamente em razão da natureza substancial daquela relação jurídica.

Ademais, conforme exposto alhures, as modificações da letra da lei foram invariavelmente prejudiciais aos obreiros, seja por flexibilizar disposições anteriormente categóricas e amplamente sedimentadas, seja por permitir a realização de acordos individuais, seja por abrandar penalidades pecuniárias de modo que infringir disposições legais acabe valendo a pena, se essa infração for conveniente ao empregador. Além de prejudiciais, as alterações atentam contra preceitos constitucionais de proteção ao trabalho e ao empregado, celebrados sobretudo pelos artigos 1º, 3º e 7º da Constituição Federal.

Em suma, tem-se a clara inconstitucionalidade das mudanças trazidas pela Lei 13.467/2017, as quais contradizem não só o texto constitucional – mas principalmente – como resoluções internacionais e convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil. Daí a necessidade de rever os aspectos prejudiciais, que são muitos, e readequá-los a fim de reestabelecer a soberania da dignidade da pessoa humana, corolário de um passado de lutas e reivindicações sociais ao longo da História.

Bibliografia

ALBORNOZ, Suzana. *O que é trabalho*. 3. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 429. *Diário eletrônico da justiça do trabalho*, Brasília, 27 mai. 2011. Disponível em

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-429 Acesso em 23 set. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. Tradução de B.A Schumann. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, Karl. *Formações econômicas pré-capitalistas*. Tradução de João Maia. 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, [s.d.].

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos> Acesso em 13 out 2022.

Data da submissão: 08/06/2023

Data da aprovação: 10/07/2023