

FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO:

Uma análise sobre regime de Compensação e Banco de Horas à luz da Reforma Trabalhista. ¹

Aline da Silva Ramos ²

RESUMO: O presente estudo tem como escopo analisar a flexibilização da jornada de trabalho no Brasil, com foco na compensação de jornada e seus regimes, principalmente no instituto de banco de horas sob a ótica da Reforma Trabalhista comparada à CLT e a Constituição Federal. Por meio de análise doutrinária e histórica, o estudo caminha para a contextualização da jornada de trabalho no Brasil, com o objetivo de fazer uma comparação legislativa da Lei 13.467/17 com as anteriores. Posteriormente, argumenta sobre os efeitos das alterações legislativas feitas à CLT para o trabalhador no que se refere a compensação de jornada, tendo em vista que a flexibilização e a ideia de prevalência do “negociado sobre o legislado” fere o princípio da norma mais favorável e não traz benefícios reais ao empregado, pelo contrário. Aborda a natureza jurídica do regime e as alterações realizadas pela Lei nº 13.467/2017, bem como as suas consequências à luz do Direito Constitucional.

Palavras-chave: Flexibilização, Direito do Trabalho, Jornada de Trabalho, Reforma Trabalhista

1

¹ Artigo apresentado à Faculdade de Direito Professor Jacy de Assis sob a orientação de Marcia Leonora Santos Regis Orlandini, professora adjunta do curso de Direito da Universidade Federal de Uberlândia desde 1995. Coordenadora da Clínica de Enfrentamento ao Trabalho Escravo da Universidade Federal de Uberlândia.

² Graduanda em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. E-mail: alinesramos@hotmail.com.br

1. INTRODUÇÃO

Este artigo tem como objeto de estudo a Lei 13.467/17 e principal objetivo gerar uma reflexão crítica sobre a flexibilização da legislação trabalhista até a promulgação desta, a chamada lei da “Reforma Trabalhista”, no que se refere a compensação da jornada de trabalho, fato novo inserido pelo regulamento, com uma falsa promessa de flexibilidade, já que supostamente traz mais informalidade a relação de trabalho, conceito que não se sustenta, pelos motivos estudados.

Nesse contexto, faz-se necessário um profundo estudo sobre a compensação da jornada de trabalho, em todos os sentidos, com aprofundamento na espécie de “banco de horas”, o que coloca o empregador, figurativamente, como credor do trabalhador, devedor de tempo. Diante dessa nova relação insurgem-se novas interpretações quanto às horas extras, tempo de serviço e disposição, por exemplo.

Dessa maneira, seguindo o entendimento doutrinário do principal referencial teórico Carlos Henrique Bezerra Leite, a legislação constitucional atual brasileira, que preza pelo trabalho digno e tem como principal pilar “igualar os desiguais na medida de sua desigualdade”, somadas as Convenções da Organização Internacional do Trabalho é que considero pertinente discutir o futuro do Direito do Trabalho no Brasil depois da flexibilização através de análise doutrinária e jurisprudencial.

2. Histórico da Legislação Trabalhista no Brasil

O Direito do Trabalho à época surgiu no século XVIII diante da Revolução Industrial e fase iluminista, liderada pelo grupo social denominado posteriormente como proletariado, exausto das jornadas de trabalho extensas e precárias. Nesse cenário, a falta de respeito e dignidade com o homem,

juntamente com a sua mão de obra explorada, foi motivo de inquietude para este grupo.

Eis que surge a figura do proletário: trabalhador com jornada de trabalho entre 14 e 16 horas, em local de atividades sob condições sub-humanas, obrigados a habitar o mesmo ambiente com sua numerosa prole. Sem a devida regulamentação de trabalho, o proletário não possuía outra saída se não a de acatar ao insuficiente salário. Como uma espécie de livre acordo, as relações ocorriam injustamente, haja vista que quem determinava a jornada e remuneração eram os patrões, observando apenas suas próprias necessidades.

Historicamente, os direitos trabalhistas no Brasil não acompanharam o contexto dos países europeus. É bem verdade que a legislação trabalhista foi tolhida no país, atrasada, vez que aboliu tardiamente a escravatura nos anos 80 do séc. XIX, o último país da América, notório o apego à exploração da força de trabalho nos principais setores de sua economia.

Pesquisando sobre a história das relações de trabalho no Brasil, é importante destacar que o país possui pouco mais de 100 anos de trabalho livre e remunerado, perdendo para os mais de 400 com regime econômico escravocrata.

No período de transição entre a escravidão e relações livres de trabalho, a discussão quanto ao acúmulo de capital tomou proporções significativas, opiniões fortes do empresariado urbano e dos grandes produtores rurais eram consideradas, o que leva a concluir que, ainda hoje, apesar de ser um país democrático, não há como falar sobre a classe trabalhadora brasileira, direito do trabalho e sua etimologia, sem ao menos mencionar o domínio colonial e imperial que o Brasil esteve submetido no passado. Assim entende a Coordenadoria de Gestão Documental e Memória do TST, quando declara: “Os ventos de liberdade são muito recentes em nossa história e só podem ser entendidos na sua complexidade se analisarmos o contexto de opressão que os antecederam.” (CGEDM – Coordenadoria de Gestão Documental e Memória).

Nessa linha, passado o apoio no trabalho escravo, tem-se o primeiro registro de legislação trabalhista documentado de que se tem conhecimento no período de 1830, qual seja a Lei de Locação de Serviços, que regia o contrato de prestação de serviços exercidos por brasileiros ou estrangeiros durante o período imperial.

Ainda em pesquisa, a CGEDM relata que o Código Comercial de 1850 (Lei nº 556, de 25 de junho) foi uma das primeiras legislações a tratar especificamente de direitos trabalhistas. Em seu texto eram apresentados temas como aviso prévio, indenização, salário durante afastamento por acidente de trabalho, entre outros. Era voltado exclusivamente para os empregados do comércio, em um momento que a indústria ainda era desorganizada e que a agricultura, principal base econômica do país, funcionava quase exclusivamente pautada no trabalho escravo.

Em 1858, surgem os primeiros relatos de luta operária, com a greve dos tipógrafos do Rio de Janeiro, reivindicando aumento salarial de 10 tostões diários. Após vários dias de paralisação, os operários obtiveram vitória em suas reivindicações. Em 1879, promulgada a Lei de Locação de Serviços (Decreto nº 2.827, de 15 de março), considerada uma das primeiras legislações brasileira a tratar do trabalho rural. Essa legislação regulamentava, entre outras coisas, as obrigações contratuais dos fazendeiros com os trabalhadores rurais e apresentava disposições sobre greve. Já em 1890, com o propósito de regularizar os serviços, auxílios, garantias sociais e a localidade dos imigrantes no Brasil, foi publicado o Decreto nº 528, de 28 de junho de 1890.

2.1 Evolução e exploração do trabalho com a expansão industrial

Ao final do século XIX, cafeicultores brasileiros começaram a investir parte dos lucros obtidos com a exportação no processo de industrialização, dando início à evolução e exploração do trabalho. A maioria da mão de obra nas primeiras indústrias no país era formada por mulheres e crianças imigrantes, em grande parte italiana.

Gradativamente eram inseridas crianças nas fábricas, contratadas em idades cada vez menores e em grande quantidade, ultrapassando, inclusive, o número de adultos. Além disso, as péssimas condições de trabalho e o risco continuado foi o que motivou o regulamento do trabalho de menores de 18 anos, assinado pelo presidente Marechal Deodoro da Fonseca, Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891. O objetivo era conter o aumento do uso de mão de obra infantil e proteger as crianças da exploração a que estavam submetidos, vez que recebiam menos que os adultos, por serem crianças, porém, com jornada de 12 horas, igual a um adulto.

Assim como na Europa, as famílias dos proletários não tinham outra escolha senão a de morar ao redor das fábricas, fato que ocasionou imensas comunidades operárias, “marcadas pela alta densidade populacional e pela pobreza” (CGEDM 2019). Em conjunto, este proletariado ganhou força e ganhou destaque em todo o país. Greves e paralisações foram registradas entre os anos de 1903-1906.

2.2 Getúlio Vargas, Estado Novo e CLT.

Durante a vigência do governo ditatorial de Getúlio Vargas, o Brasil foi beneficiado com políticas públicas que contribuíram para a construção social de sua identidade como nação, tal qual o procedimento industrial que foi instaurado por Getúlio à época do chamado período Estado Novo de seu governo. A ideia central da política de industrialização no país, inclusive, além de trazer avanços econômicos ao país também organizou o proletariado como grupo social de trabalhadores, agora com chances reais de reivindicarem seus direitos trabalhistas através de greves e demais formas de pressionar o governo ao qual se subordinavam.

Diante disso é que surge a Consolidação das Leis Trabalhistas, através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada pelo presidente Getúlio

Vargas, durante este mesmo período, dois anos depois de Vargas ter assinado a criação da Justiça do Trabalho no país. Em geral, a CLT é aplicada a todos os empregados sem distinção de natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual e se equipara a lei federal.

O autor Bezerra Leite reconhece que a CLT é o texto legislativo básico do Direito do Trabalho, “enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal” (BEZERRA LEITE, pág. 38.) mas, a forma ideal de contemplar expressamente todos os direitos individuais, coletivos e difusos fundamentais dos trabalhadores seria a edição de um Código Brasileiro do Trabalho. Enquanto isso não acontece, cabe a aplicação do direito do trabalho que promova a realização axiológica do projeto contido na Constituição, ou seja, interpretação e reinterpretação destes dispositivos já consolidados à luz do texto constitucional e dos tratados internacionais dos direitos humanos.

Atualmente, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi reformada pelo instrumento de lei nº 13.467 de 2017, projeto inicial do presidente Michel Temer, o qual alterava redações ou inseria disposições concernentes a artigos da referida lei. A proposta da reforma trabalhista, em verdade, foi sustentada sob o argumento da necessidade de modernização das relações trabalhistas e nesse sentido, institui o que o autor Bezerra Leite descreve como três princípios de proteção ao Capital (liberdade, segurança jurídica e simplificação), “invertendo os valores, os princípios e as regras de proteção ao trabalhador consagrado em diversas normas internacionais e constitucionais” para que fosse alcançado o objetivo final de combater o desemprego e a crise econômica em que o país se encontrava.

3. Contexto neoliberal vivenciado no Brasil atualmente

O projeto neoliberal foi difundido mundialmente após as transformações ocorridas durante o período de Guerra Fria, preocupando a oposição de empresas estatais, o que por consequência ocasionou a desregulamentação dos direitos trabalhistas.

Na esteira do projeto neoliberal, em um cenário de globalização mundial, ocorre o que pode ser entendido como “novo imperialismo”, ou seja, uma projeção capitalista na tendência de mundialização da economia, cujo o contexto é o da introdução de novas tecnologias e alta produtividade. Isso admite dizer que a expansão de capital impulsiona uma revolução tecnológica, o que faz com que empresas transnacionais, por exemplo, ampliem suas atividades, difundindo novas técnicas de produção. As fronteiras nacionais, inclusive, deixam de ser limites às atividades do capitalismo.

Seguindo essa lógica, o Estado passa a se submeter às regras de mercado internacional econômico, portanto perde força em face à economia supranacional. Assim, o interesse pela regulamentação de direitos fundamentais individuais e coletivos dos grupos sociais perde prioridade na política, tendo em vista que o principal interesse de um sistema econômico capitalista é a produtividade, em detrimento da qualidade da mão de obra assalariada.

Como sinônimo de modernização em meio ao liberalismo, difunde-se a concepção de que, para acompanhar os movimentos de globalização, é necessário que o sistema jurídico brasileiro seja adequado à nova economia e que o Poder Judiciário seja subordinado a esse sistema. É possível diante disso perceber a dificuldade em fazer valer direitos sociais trabalhistas na atualidade de forma compreensiva, pelo contrário, o que ocorre é a precarização do Direito do Trabalho e a flexibilização das normas trabalhistas, cenário que caminha para a eventual extinção da Justiça do Trabalho no país atualmente.

O entendimento de que o Direito do Trabalho é obstáculo para a economia globalizada têm se sustentado na Câmara e Senado brasileiro desde o projeto de Lei de reforma da CLT idealizada pelo Presidente da República da época Michel Temer, sedimentado atualmente pela Lei nº 13. 467/17. Nessa lógica capitalista, a tendência de flexibilizar a relação entre empregador e empregado se sustenta pela reforma instaurada e beneficia o empregador significativamente na relação de trabalho.

Assim descreve a autora Priscila Campana:

“(...) Para os neoliberais, algumas medidas são fundamentais para a manutenção dos seus interesses no âmbito capitalista: desregulamentação completa na economia e no direito, aceleração da competição em nível mundial e a supressão do máximo de entraves, para inserir o Estado no processo de globalização.” (Revista de Informação Legislativa).

4. Contextualização da Jornada de Trabalho e Reforma Trabalhista

Do século XIX até o início do século XX acreditava-se que o homem era capaz de trabalhar de forma indefinida, até a exaustão e continuamente sem que fosse observada a necessidade biológica de descanso físico e mental. Posteriormente a descoberta da necessidade de folga para o trabalhador recuperar sua disposição, a delimitação do tempo de trabalho foi fundamentada através de questões biológicas, sociais e econômicas.

Observadas às necessidades físicas do trabalhador e o cenário social em que está localizado, tendo em vista que àqueles que possuem família não estariam dispostos a trabalhar aos finais de semana e abrir mão de seu tempo de qualidade com a prole. Economicamente, considera-se a capacidade de produção de qualidade dos trabalhadores, já que o rendimento decai conforme à sua fadiga.

O art. 59 da CLT atualmente traz a jornada máxima de 08 horas diárias de trabalho, no limite de 44 horas semanais. A própria legislação também determina a possibilidade de exceder esse limite, através da compensação da jornada por horas extras, como regra geral. O que realmente tem sido interessante é a chamada compensação de jornada, tradicional pelo aumento de horas trabalhadas em um dia e diminuição do tempo de trabalho no outro, desde que seja obedecido o módulo semanal, qual seja aquelas situações em que os horários de trabalho já estão pré-ajustados, como por exemplo, jornada de trabalho que obedece o período útil semanal de segunda à sexta.

Esse acordo precisa ser estipulado no contrato de trabalho, previamente e pode ser exemplificado pelas relações de emprego de construção civil, quando determinado aos trabalhadores jornada de 09hs de segunda a quinta, 08hs na sexta e finalmente, a concessão devida ao descanso durante o final de semana.

A Reforma Trabalhista estabeleceu previsão de que a compensação de jornada pode ser tácito, verbal, individual e não precisa ser coletivo, sedimentando o que já era pacificado em jurisprudência pelo TST.

É bem verdade que a CLT carrega 76 anos de vigência neste ano e de certa forma, envelheceu, portanto entende-se que o mais prudente a se fazer, em respeito ao modelo democrático de governo instaurado no país, seria uma nova interpretação da legislação que regulamenta as relações de trabalho, principalmente dentro de um contexto pós-capitalista e neoliberal, como demonstrado. Diante desse cenário é que foi encaminhado pelo presidente da república Michel Temer a proposta de Reforma à CLT, com o objetivo de resolver questões que impediam o desenvolvimento de mercado do país, tendo em vista a grande massa de desemprego, justificada pelos empregadores pelos “muitos direitos” aos trabalhadores no país.

Sob o rótulo de “reforma” abrigaram-se projetos com conteúdos que envolvem desde a reformulação ou revogação das leis de proteção ao trabalho até a mudança na forma de organização sindical. O que se percebe são as distintas feições sobre os temas recorrentes, tomados pelos discursos sindicais, patronais e inclusive alguns de iniciativa governamental, por isso a polêmica quanto à referida Lei 13.467/17, tendo em vista a dificuldade em atender todos os sujeitos jurídicos que estão inseridos e se subordinam à norma.

De modo geral, os diferentes projetos da reforma trabalhista em confronto possuem o objetivo comum de tentar modificar a relação entre Estado e grupos de interesse organizados e ainda, a relação dos subordinados entre si, qual seja empregador x empregado em que pese uma proposta de revisão quanto o papel da lei. Muito embora o objetivo seja ideal, existem diferenças substanciais entre

o que é pretendido com uma nova lei pela parcela dos sindicatos e trabalhadores e outra bem diferente esperada pelos neoliberais e empregadores, ainda que existam pontos em convergentes.

Um fato novo que a Reforma trouxe para as relações de trabalho e que são necessárias para o entendimento do que se propõe este trabalho é sobre a livre negociação entre empregado e empregador. Essa demanda é uma das mais antigas, desde os anos 80, quando era feita pelos sindicalistas interessados em escapar do rígido controle do Estado e aumentar os espaços de intervenção sindical em nome de princípios democráticos. Essa defesa era compreendida na época à luz do regime ditatorial-militar, como uma reação sindical às restrições exercidas no plano político. A CLT, inclusive, era considerada obsoleta nesse período interessantemente pela sua origem estadonovista e não pelo seu conteúdo.

Com a difusão das ideias neoliberais, o significado de livre negociação se altera: torna a reivindicar a ideologia neoliberal, abrindo propagação junto aos trabalhadores. Dessa forma, enquanto a primeira perspectiva se associa a uma tentativa de democratização das relações de trabalho, a segunda se vincula à limitação de direitos. No primeiro caso, a negociação coletiva é vista como um complemento à norma, enquanto no segundo trata-se de substituição da mesma.

Essa substituição é um dos pontos polêmicos trazidos pela reforma porque é entendida por alguns doutrinadores como forma de flexibilização da legislação trabalhista, tendo em vista o claro objetivo do legislador de tornar as relações de emprego mais informais, abrindo a possibilidade de contratação tácita. Em regra foram prezados os direitos e princípios trabalhistas, entretanto, em uma situação prática, espera-se que o maior detentor de poder dentro de uma relação é quem determina como se ditam as regras. Entende-se desse modo que há uma supressão de direitos trabalhistas pelo patrão e provável o constrangimento dos trabalhadores em exigir o que lhe é de direito, uma vez presente o terror de perder o emprego.

Há ainda dentro da Reforma o modelo chamado “negociado sobre o legislado”, o mais polêmico dos debates que acercam a nova legislação e que consiste em um novo sistema hierárquico das fontes em que as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos prevalecem quando conflitarem com as disposições previstas em lei. É o que se percebe pelo art. 611-A da CLT, com a redação dada pela Lei 13.467/17, dispositivo este que atrita com os princípios da norma mais favorável e da supremacia do interesse público sobre o particular.

Com efeito, dispõe o art. 611-A, com redação dada pela Lei 13.467/2017, posteriormente alterada pela MP 808/2017:

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

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

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

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015 ;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

O autor Carlos Henrique Bezerra Leite questiona o novo formato do art. 611-A quando pergunta: “A nossa Constituição diz que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Convenções e acordos coletivos são leis? As convenções e os acordos coletivos *in pejus* aos trabalhadores podem ser interpretados extensivamente à luz dos arts. 7º, caput, e 5º, § 2º, da CF?” (BEZERRA LEITE, pág. 329).

Parece notável o retrocesso social trazido pela Reforma Trabalhista nesse sentido, uma vez considerado o processo de constitucionalização dos direitos trabalhistas já que se pode dizer que qualquer proposta de alteração das normas infraconstitucionais que tentar abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores importa violação ao art. 7º, *caput*, da CF. Tanto é verdade que o legislador constituinte só permitiu a flexibilização *in pejus* de forma excepcional, em duas únicas hipóteses definidas: salário e jornada.

Ainda sobre a problemática da referida Lei, o autor ainda sustenta:

“Mas não é só isso. O novel art. 611-A da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017, impõe, na verdade, uma espécie de desestatização ou privatização dos direitos humanos, na medida em que afasta o Estado, principal responsável pela promoção da paz e justiça sociais, da complexa e desigual relação entre o Capital e o Trabalho. O Governo brasileiro descumpre, pois, compromissos internacionais assumidos solenemente.” (BEZERRA LEITE, p. 329).

Bom, falar sobre negociação coletiva implica a presunção de que há liberdade de negociação, o que não ocorre no Brasil tendo em vista que não há liberdade sindical no país, principalmente em um contexto pós-reforma. O sistema adotado é o da unicidade sindical, imposto pelo Poder Público através de lei que obriga a existência de apenas um sindicato por categoria, o que para Bezerra Leite implica em antidemocracia, pois impede o pluralismo político, social e jurídico na vida sindical brasileira.

Pensando dessa maneira, o trabalhador não está livre para se associar ao sindicato que melhor lhe representa, será sempre refém de um único sindicato que lhe exige contribuição, em geral descontada direto em seu contracheque e portanto se encontra subordinado juridicamente pelo órgão, além da dependência econômica em relação ao seu empregador.

Além disso, também decorre que a negociação coletiva exige um mínimo de garantia do emprego, o que também não acontece no Brasil. O art. 611-A da CLT permite que direitos sociais trabalhistas previstos na CLT ou em outra lei infraconstitucional sejam negociados:

“(...) ou melhor, renunciados. Ocorre que a redução geral dos direitos prevista em norma coletiva não impede que o empresário venha, posteriormente, a dispensar os trabalhadores. E o mais grave: se a entidade sindical profissional recusar-se à negociação, o art. 617, § 1º, da CLT permite que os próprios trabalhadores da empresa possam prosseguir na negociação coletiva.” (BEZERRA LEITE, p. 331).

Seguindo essa lógica, a realidade está a demonstrar que todos os processos de flexibilização até a presente data implementados não implicaram na criação de novos postos de trabalho. A dignidade do cidadão trabalhador está comprometida quando se referem à redução de custo no Brasil. O que ocorre,

na realidade, ao contrário do prometido, é a precarização de direitos de forma contributiva para a redução da massa salarial e para o aumento da informalidade do mercado de trabalho.

Finalmente, o doutrinador acredita que o último requisito para a implementação autêntica da negociação coletiva concerne à educação.

“(...) sem os conhecimentos técnicos exigidos pelas novas e complexas relações mercadológicas, os trabalhadores certamente ficarão em manifesta desvantagem na mesa de negociação, na medida em que os empresários, como é de conhecimento geral, normalmente contam com assessorias especializadas, inclusive terceirizadas, com profissionais altamente capacitados e preparados para o convencimento dos dirigentes dos sindicatos profissionais.” (BEZERRA LEITE, p. 332).

Feita essa observação sobre a Reforma Trabalhista, há de se destacar que foram alterados cerca de 100 pontos da Consolidação das Leis Trabalhistas. Dentre as mudanças abordadas no novo texto de lei, o de importância para este trabalho está no que se refere à jornada de trabalho e as formas de compensação, fato novo trazido pela Lei 13.467/17.

Dentre as mudanças da reforma trabalhista está a possibilidade de convenções e acordos coletivos alterarem a jornada de trabalho do empregado, de forma teoricamente convencionada entre ambos. A lei impõe somente o limite de 8hs diárias e, no máximo, 2hs extras. Com isso, a jornada de trabalho semanal mantém o limite de 44 horas semanais.

Teoricamente, em defesa aos interesses de uma minoria detentora de capital, ou seja, dos empregadores, essa flexibilidade traz mais liberdade para as empresas adaptarem suas demandas aos horários de trabalho das equipes. Existe uma ideia utópica de um cenário onde empregado e empregador podem negociar livremente, ainda que respeitando limites, e criar bons acordos para ambas as partes.

Quanto às jornadas inferiores à 44hs semanais, excepcionalmente aplicada a algumas profissões que se enquadram em categorias com carga horária

reduzida, embora devidamente abordada pela CLT, aplicando-se o regime de tempo parcial de trabalho, portanto não se trata de instituto novo, a Reforma Trabalhista tratou de aperfeiçoar, modificando algumas regras.

Atualmente, para que se caracterize o trabalho com regime de tempo parcial, as jornadas de trabalho poderão ocorrer da seguinte forma:

1. Jornada de Trabalho de até 30 horas sem direito a horas extras ou;
2. 2. Jornada de Trabalho de 26 horas podendo fazer até no máximo 6 horas extras semanais.

Nessa lógica, o empregado contratado para exercer regime parcial de 26 horas poderá realizar até 06 horas extras, totalizando 32 horas semanais. Outra mudança trazida pela nova lei é que as horas extras poderão ser pagas com uma folga que deverá ser compensada nos moldes da reforma trabalhista aumentou as formas de compensar as horas extras — dentro do mesmo mês ou em até seis meses, no esquema de banco de horas, tema que será aprofundado posteriormente.

Outra mudança importante é quanto às férias. Posterior à reforma, ao contrário do antigo texto legal, as férias poderão ser convertidas em abono pecuniário.

5. Compensação de Jornada

A Lei da Reforma Trabalhista alterou diversos dispositivos constantes do capítulo que regula a duração do trabalho da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), inclusive temas próximos: jornada padrão e jornada extraordinária; regime de compensação de jornada (ou de horas); banco de horas. jornada de plantão 12x36 horas; jornada extraordinária por necessidade imperiosa ou motivada por causas acidentais ou por força maior.

Tais modificações serão analisadas a seguir, com destaque a compensação de jornada e o banco de horas, objetos de análise neste estudo acadêmico.

No que se refere à Jornada Padrão de trabalho e a Jornada Extraordinária, desde a Constituição Federal de 1988 a duração padrão do trabalho obedece o fixado como regra geral no Direito brasileiro, qual seja, oito horas ao dia, no máximo, totalizando 44 horas semanais. O que ultrapassa esse limite, é considerado como jornada extraordinária e possui limite máximo de 2 horas.

Esse padrão não foi alterado pela Lei 13.467/2017, o que ocorreu, foi a sua inovação, no sentido de diminuir o padrão semanal de 48 horas para 44 horas. Sobre o assunto, o autor Maurício Godinho sustenta:

“Há, evidentemente, jornadas especiais (e respectivas durações semanais do trabalho também especiais), muitas vezes fixadas em diploma legal específico. O que importa, porém, no presente estudo da Lei da Reforma Trabalhista, é o padrão geral da duração do trabalho no País. E esse padrão geral de oito horas diárias é antigo no Direito brasileiro (caput do art. 58 da CLT, em sua antiga redação - que não foi alterada pela Lei n. 13.467 /2017)(...).” (GODINHO, p. 125.)

Já quanto à jornada suplementar e jornada extraordinárias, estas se diferem, como também ilustra o autor:

“A jornada suplementar, de todo modo, é aquela que ultrapassa o limite padrão fixado, sendo, porém comum e repetida essa ultrapassagem; já a jornada extraordinária é aquela que também ultrapassa o limite padrão fixado, sendo, porém excepcional a sua ocorrência. Ambas devem ser remuneradas com o adicional de 50%, salvo nos casos de ultrapassagem mediante autorização por regime compensatório válido existente, respeitados os limites desse regime.

Em síntese, duração do trabalho superior a oito horas ao dia (ou, ainda, 44 horas na semana) é fato que se trata ou de compensação de horários (extrapolação que não implica a incidência do adicional de 50%) ou se trata, efetivamente, das horas suplementares ou extraordinárias, ambas com adicional constitucional mínimo de 50% sobre o valor da hora.

Registre-se que o adicional de horas extras ou suplementares ostenta também fundo constitucional, sendo, no mínimo, 50%, como visto (art. 7º, XVI, CF). Consta também na Consolidação esse percentual mínimo (novo § 1º do art. 59 da CLT, conforme

Lei n. 13.467/2017). O adicional pode, naturalmente, ser mais elevado - porém não menor do que o piso constitucional prefixado.”

Sobre o Regime Clássico de Compensação de Horários, no Direito brasileiro, existem duas possibilidades: o regime clássico e o regime denominado “banco de horas”, inserido pela CLT através da Lei n. 8.601 de 1998.

São os seguintes os dispositivos da CLT que abordam o assunto e que foram modificados ou inseridos pela Lei da Reforma: art. 59, caput e parágrafos, com exceção do § 2º cujo o texto foi mantido intacto; art. 59-A, integralmente inserido pela Lei 13.467/17; art. 59-B, também integralmente inserido. Assim dispõe a nova legislação:

“Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4 (Revogado pela Lei 13.467/17).

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

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

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.”

O regime clássico compensatório, para Godinho, decorre dentro do mês trabalhado, agregando-se horas suplementares em um ou mais dias, em determinadas semanas e a redução se dá pela compensação nestes dias ou semanas. Esse regime não está explicitamente detalhado na CLT, pois houve mudança legal ocorrida na década de 1990, introduzindo ao art. 59 §2º o chamado “banco de horas”, instituto que será analisado em breve.

Essa forma clássica de compensação de horas é o que o autor chama de prática costumeira das relações de trabalho, “sendo reiteradamente reconhecida no cotidiano dos Juízos e Tribunais do Trabalho. Além disso, mostra-se consagrada pela enfática jurisprudência trabalhista nacional (Súmula 85, incisos I até IV, TST).” (GODINHO, p. 128).

Em concordância, o autor Carlos Henrique Bezerra Leite menciona:

“O TST tem se posicionado no sentido de validar a denominada “semana espanhola”. Nesse tipo de regime de compensação de horas, desde que autorizado por acordo ou convenção coletiva, o trabalhador em uma semana presta uma jornada semanal de 48 horas e na semana seguinte a jornada semanal se limita a 40 horas, e assim sucessivamente. Nesse sentido é a OJ 323 da SBDI-1 do TST:

ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. “SEMANA ESPANHOLA”. VALIDADE. É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada “semana espanhola”, que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.” (BEZERRA LEITE, p. 480)

Entretanto, para que a compensação seja válida, é necessária a precedência de negociação coletiva, instrumentalizada em convenção coletiva ou acordo coletivo, fato novo trazido pela Reforma. O autor continua:

“Não vale, no nosso entender, o acordo direto feito entre o empregado e o empregador. A expressão “acordo”, contida no preceptivo em estudo (CF, art. 7º, XIII), só pode ser o “acordo coletivo”. Interpretação outra colidiria com a mens legis, que, como se sabe, aponta no sentido de prestigiar a autonomia privada coletiva, mediante participação sindical obrigatória (CF, art. 8º, VI). O TST, no entanto, também reconhece como válido o acordo individual de compensação de horário de trabalho, desde que escrito. Dito doutro modo, não vale o acordo individual tácito ou verbal para compensação de horas extras.”

O TST também editou a Súmula 85, fazendo constar as alterações sobre a compensação de jornada no que se refere ao acordo individual, que agora é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. Bezerra ainda adverte sobre as hipóteses de extrapolação habitual do horário estabelecido em acordo de compensação de jornada “mesmo havendo acordo (individual ou coletivo) expresse de compensação de jornada, na hipótese de extrapolação eventual do horário avençado, o empregado terá direito às horas excedentes como extras, acrescidas do respectivo adicional de, no mínimo, 50%”.

Todavia, nos casos de extrapolação habitual do horário estabelecido no acordo de compensação de jornada, implica-se automaticamente a nulidade do acordo. O autor Bezerra Leite, porém, explana que quanto a isso, não está pacificado o entendimento sobre a nulidade do acordo de compensação de jornada. São 3 as correntes doutrinárias: uma primeira, que considera que todas as horas trabalhadas após a oitava diária e aos sábado, domingos e feriados devem ser remuneradas como extras, acrescidas do adicional de, no mínimo, 50% do valor da hora normal, aplicando-se, inclusive, por analogia, a súmula 199, I, do TST, que considera a pré-contratação de horas extras.

Outra corrente sustenta que a nulidade do acordo só atinge o regime de compensação, mas não o regime de jornada de 44 horas semanais, sendo portanto, devidas apenas as horas que excederem à oitava hora diária que extrapole a jornada do sábado.

Por fim, uma terceira corrente doutrinária defende que mesmo nulo o acordo, “são consideradas como remuneradas as horas trabalhadas dentro da jornada semanal de 44 horas, mas as horas extras excedentes à oitava diária serão remuneradas apenas com o adicional de, no mínimo, 50%, e as horas trabalhadas aos sábados, remuneradas integralmente como extras.” (BEZERRA LEITE, p. 481) e essa é a adotada pelo TST, como se depreende pelo item IV da Súmula 85, que colide com a redação atual dada pela Lei 13.467/17 ao artigo novo 59-B, motivo pelo qual o Enunciado 22 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017), sugere a seguinte interpretação:

“PRESTAÇÃO DE HORAS EXTRAS : DESCARACTERIZAÇÃO DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO E BANCO DE HORAS – HORAS EXTRAS. DESCARACTERIZAÇÃO DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO E BANCO DE HORAS. A prestação de horas extras habituais ou, ainda que eventuais, em número superior a duas horas diárias, implica descaracterização do acordo de compensação e do acordo de banco de horas, conforme artigos 7º, XIII e XVI, da CF, e 59 da CLT”.

6. Banco de Horas

Para o autor Maurício Godinho Delgado, o regime de banco de horas também consiste em compensação de horários, “porém estruturado em prazo muito superior ao mês, que é a periodicidade máxima do regime compensatório clássico.”

No mesmo sentido, também opina Carlos Bezerra Leite:

“Pode-se dizer que “banco de horas” é um neologismo utilizado para denominar um novo instituto de “flexibilização” da jornada de trabalho que permite a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia com a correspondente diminuição em outro dia, sem o pagamento de horas extras, desde que respeitado determinado período de tempo fixado em lei, acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.” (BEZERRA LEITE, p. 487).

O juiz titular da 3ª Vara do Trabalho de Vitória, Marcelo Teixeira, também reitera que o instituto banco de horas advém da Lei nº 9.601/88 e trata-se de compensação anual, ou seja, o dia trabalhado a mais poderá ser compensado até o limite de um ano. O limite de horas trabalhadas a mais varia de 10 a 12hs e pode ser fixado somente sob acordo ou convenção coletiva, porém, o novo § 5 do art. 59 da CLT permite o pacto de acordo bilateral entre empregado e empregador, individual e escrito, que estipule banco de horas, desde que estas sejam compensadas dentro do período máximo de seis meses.

Importante destacar que as horas trabalhadas a mais pelo empregado não são pagas e sim depositadas em um “banco de horas” de modo que podem ser “devolvidas” à ele, respeitado o limite de um ano. Caso o contrato de trabalho seja rescindido antes que as horas depositadas sejam compensadas, fará o trabalhador jus ao pagamento destas, que serão calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

As empresas se beneficiam desse modelo porque possuem a possibilidade de utilizar a mão de obra de acordo com a sua necessidade. Para o empregado, em tese, seria vantajoso o modelo de banco de horas pelas possibilidade de, ao trabalhar mais em um dia, ter maior tempo disponível em outro, desde que essa extensão de horas seja ponderada.

Em contrapartida, a desvantagem desse modelo de compensação para o empregado encontra fundamento no prazo restrito para a compensação, que inclusive é determinado pelo empregador. Isso implica dizer que um dia de jornada exaustivo poderá ser compensado até um ano depois, sem considerar as necessidades e atividades extracurriculares do empregado.

A redação do art. 59 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que regulamenta a jornada de trabalho, foi alterada mediante sucessivas medidas provisórias, até se firmar no texto normativo que tem prevalecido, texto da MP. n.2.164-41, que se tornou permanente pós EC n. 62/2001.

Ocorre que o sistema de banco de horas não apresentou aspectos favoráveis do regime de compensação clássico e por isso o Direito brasileiro considerou razoável que fosse pactuado o regime necessariamente por negociação coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para que fossem resguardadas maiores garantias por essas duas fontes normativas autônomas. Posteriormente, a lei 13.467/17 eliminou a garantia sindical trabalhista que estava estipulada em convenção para os regimes de banco de horas em que a compensação de horários ocorra no período de seis meses, como dispõe o novo § 5º do art. 59 da CLT.

Sobre a flexibilização trazida, o autor Godinho opina:

“Não se justifica semelhante flexibilização, contudo. É que não se mostra razoável ou proporcional a restrição da intervenção da negociação coletiva trabalhista em tema notoriamente coletivo e de elevado interesse para toda a comunidade dos trabalhadores.” (GODINHO, p. 130).

Além disso, também declara Bezerra:

“Convém registrar que o banco de horas, a par de não guardar correspondência com a diretriz que informou o novel contrato a prazo (Lei 9.601/98), aplica-se a todos os contratos de trabalho, salvo os contratos em regime de tempo parcial (CLT, art. 59, § 4º). Entretanto, esse § 4º do art. 59 da CLT foi expressamente revogado pela Lei 13.467/2017” (BEZERRA LEITE, p. 487).

Pois bem, ambos doutrinadores concordam com o choque normativo entre a lei da Reforma Trabalhista com a Constituição Federal, no sentido de que a CF disciplina a necessidade da intervenção coletiva no que se refere a compensação de jornada, conforme percebe a partir da regra do art. 7º, XIII, *in verbis*:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;”

A interpretação majoritária caminha para o sentido de que essa determinação constitucional somente pode ser atenuada com respeito ao regime de compensação clássico, tendo em vista ser mais benéfico ao trabalhador, o que atende, para Godinho, o princípio da norma mais favorável. Ele ainda discute:

“Ora, como o banco de horas não ostenta, efetivamente, a mesma qualidade benéfica - ao contrário, pode permitir que o indivíduo labora por quase um ano em sobrejornada, sem qualquer pagamento” -, é natural que seja ele pactuado exclusivamente por negociação coletiva trabalhista.” (GODINHO, p. 130)

Da mesma forma, também entende Carlos Henrique Bezerra Leite:

“Esse fundamento de inconstitucionalidade fica ainda mais reforçado com as novas redações impostas pela Lei 13.467/2017 aos §§ 1º a 6º do art. 59 da CLT, especialmente os §§ 5º e 6º, pois permitem o banco de horas por acordos individuais, inclusive tácitos, o que coloca os trabalhadores em situação de extrema vulnerabilidade diante do poder empregatício patronal.” (BEZERRA LEITE, p. 488).

A discussão se baseia na inconstitucionalidade da lei 13.467/17 com o art. 7º da Constituição Federal quando permite a compensação de jornada por meio de banco de horas através de acordo individual e não só pela convenção ou acordo coletivo como anteriormente, tendo em vista que nesse regime não há acréscimo salarial, logo, não é benéfico ao trabalhador e por isso fere o que o autor Godinho descreve como princípio da norma mais favorável.

Jornada de trabalho que extrapole o determinado pela Constituição, em regra, devem ser acrescidas de salário, a exemplo das horas extras, porém, a possibilidade de prorrogação de jornada sem acréscimo de salário seria possível somente mediante convenção coletiva de trabalho, garantia sindical que foi suprimida pela Lei da Reforma. Nesse sentido, Bezerra explica:

“A inobservância destes parâmetros fere de morte o art. 7º, XIII e XVI, da Constituição da República e implica a obrigação de o empregador remunerar as horas excedentes com o adicional de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal. De toda a sorte, parece-nos que o banco de horas, por ter característica que transcende ao interesse meramente individual, só pode ser

validamente implantado por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho. Noutro falar, não vale o acordo individual para instituir banco de horas. Além disso, é inválida a cláusula convencional que amplie o limite de dez horas diárias ou o período de um ano previsto em lei para a compensação.”

Pois bem, a súmula 85 do TST também chancela o que os autores defendem, pois veda a aplicação de suas disposições no regime compensatório de banco de horas, porém, esse verbete deverá sofrer alterações tendo em vista a nova lei n. 13.467/17.

A possibilidade de regime compensatório de banco de horas mediante acordo individual tem impacto na relação de trabalho entre empregador e empregado, considerando o grande prejuízo para a parte hipossuficiente, aqui entendida como o trabalhador/empregado. Esse conflito entre normas acarreta insegurança jurídica, uma vez que dá abertura para que o empregador se aproveite deste instituto para exigir horas extras de seu empregado sob o pretexto de que tal jornada será compensada em algum dia dentro do período de seis meses, sem nenhum acréscimo salarial. Dessa forma, inexistente a responsabilidade de pagar pelas horas a mais trabalhadas.

Essa modificação destaca a posição de vulnerabilidade do empregado que, em razão de sua necessidade financeira pelo trabalho, para obter sustento próprio e de sua família, pode ser submetido compulsoriamente a uma jornada exaustiva.

7. Considerações Finais

A compensação de jornada é um instituto presente nos contratos de trabalho há muitos anos e posterior à Lei 13.467/17 foi consolidada e amplamente difundida nas relações de emprego. Como demonstrado, as relações de emprego no atual contexto pós Reforma prevalecem o negociado sobre o legislado, o que implica dizer que a CLT têm sido utilizada somente para impor limites no que pode ser acordado por acordo ou convenção coletiva do trabalho.

O que se percebe ao final do estudo é que os acordos flexibilizam, de fato, a legislação e privilegiam em maior grau o empregador, tendo em vista que a garantia sindical foi eliminada com a nova legislação e agora quem determina como serão recompensadas as horas trabalhadas em uma compensação de jornada é o empregador. No regime de banco de horas, inclusive, o trabalhador segue prejudicado, uma vez que é possível que labore por quase um ano em sobrejornada, sem acréscimo salarial, sob a justificativa de ser compensado em até seis meses, como dispõe o novo § 5º do art. 59 da CLT inserido pela lei 13.467/17.

Outra percepção obtida foi o conflito entre o regime de banco de horas com o estipulado no art. 7º da Constituição, visto que a duração do trabalho, à luz da Constituição poderá ser compensada somente mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, não por acordo individual, como determina a lei infraconstitucional da Reforma. Esse embate coloca em destaque, mais uma vez, o prejuízo ao trabalhador, ou seja, a parte hipossuficiente dentro da relação de emprego, visto que este se encontra submetido ao seu empregador, pelas razões óbvias de necessidade, evidente que fere o direito de aplicação de norma mais favorável ao trabalhador.

Por fim, ao considerar os regimes de compensação de jornada e as alterações trazidas pela lei 13.467/17, a chamada Lei da Reforma Trabalhista, conclui-se que a compensação na forma atual descrita abre lacuna para a insegurança jurídica e o prejuízo do trabalhador, ao passo que ainda não ficou clara e parece estar sendo aplicada de forma negligente, já que possui interpretações diversas frente a CF e a referida lei.

8. Referências Bibliográficas

MEMÓRIA, Cgedm – Coordenadoria de Gestão Documental e. **História da Justiça do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 17 nov. 2019.

CAMPANA, Priscila. O impacto do neoliberalismo no Direito do Trabalho: desregulamentação e retrocesso histórico. **Revista de Informação Legislativa**. Brasília, p. 129-144. jul. 2000.

FARACO, Marcela. **A Flexibilização da Jornada de Trabalho: Compensação de Jornada e Banco de Horas**. 2014. Disponível em: <<https://marcelafaraco.jusbrasil.com.br/artigos/154378191/a-flexibilizacao-da-jornada-de-trabalho-compensacao-de-jornada-e-banco-de-horas>>. Acesso em: 17 nov. 2019.

CHAVES, Luciano Athayde. **As lacunas no direito processual do trabalho**. In: **Direito processual do trabalho: reforma e efetividade**. São Paulo: LTr, 2007. p. 90-92.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. 2003. 384 p. Tese (doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, SP. Disponível em: <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/280199>>. Acesso em: 3 ago. 2018.

CRUZ, Vinicius. **Banco de horas: o que mudou com a Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://chcadvocacia.adv.br/blog/banco-de-horas/>>. Acesso em: 17 nov. 2019.

TRABALHO, Tribunal Superior do. **Conheça as particularidades da jornada de trabalho no Brasil**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/conheca-as-particularidades-sobre-a-jornada-de-trabalho-no-brasil?inheritRedirect=false>. Acesso em: 17 nov. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2. Ed. São Paulo: LTr. 2018