



UNIFACIG - CENTRO UNIVERSITÁRIO

**A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E SEU IMPACTO NA JORNADA DE  
TRABALHO**

Dierre da Silva Pereira

MANHUAÇU / MG  
2021

**DIERRE DA SILVA PEREIRA**

**A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E SEU IMPACTO NA JORNADA DE  
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Curso de Direito do UNIFACIG, como requisito  
parcial à obtenção do título de Bacharel em  
Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho  
Orientadora: Giselle Leite Franklin von Randow

## **A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E SEU IMPACTO NA JORNADA DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do UNIFACIG, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho  
Orientadora: Giselle Leite Franklin von Randow

Banca Examinadora

Profa Msc. Giselle Leite Franklin Von Randow; Centro Universitário UNIFACIG.

Profa Msc. Thaysa Kassis de Faria Alvim; Centro Universitário UNIFACIG.

Prof. Msc. Milena Cirqueira Temer; Centro Universitário UNIFACIG.

*“Ganhar a vida não é mais suficiente. O trabalho tem de nos permitir viver a vida também.”*

Peter Drucker

## RESUMO

O presente trabalho tem por escopo analisar os impactos da flexibilização na jornada de trabalho oriundas da reforma trabalhista trazida pela Lei nº 13.467/2017. Com a reforma trabalhista, denota-se importante destacar e questionar, quais os impactos reais e efetivos em relação à flexibilização do ordenamento trabalhista, principalmente sobre a jornada laboral, determinando suas possíveis vantagens e desvantagens tanto para a sociedade, a economia e principalmente para o trabalhador. Buscou-se neste trabalho identificar os efeitos oriundos da flexibilização na jornada de trabalho, para tanto, buscou-se uma pesquisa de natureza bibliográfica, através de sucinta análise em doutrina específica, como livros concernentes ao tema, artigos da internet, sempre com a finalidade de proporcionar melhor compreensão ao tema central da pesquisa, qual seja a jornada de trabalho e sua flexibilização. Deste modo, percebe-se que a flexibilização no direito do trabalho representa natureza jurídica com a finalidade social e econômica para possibilitar a uma empresa a possibilidade jurídica, legal, de acordar com o colaborador situações que se adequem à realidade de um determinado serviço, seja ele qual for, caracterizando portanto, a livre negociação entre empregados e empregadores, tudo em conformidade à lei e ao bem estar do colaborador empregado. Buscou-se mostrar neste estudo os efeitos derivados da reforma trabalhista relativamente à jornada de trabalho, suas alterações e consequências para a integridade do colaborador e sua proteção nestas relações específicas de trabalho.

Palavras chave: jornada de trabalho, flexibilização da jornada, reforma trabalhista.

## **ABSTRACT**

The present work aims to analyze the impacts of flexibilization in the working hours arising from the labor reform brought by Law No. 13.467/2017. With the labor reform, it is important to highlight and question what are the real and effective impacts in relation to the flexibilization of the labor system, especially on the working hours, determining its possible advantages and disadvantages for society, the economy and especially for the worker. This work sought to identify the effects arising from flexibilization in the working day, therefore, a bibliographical research was sought, through a succinct analysis of specific doctrine, such as books on the subject, internet articles, always with the purpose to provide a better understanding of the central theme of the research, which is the working day and its flexibility. Thus, it is clear that flexibilization in labor law represents a legal nature with the social and economic purpose to allow a company the legal, legal possibility of agreeing with the employee situations that suit the reality of a particular service, either whatever it may be, thus characterizing free negotiation between employees and employers, all in accordance with the law and the well-being of the employee. We sought to show in this study the effects derived from the labor reform in relation to the working day, its changes and consequences for the employee's integrity and his protection in these specific work relationships.

Key words: working hours, flexible working hours, labor reform.

## **Sumário**

<b>1. INTRODUÇÃO</b>	<b>8</b>
<b>2. JORNADA DE TRABALHO</b>	<b>10</b>
2.1. RELATO HISTÓRICO SOBRE A JORNADA DE TRABALHO	10
2.2. DURAÇÃO DO TRABALHO	11
2.3. JORNADA DE TRABALHO	13
2.4. INTERVALOS INTRAJORNADAS	13
2.4 INTERVALOS INTERJORNADAS	14
2.5 TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO.	15
<b>3. FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO</b>	<b>18</b>
3.1 CONCEITO E FINALIDADE	18
3.2 LIMITES CONSTITUCIONAIS.	20
<b>4. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO</b>	<b>22</b>
4.1 JORNADA EXTRAORDINÁRIA	22
4.2 NECESSIDADE IMPERIOSA: FORÇA MAIOR E SERVIÇOS INADIÁVEIS	23
4.3 JORNADA NOTURNA	24
4.4 COMPENSAÇÃO DE JORNADA	25
4.4.1 Banco De Horas	26
4.4.2 Semana Inglesa	27
4.4.3 Semana Espanhola	27
4.4.4 Jornada 12x36	27
4.4.5 Horas In Itinere	28
4.3.6 Jornadas Especiais De Trabalho	29
<b>5. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E SEU IMPACTO NA JORNADA DOS TRABALHADORES.</b>	<b>32</b>
<b>6. CONCLUSÃO</b>	<b>38</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata de um dos mais importantes assuntos advindos da reforma trabalhista, qual seja, a jornada de trabalho. Observando-se o direito do trabalho e sua evolução ao longo da história da humanidade, uma das maiores conquistas dos trabalhadores foi a diminuição na jornada de trabalho, o que não era inicialmente preocupação para o empregado e principalmente para o empregador, eis que supunha-se que quanto mais tempo trabalhado, maior seria a produção, sem se atentar para a saúde e bem estar do empregado. Cumpre elucidar que em um primeiro momento houve mudança no sentido de diminuir pelo menos na teoria a jornada do empregado, surgindo, portanto a idéia de separação do dia em três partes, como passo a expor, oito horas para dormir, oito horas para trabalhar e finalmente oito horas para o lazer. Apenas uma intenção açambarcada no intuito de proteção ao empregado.

A revolução industrial teve papel relevante no cenário mundial, eis que ali trabalhavam indivíduos de todas as idades, de forma desumana, incansável e absurda se analisada em consonância ao bem estar do trabalhador, o que não era sequer discutido ou aventado nos países industrializados. Outras alterações são importantes de se mostrar com o advento da revolução industrial, quais sejam a conversão de oficinas em grandes fábricas, transição da atividade agrícola para a atividade industrial, alteração da força de trabalho dando lugar a produção em larga escala, o surgimento das máquinas a vapor e um vasto desenvolvimento no âmbito da produção industrial. Aqui é especificado o início da conversão do trabalho humano para o trabalho maquinal.

Com estas mudanças e sendo o Brasil um país totalmente garantidor de direitos trabalhistas, digo, historicamente, fica então a dúvida sobre a real eficácia da flexibilização da jornada de trabalho, haja vista, a conturbada relação entre empregador e empregado, a subjugação e grandes injustiças e desigualdades que estão em voga atualmente. Por vivermos ainda em um período de adaptação, ressalta-se que a flexibilização é de suma importância para o desenvolvimento social e econômico de um país. Diante das mudanças advindas da flexibilização das leis do trabalho, o presente trabalho busca mostrar os impactos da reforma trabalhista no que se refere à jornada de trabalho e os efeitos dessas mudanças para o trabalhador.



A pesquisa tratará sobre a jornada de trabalho, duração do trabalho, dos intervalos Intrajornada e interjornada e acerca dos turnos ininterruptos de revezamentos. Discorre-se sobre a flexibilização do direito do trabalho, seu conceito, finalidade e suas limitações constitucionais.

## **2. JORNADA DE TRABALHO**

### **2.1. RELATO HISTÓRICO SOBRE A JORNADA DE TRABALHO**

Ao longo da história do direito do trabalho no mundo e aqui tratando especificamente do Brasil, quando não havia qualquer forma de normatização, predominava-se o regulamento de cada empregador, levando a prática de jornadas estratosféricas de até 20 horas diárias, surgindo então um início de ideia para a garantia de direitos básicos ao empregado, ou seja, a estruturação de sindicatos e também um início de conscientização sobre direitos, surgem as greves, que visavam dentre suas primordiais exigências a diminuição da jornada de trabalho, sempre pautado no bem estar do empregado (MARTINEZ, 2019, p.395).

A diminuição da jornada de trabalho representa uma pauta importante e constante entre as relevantes exigências dos trabalhadores, principalmente porque as disputas no âmbito do capital e da força de trabalho estão fundamentadas em embates acerca desse tema onde de um lado os empregadores buscam a todo o momento uma maior produção, do outro lado os empregados objetivando uma melhor condição de vida juntamente com sua prestação de serviço de forma adequada e justa para sua saúde e bem estar (MARTINEZ, 2019, p.395).

A busca pela redução da jornada de trabalho foi um símbolo marcante para os trabalhadores no mundo todo. Em 1º de maio de 1886, cerca de quinhentos mil operários foram às ruas de Chicago, nos Estados Unidos, em sinal de protesto, reivindicando a diminuição da jornada de trabalho para oito horas (MARTINEZ, 2019, p.395).

O evento tornou-se um marco da luta dos trabalhadores. No ano de 1889, na cidade de Paris, o congresso operário internacional estabeleceu o dia 1º de maio como sendo o Dia Internacional dos Trabalhadores. As lutas acerca do tema reverberaram de forma tão expressiva que no ano de 1890 o governo dos Estados Unidos tornou-se o primeiro país a reconhecer e efetivar a jornada de trabalho de oito horas. No Brasil, a regulamentação efetiva só ocorreu na Constituição de 1934, no qual passou a determinar que a duração da jornada de trabalho seria de oito horas.

A reforma trabalhista determinada pela lei 13.647 de 2017, atualiza e muda vários quesitos na relação de trabalho, dentre eles a jornada de trabalho. Mudanças importantes como a reforma trabalhista, tem grande repercussão ante a sociedade, produzindo certa insegurança nos empregadores, por medo dos possíveis impactos econômicos que possam advir, com uma outorga de mais direitos aos colaboradores. Do lado dos funcionários um temor, por falta de conhecimento sobre leis do trabalho, pensando na minoração de seus direitos, logrados com muita luta no decorrer dos tempos (BRASIL, 2021).

Por fim vai referir-se à flexibilização da jornada de trabalho, tratando de forma específica sobre os modelos de jornada de trabalho e as mudanças que ocorreram com a reforma trabalhista e como ficaram depois e assim a sociedade possa ajustar-se às novas alterações no prestamento dos serviços e normalizar determinadas situações que já ocorriam no dia-dia das empresas, essa lei traz consigo algumas normas que visam a garantia de segurança jurídica tanto para empregadores como para colaboradores (BRASIL, 2021).

## **2.2. DURAÇÃO DO TRABALHO**

No direito do trabalho existem três tipos de expressões, conexos e de suma importância para o entendimento sobre o tempo de trabalho, que trata sobre a disposição contratual e assim discriminar com o total intuito de evitar transtornos conceituais no que diz respeito aos assuntos como duração do trabalho, jornada de trabalho e horário de trabalho (MARTINEZ, 2019, p.396).

A CLT normatiza a duração do trabalho, baseado nos arts. 57 e seguintes até o art.75, que explanam acerca da jornada, duração da semana de trabalho, sobre os intervalos intrajornada e interjornada e também sobre os períodos de descanso (MARTINEZ, 2019, p.395).

A Consolidação das Leis do Trabalho acerca da jornada de trabalho no seu artigo 58 prevê que:

A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer

atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite (BRASIL, 1943).

Sobre o tema o jurista Luciano Martinez diz:

A divisão equilibrada da duração de trabalho e dos períodos de descanso possui, portanto, três justificativas básicas: a) de natureza biológica, porque o descanso permite a recomposição física e mental do trabalhador, evitando, assim, o aparecimento de doenças ocupacionais; b) de fundo social, porque promove convivência familiar, lazer, distração e entretenimento; c) a de caráter econômico, porque permite uma justa divisão do trabalho, propiciando a contratação de um número de trabalhadores em dimensão compatível com o tempo que o empregador pretende funcionar (MARTINEZ, 2019, p.395).

O jurista Maurício Godinho Delgado diz:

A duração do trabalho é a noção mais ampla entre as três correlatas. Abrange o lapso temporal de labor ou disponibilidade do empregado perante seu empregador em virtude do contrato, considerados distintos parâmetros de mensuração: dia (duração diária, ou jornada), semana (duração semanal), mês (duração mensal), e até mesmo o ano (duração anual). Embora a jornada seja palavra que tem magnetizado as referências culturais diversas feitas ao tempo de trabalho ou disponibilidade obreira em face do contrato, a expressão duração do trabalho é que, na verdade, abrange os distintos e crescentes módulos temporais de dedicação do trabalhador à empresa em decorrência do contrato empregatício (DELGADO, 2016, p.1029).

O horário de trabalho limita o espaço de tempo, do começo ao fim da jornada de trabalho, inclusive sobre os intervalos contidos no tempo diário do trabalho.

A Consolidação das Leis do Trabalho determina diretrizes no que diz respeito à difusão sobre o horário de trabalho das empresas.

Dessa forma estabelece que os horários fixados sejam postos em local bastante visível, dentro da organização, versando sobre o horário dos funcionários que ali trabalham, o art.º. 74 diz:

Art. 74. O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1o O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2o Para os estabelecimentos de mais de 10 (dez) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

§ 3o Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1o deste artigo (BRASIL, 1943).

### **2.3. JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho se caracteriza como o tempo diário que o colaborador fica à disposição do seu empregador em virtude de um contrato de trabalho celebrado entre estes. Assim a jornada mensura o indispensável dever do colaborador no contrato de trabalho, especificado seus direitos e obrigações.

Mensura-se assim, inicialmente e de forma mais objetiva, uma dimensão acerca da entrega da força de trabalho para o empregador no cenário das relações de trabalho. A jornada de trabalho é regida através da Constituição Federal que discorre acerca do tema no Art. 7º, incisos XIII e XIV. É através da jornada de trabalho que se mede a dimensão do principal dever do trabalhador.

Surge daí então a sua vasta importância no contexto das relações do trabalho e diretrizes que versam sobre o Direito do Trabalho. Jornada de trabalho é o tempo que o empregado permanece à disposição do empregador durante um dia. Por isso, é uma redundância falar em jornada diária, porque toda jornada é obviamente diária; constitui-se, por outro lado, uma incoerência falar em jornada semanal ou mensal, porque jornada somente diz respeito ao dia, e nunca a semana ou mês. (MARTINEZ 2019, p.396).

A jornada de trabalho é a quantidade de labor diário do empregado. Posto que a jornada laboral diz respeito à disponibilidade de tempo em relação à figura do empregador, o Direito do Trabalho tem obtido sucesso na anexação de determinados tempos chamados de intervalos intrajornadas e interjornada dentro da ideia jornada

de trabalho, por conseguinte citar os turnos ininterruptos de revezamento.

## 2.4. INTERVALOS INTRAJORNADAS

Refere-se, pois a um resguardo concedido ao empregado objetivando essencialmente sua integridade mental e física e sua saúde no ambiente de trabalho, posto que tais práticas visam distanciá-lo do excessivo desgaste proveniente da sobrecarga muscular e do esgotamento mental. Os intervalos intrajornadas são pequenos lapsos de descanso que ocorrem no decorrer da Jornada laboral. Em seu Art. 71 a CLT discorre acerca da fruição dos intervalos intrajornada para alimentação e descanso. Sobre o assunto o artº. 71 da CLT, diz o seguinte:

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

§ 1º Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho e Previdência Social, quando ouvido o Departamento Nacional de Higiene e Segurança do Trabalho (DNSHT), se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares (BRASIL, 1943).

O intervalo intrajornada, conforme normatiza a CLT, prevê o período de descanso de, no mínimo, uma hora, para as jornadas superiores a 6 horas. De acordo com as devidas modificações nos artº. 71 e 611º-A da CLT, acerca da jornada acima de 6 horas esse intervalo de descanso será de, no mínimo, 30 minutos, a partir do que ficar contratado entre o trabalhador e o patrão. No caso de a empresa não disponibilizar o intervalo de descanso, ela poderá ser penalizada a pagar só o tempo que for suprimido, devidamente calculados com o acréscimo de 50% sobre o valor da

hora normal. Com a reforma trabalhista tornou-se admissível uma negociação acerca dos intervalos, que precisam estar devidamente acordados entre a organização e o colaborador (DELGADO, 2012, p.587).

## **2.4 INTERVALOS INTERJORNADAS**

Compreendem-se como interjornadas os períodos disponibilizados entre uma e outra jornada de trabalho para que o trabalhador possa descansar e se recompor. Consoante dispõe o art. 66 da CLT.

Art. 66. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso (BRASIL, 1943).

Entende-se com o lapso temporal que vai do horário que o funcionário vai embora do seu local de trabalho até o momento que volta, ou seja, o tempo entre o fim de uma jornada e o começo da seguinte. O intervalo interjornada acontece entre duas jornadas laborais contínuas. Nesse tipo de intervalo de descanso entre duas jornadas continuadas não será remunerado, pois o funcionário não se encontra na organização ou a disposição da mesma. Esse intervalo de descanso precisa ser de no mínimo 11 horas, não há um tempo máximo estabelecido, porque isso vai resultar de acordo com a jornada laboral de cada empregado (MARTINEZ 2019, p.461).

Se uma empresa se obstar a disponibilizar esse intervalo de descanso para um empregado e tiver decidido por juntar duas jornadas de trabalho, pagará esse tempo como hora extra, como ficou estabelecido de forma análoga no 4º parágrafo do artº 71 da CLT. Com a Reforma, restou estabelecido que, no caso de descumprimento do intervalo interjornada, sucederá a mesma penalidade do descumprimento da intrajornada. A empresa precisará indenizar o funcionário (DELGADO, 2012, p.877).

Existem determinadas exceções as diretrizes gerais para o intervalo interjornada que surgiram em função de pactos e também em razão das tarefas executadas através dos funcionários, como a jornada que diz respeito às jornadas de 12 horas ininterruptas, depois por 36 horas de descanso, essa é uma das exceções

acerca das diretrizes do intervalo interjornada, pois a jornada já tem uma porção de tempo própria em que o trabalhador possa usufruir de seu momento de descanso (DELGADO, 2012, p.877).

Outra exceção é o serviço ferroviário, no qual o intervalo interjornada é de 14 horas, os motoristas incluídos no decurso de 24 horas, o funcionário terá direito às 11 horas de descanso. Porém, tal decurso de tempo pode ser dividido ou ajustar-se com o tempo de parada obrigatória estabelecida através do CTB (Código de Trânsito Brasileiro). O período inicial deverá ser de 8 horas seguidas, de forma obrigatória. O remanescente deve ser realizado entre as 16 horas depois do término do período inicial de descanso (DELGADO, 2012,p.931).

## **2.5 TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO.**

O turno ininterrupto de revezamento é um padrão de labor que possibilita a uma empresa atuar de forma constante, total e sem interrupções. No lugar de uma jornada normal, os grupos de trabalho completam seus horários que podem ser de manhã, à tarde e à noite, de forma que o trabalho fique sempre fluindo de forma constante.

Esse tipo de jornada é constantemente usado por indústrias, onde os funcionários trabalham revezando-se em turnos, por exemplo, entre as 6h às 12h, 12 às 18, 18h às 00h e 00h às 6h. Consoante a isso, a Constituição Federal assim como a própria CLT definiram normas para que esse padrão seja estabelecido, que segundo o art.7º, inciso XIV da Constituição que a jornada nos turnos ininterruptos de revezamento precisará ser de no máximo 6 horas, somando assim 36 horas semanais. No caso das horas extras, elas serão autorizadas havendo acordo em convenção coletiva, limitadas a duas horas por dia (ROBORTELLA, 1994.p 98).

A variação dos períodos de trabalho executado em turnos de revezamento, tem como objetivo, a integridade física e mental dos dos trabalhadores, pois trata-se de um maior esgotamento do que ocorre na jornada normal. Como cada turno acontece em um período diverso, torna o processo de adaptação do organismo do trabalhador funcione de forma desordenada em relação ao funcionamento



normal, causando problemas tanto na alimentação como sono (DELGADO, 2012, p.1080).

Mesmo com direito a uma jornada de trabalho de 6 horas diárias, os colaboradores que trabalham no modelo de turno ininterrupto de revezamento possuem demais garantias outorgadas pela CLT, como o descanso semanal de 24 horas seguidas, assim sendo, na hipótese dos turnos ininterruptos, esse descanso pode ser no decurso da semana, em dia útil, mas também possuem direito ao repouso dominical pois a própria CLT não assente que um colaborador trabalhe todos domingos sem repouso, no art 67º o texto designa que:

Art. 67 – Será assegurado a todo empregado o descanso semanal de vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte”.

“Parágrafo único – Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização(BRASIL, 1943).

No caso das mulheres que laboram no modelo de turno ininterrupto de revezamento, a CLT determina que o repouso aos domingos deva ser no mínimo, quinzenal. Tal predileção pelo dia de domingo tem possui perfil social, por tratar-se de um dia culturalmente reservado para o descanso, assim disponibilizando ao colaborador desfrutar de sua folga ao lado de familiares e amigos (DELGADO, 2012, p. 1080).

No turno ininterrupto de revezamento o empregador está obrigado a disponibilizar para o empregado um período para alimentação e descanso, nessa modalidade o intervalo não será de 1 hora, como acontece, mas de 15 minutos. Os colaboradores incluídos nesse padrão de jornada podem realizar duas horas extras por dia, devendo isso ser acordado na convenção coletiva (DELGADO, 2012, p.1080).

Os que se encontrarem requisitados para trabalharem nos turnos da noite terão direito ao adicional noturno, no caso do trabalho executado entre às 22 horas e 5 horas. O acréscimo deve ser de ao menos 20% sobre o valor da hora normal, a hora será reduzida, ao contrário de 60 minutos, são reputados 52 minutos e 30

segundos (DELGADO, 2012,p.1080).

### **3. FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO**

A flexibilização do direito do trabalho é considerada como uma solução no qual tornaria as diretrizes que constituem o direito do trabalho mais ajustável, concedendo uma liberdade e assim melhorando a negociação acerca de determinadas normas e sua aplicação na relação de trabalho. Com a Constituição de 1988 no art. 7º, VI, XIII e XIV, começou-se a futurar a perspectiva acerca da flexibilização da jornada laboral e da inflexibilidade na irredutibilidade do salário, o artigo diz o seguinte:

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

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (BRASIL, 1988)

Contudo, para prevenção contra abusos, nessas situações, é importante que a flexibilização aconteça através de uma norma coletiva. Diante disso, ao requisitar que a flexibilização ocorra através de norma coletiva, a carta magna busca resguardar o trabalhador, ação essa derivada do princípio da proteção, que possui grande relevância no direito do trabalho.

Equitativamente, o art. 611-A da CLT, através da Lei 13.467/2017 da reforma trabalhista, que expande o rol de direitos negociados nas relações laborais, conforme o texto;

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, observados os incisos III e VI do caput do art. 8º da Constituição (BRASIL, 1943)

#### **3.1 CONCEITO E FINALIDADE**

A flexibilização significa a oportunidade entre empregado e empregador pactuarem, tecer limiares e normas acerca de pontos das relações de trabalho. Tais

diretrizes acordadas entre as partes, precisarão estar dentro das limitações da constituição e da CLT. Sua finalidade está no sentido de incrementar, de tornar mais funcionais e atualizadas, as normas do direito do trabalho.

A flexibilização no direito do trabalho é o afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situação que exijam maior disponibilidade das partes para alterar ou reduzir os seus comandos (NASCIMENTO 2003, p 67).

Assim sendo, a flexibilização, quando protegidos os direitos inegociáveis, dentro dos limites determinados pela constituição nos contratos de trabalho, é auxiliadora das normas jurídicas destinadas à proteção dos trabalhadores, ao mesmo tempo oportunizando ao empregador moldá-las ao seu empreendimento, para superação de crises e a sua manutenção no mercado.

O instituto da Flexibilização abarca mecanismos úteis para o desenvolvimento das relações laborais, sendo que reconhecem, no entanto, que precisam ser utilizados com cautela, de forma consciente, conforme Limites Constitucionais (ROBORTELLA 1994, p. 86).

Atualmente, não obstante, manter ainda sua postura protetora em favor do trabalhador, não se torna um obstáculo quanto aos avanços tecnológicos e econômicos, além de não impedir, usa essa maleabilidade para que, em cada momento especificamente, dentro dos limites legais, possa tornar as relações de trabalho menos rígidas, possibilitando acordos entre as partes, e ao mesmo tempo sem perder o princípio de essência protecionista sobre o trabalhador que é a parte hipossuficiente nas relações laborais (MARTINEZ, 2019, p.118).

Em concordância, o Direito do Trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial centralizada na ideia de tutela do trabalhador, procura não obstruir o avanço da tecnologia e os imperativos do desenvolvimento econômico, para flexibilizar alguns institutos e não impedir que, principalmente através do crescimento das negociações coletivas, os interlocutores sociais possam, em cada situação concreta, compor os seus interesses diretamente, sem a interferência do Estado e pela forma que julgarem mais adequada ao respectivo momento (NASCIMENTO, 1994, p. 37)

Nessas ocasiões os limites estabelecidos pela constituição e as normas

principiológicas que regem o direito do trabalho e seu caráter protecionista. A validade das ações oriundas das diretrizes flexibilizadoras respaldam-se nos limites estabelecidos pela carta magna, os limites constitucionais (NASCIMENTO, 1994,p.37)

### **3.2 LIMITES CONSTITUCIONAIS.**

A Constituição de 1988 considerando a ampliação da forte influência do capital sobre a força de trabalho nas décadas vindouras, assentou-se de colocar nas diretrizes constitucionais uma seriação de direitos sociais e trabalhistas, para, de forma pujante, inseri-los de forma superior ao poder constituinte derivado, do legislativo infraconstitucional e da força de negociação entre as partes, pois as garantias elencadas no art 7º não podem dissipar os direitos sociais. (BRASIL, 2021)

Os limites constitucionais a determinadas ações da iniciativa privada tornaram-se ações precursoras na procura por um equilíbrio entre situações que careciam de igualdade. Tais medidas tiveram início no século XIX, obtendo forças através das iniciativas das lutas de classes, pois não havia, do lado dos trabalhadores, qualquer indício de liberdade nas relações contratuais. (BRASIL, 2021)

A carta magna deu início a um método de proteção aos direitos trabalhistas e sociais básicos, mas seguidamente permitiu que acontecesse a flexibilização desse sistema protetivo, por meio da negociação coletiva, sobre os dois itens mais importantes para os trabalhadores como jornada e remuneração. Insere-se na constituição de 88 um modelo liberal coletivo embasado na capacidade de supressão de diretrizes de ordem pública social, categoricamente expressa, mesmo para pior, por comando da autonomia coletiva. (BRASIL, 2021)

Nestes casos o estado precisa desenvolver métodos que resguardem os hipossuficientes, para que sua omissão, não seja uma permissão no qual o empresário venha a explorar o trabalhador. O que influencia esse princípio protetivo do direito do trabalho é justamente a desvantagem do trabalhador em relação a seu empregador, para que este não possa impor diretrizes contratuais, de forma

unilateral, que lesem o colaborador, não facultando a ele a possibilidade de defender-se, restando-lhe apenas a aceitação ou a abdicação do todo (MARTINEZ, 2019,p.118).

O artigo 8, VI, da constituição diz ser indispensável a participação das entidades sindicais representativas dos trabalhadores nos negócios jurídicos coletivos do trabalho. Essa diretriz busca trazer equilíbrio à relação, cessando a situação de desvantagem, na relação do trabalhador e seu empregador, comprovado pelo artigo 7, VI,XIII e XIV da Constituição Federal de 1988. (BRASIL, 2021)

Esse limite baseado no princípio protetor do direito do trabalho visa equilibrar relações materiais que não eram equilibradas. O artigo 444 da CLT recebe um parágrafo único para mencionar o hipossuficiente e estabelecer que o livre acordo vai gerar em relação a ele uma primazia do que for acordado de forma individual entre as partes sobre o preceituado na lei. Com o advento da lei 13.467/17 nasce o trabalhador hipersuficiente, que são trabalhadores, que em seus contratos individuais de trabalho, possuem remuneração duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral de previdência social. Assim para o funcionário incluído nesse parâmetro, o acesso a arbitragem se dará por sua iniciativa ou através de sua expressa anuência. (BRASIL, 2021)

Porém quem recebe uma remuneração maior em comparação com os demais trabalhadores sujeitos ao salário mínimo, não significa ter mais liberdade, longe disso, pois acabam ficando mais reféns das exigências patronais, por causa do padrão elevado de suas remunerações (MARTINEZ, 2019,p.118).

A Lei n. 13.467/2017 criou a figura do empregado hipersuficiente, aquele que, nos contratos individuais de emprego tem remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (no ano de 2020, apenas para ter-se uma ideia de dimensão, esse valor é R\$ 12.202,12, vale dizer, o resultado de duas vezes o teto previdenciário do RGPS: R\$ 6.101,06 x 2), e o considerou suscetível à arbitragem (MARTINEZ, 2019, p.118).

O princípio da irrenunciabilidade de direitos fundamenta-se na determinação protetora em que não é facultado ao trabalhador ceder, renunciando ou transacionando direitos trabalhistas, tornando se nulos, quaisquer atos jurídicos

atentados contra esse ordenamento. Esse princípio busca a proteção do empregado de suas próprias deficiências, como por exemplo o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho. Tal ato legal, resguarda o hipossuficiente, que diante de engodos, como sendo superficialmente proveitoso abrir mão de direitos importantes, conquistados por alto preço através de lutas históricas, até serem garantidos por lei. (MARTINEZ, 2019,p.124)

#### **4. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

A Lei n. 13.467/2017 da reforma trabalhista, buscou tornar menos rígidas, flexibilizando as diretrizes que dizem respeito a duração do trabalho, pois numa jornada mais flexível pode se prevenir problemas como atrasos e faltas, porém na contra-mão outorgar um poder maior ao empregador que pode resultar em algum tipo de coerção. O desafio da flexibilização é equilibrar a balança entre o desenvolvimento econômico e a proteção ao direito dos trabalhadores. Devido a constante mutação do direito e principalmente o direito do trabalho (BRASIL, 2021).

A flexibilização surge, buscando estabelecer uma conciliabilidade entre os avanços sociais e as relações de trabalho com suas modalidades características (BRASIL, 2021).

A Constituição federal de 88 no artigo 7º já disponibiliza possíveis ajustes, fundamentalmente acordados entre as partes da relação contratual de emprego, através dos sindicatos ou estabelecidos entre as partes como versa, nos casos devidos à nova CLT, no que diz respeito à flexibilização da jornada (MARTINEZ, 2019,p.125).

##### **4.1 JORNADA EXTRAORDINÁRIA**

Trata-se do período de trabalho, ou disponibilidade do trabalhador para com seu patrão que venha exceder a jornada normal, estabelecida por lei, ou diretriz contratual. É uma jornada no qual se cumpre, superando a jornada comum de trabalho estabelecida nos padrões normais das relações contratuais. (BRASIL, 2021)

Em conformidade, Delgado, a jornada extraordinária é o lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em regra jurídica ou por cláusula contratual (BRASIL, 2021).

O entendimento sobre jornada extraordinária não se demonstra na obrigação dos proventos completos da jornada normal, mas fixa-se em razão da superação dos limites da jornada de trabalho comum. A constituição refere-se de maneira notável



acerca das horas extraordinárias, de forma que tais horas suplementares necessitem de justificativa, esse fato gerador é determinante para sua existência (BRASIL, 2021).

É preciso que exista um pacto entre o colaborador e seu patrão chamado de acordo de prorrogação de jornadas, segundo o art. 59 da CLT. A norma ordena que a duração poderá ser dilatada de horas extras, não podendo ultrapassar duas, através de acordo individual, convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho (BRASIL, 2021).

As horas extraordinárias noturnas, as que ultrapassam o marco legal ou o que foi acordado e que são executadas no período noturno, elas serão diversas daquelas prestadas no período comum de trabalho, pelo motivo no qual estará contido o adicional de sobrejornada e o adicional noturno (BRASIL, 2021).

Antes da lei 13.467/17 da reforma trabalhista o acordo para prorrogar a jornada de trabalho só aconteceria se fosse apresentado como um acordo escrito, até mesmo coletivo, entre funcionário e patrão ou de convenção coletiva (BRASIL, 2021).

Atualmente, após a referida lei, fala-se somente em acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Quitou-se a exigência do acordo individual escrito e permitiu-se então os acordos não escritos, podendo ser até de forma tácita ou verbal. O acordo que diz respeito a prorrogação de jornadas continua, porém, de forma interdita para os aprendizes conforme estabelece a Consolidação das Leis do Trabalho no seu artigo 432. (BRASIL, 2021).

#### **4.2 NECESSIDADE IMPERIOSA: FORÇA MAIOR E SERVIÇOS INADIÁVEIS**

Em determinados momentos onde verdadeiramente seja preciso efetuar as horas extraordinárias, ou seja, atividades que em razão de sua tipicidade, configure a necessidade imperiosa do prosseguimento da jornada de trabalho, para que se finde determinado serviço que foi estabelecido. A Consolidação das Leis do Trabalho diz em seu artigo 61 que pode ser excedida a fronteira de até 2 (duas) horas extraordinárias por jornada de trabalho. Entretanto, essa barreira de duas horas poderá ser ultrapassada tão somente até 12 (doze horas) da jornada de trabalho (BRASIL, 2021).

Todavia tal fronteira será aplicada em momentos que configurem a efetuação ou término de serviços inadiáveis no qual seu descumprimento trará um prejuízo evidente. A necessidade imperiosa compreende dois aspectos importantes, como estar diante de um motivo de força maior e serviços inadiáveis, cuja não execução pode trazer grandes prejuízos (BRASIL, 2021).

Depois da lei 13.467/17 O excesso reportado no §1º não é mais preciso comunicar, no prazo de dez dias a autoridade adequada em matéria de trabalho ou de, antes do final do prazo, fazer justificativa no instante da fiscalização, pois foi retirado esse requisito formal do que versa o artº 61 da Consolidação das Leis do Trabalho que passa a determinar que os excessos nos casos deste artigo, pode ser exigido independente de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho (MARTINEZ, 2021,p.437).

Entretanto, não existe nenhuma barreira quanto a ação da fiscalização do trabalho, venha a fazer uma possível inquirição ao empregador ou até mesmo que o funcionário, abrangido pela situação, possa pleitear acerca da existência ou não da necessidade imperiosa diante da justiça do trabalho. (DELGADO, 2021,p.1096).

Em determinada situação de necessidade imperiosa em que o funcionário nega-se a ajudar o empregador, baseado na alegação de falta de acordo prévio para prorrogação pode configurar como desinteresse e uma falta grave contra o dever de colaboração que todo funcionário precisa ter relativamente ao seu empregador. O art 240 da Consolidação das Leis do Trabalho. (DELGADO, 2021,p.1096).

Exemplifica muito bem essa situação a hipótese inserta no art. 240 da CLT, segundo o qual o ferroviário, nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, terá a duração do trabalho excepcionalmente elevada a qualquer número de horas (admitindo se a possibilidade de revezamento de turmas e a concessão de repouso correspondente). A recusa, sem causa justificada, por parte de qualquer empregado ferroviário, à execução de serviço extraordinário será considerada falta grave. (MARTINEZ, 2019,p.437).

Observando as devidas condicionantes, cada instante que houver cessação do trabalho por ocasião de causas derivadas de acidentes ou de força maior, que preceitua o impedimento de sua efetivação, a duração do trabalho poderá ser

prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de duas horas, durante o número de dias necessários à recuperação do período perdido, desde que não ultrapasse dez horas dia, num período não superior a quarenta e cinco dias por ano. A recuperação estará submetida a prévia autorização da autoridade competente, como o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MARTINEZ, 2019,p.437).

### **4.3 JORNADA NOTURNA**

A jornada de trabalho noturno é aquela cuja prestação, pelo funcionário, é ministrada no turno da noite. O artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho determina, entre demais parâmetros, que a jornada noturna terá remuneração em caráter superior à jornada executada durante o dia. A hora noturna será calculada como 52 minutos e 30 segundos. A diferença sobre noturno e diurno está de acordo com o movimento cíclico solar, desta forma o turno diurno refere-se ao tempo em que a luz solar irradia um espaço territorial até o momento de seu afastamento no horizonte, em contrário a isso, o turno noturno diz respeito sobre o momento da total saída do sol e seu retorno ao iluminar a escuridade (DELGADO, 2021, p.1114).

A concepção sobre trabalho noturno, prestado no meio urbano, leva em consideração a cadência de vida das cidades e assim analisa o modelo médio dos períodos entre começo e fim das atividades de trabalho desses locais. Sob a regência da Consolidação das Leis do Trabalho, o artigo 73, no §2º diz que período de trabalho noturno urbano será a partir das 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, com redução ficta, sendo cada hora 52 minutos e 30 segundos de duração e adicional de 20% (DELGADO, 2021, p.1114).

A jornada noturna rural através da Lei 5.889/73 determina o horário entre 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as 20 horas de um dia e as 4 horas do dia seguinte na atividade pecuária, nesse caso não há redução ficta, devendo a hora ser de 60 minutos normais de duração. O adicional será de 25% (DELGADO, 2021, p.1116).

#### **4.4 COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

A Constituição Federal de 1988 permite a compensação de horário de trabalho, com fundamento no artigo 7º XIII, dessa maneira um excesso de horas ocorrido numa certa jornada laboral poderá ser compensado pela redução de horas em outra jornada. Um claro exemplo desse modelo é a semana inglesa, no qual os funcionários, para se verem livres de trabalhar no sábado, trabalharam uma hora a mais na jornada entre segunda a quinta-feira, essa é uma ideia de compensação intrassemanal (DELGADO, 2021,p.1054).

Outro exemplo de compensação de jornada é a semana espanhola, modelo no qual é salteada de forma sucessiva, onde ocorre uma prestação de quarenta e oito horas de labor numa semana e quarenta horas na outra (BRASIL, 2021).

O regime de compensação de horários é destinado a dar mais tempo de descanso em prol do colaborador. Dessa forma aplicar-se-á a referida fórmula do acúmulo de horas em certa jornada para que, através da compensação, haja uma redução de horas em outra jornada. Os dias que forem suprimidos ou as horas minoradas da jornada em função da compensação, não poderão ser objeto de conveniência pelo empregador, mesmo se forem pagas em forma de horas extraordinárias (DELGADO, 2021,p.1054).

##### **4.4.1 BANCO DE HORAS**

O banco de horas é um modelo único, no qual amontoa-se a determinação de prestação de horas suplementares sem a presença do prévio aviso ou qualquer remuneração e sem qualquer previsibilidade quanto ao período de autorização para fruição de folgas compensatórias. Esse modelo faculta ao patrão o poder de exigir do colaborador a prestação da jornada suplementar até o limite máximo determinado pela lei que é de dez horas diárias, não gerando portanto remuneração de qualquer natureza. As horas que ultrapassam a jornada normal são postas em um banco de horas e ali juntadas com fim de que no futuro possam ser substituídas por folgas

compensatórias. A troca deve ser promovida de forma constante pela determinação do empregador, podendo ser penalizado a pagar como horas extraordinárias quando chegasse ao limite da soma de jornadas semanais de labor, ou então no caso de alcançado o limite de tempo de um ano, dentro do banco de horas. O banco de horas possui três características de grande importância como explica Martinez:

1º) Deve ser ajustado por acordo ou convenção coletiva de trabalho se disser respeito a compensação que ocorra em período superior a seis meses e inferior a um ano. O disposto no § 5º do art. 59 da CLT deixou claro que “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” (destaques não constantes do original).

2º) A acumulação de horas sujeita-se ao limite máximo temporal que se estende de seis meses a um ano de permanência ou, observado o que ocorrer primeiro, ao limite consistente da “soma das jornadas semanais de trabalho previstas”. Como é ininteligível o conceito indicativo da “soma das jornadas semanais de trabalho previstas”, admite-se que o limite de quantidade de horas acumuladas coincide com a carga horária semanal máxima legal (geral ou especial) ou contratual, multiplicada pelo número de semanas existentes dentro de seis meses (no caso do § 5º do art. 59 da CLT) ou dentro de um ano (no caso do § 2º do art. 59 da CLT).

3º) Não se pode considerar como hora suscetível de ingressar no “banco” qualquer excedente do limite máximo de dez horas diárias.(MARTINEZ, 2019,p.453.).

#### **4.4.2 SEMANA INGLESA**

Esse modelo foi conjecturado tendo em vista a compensação aos sábados, como modelo de compensação intrassemanal, onde se trabalha uma hora a mais entre segunda a quinta feira para que fiquem liberados das atividades laborais aos sábados, desta forma evita-se que o trabalhador venha a deslocar-se a seu local de trabalho somente para concluir um período parcial de trabalho. Neste modelo de compensação o trabalhador tem a possibilidade de pactuar com seu empregador, para que, dentro das normas determinadas através da Consolidação das Leis do Trabalho no artigo 59, possa laborar mais tempo na semana, totalizando as 44 horas semanais e ficando livre aos sábados (BRASIL, 2021).

#### **4.4.3 SEMANA ESPANHOLA**

A semana espanhola, é um modelo de compensação através do qual é alternada, de forma sucessiva, onde ocorre uma prestação de quarenta e oito horas de labor numa semana e quarenta horas na outra. É um modelo de compensação intersemanal. A compensação que for efetuada na semana inglesa ou na espanhola presume o dia de sábado como dia útil e trabalhado. Assim, caso um feriado caia no sábado que foi determinado para compensação, às horas que forem correspondentes ao sábado, tanto as advindas do curso da semana ou as do sábado seguinte, devem ser remuneradas em dobro, pois consistem em horas retiradas de dias destinados ao descanso (BRASIL, 2021).

#### **4.4.4 JORNADA 12X36**

Trata-se de uma jornada laboral no qual o colaborador labora por doze horas seguidas e descansa por trinta e seis horas. Durante a jornada, o trabalhador possui uma hora de intervalo para alimentação e descanso. Com a Lei 13.467/17 da Reforma Trabalhista esse tipo de jornada está fundamentada no artigo 59- A da Consolidação das Leis do Trabalho. (DELGADO, 2021,p.1077).

A reforma disponibilizou ao funcionário e o empregador pactuarem através de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Essa medida possibilita ao trabalhador um tempo maior de descanso e assim consequentemente desfrutar de mais tempo com seus familiares. O funcionário tem direito a remuneração das horas extras caso venha a exceder a jornada de doze horas que foi determinada de forma contratual. (DELGADO, 2021,p.1077).

O trabalhador que está subordinado a jornada doze por trinta e seis horas que abranja o total do período noturno, vai ter direito ao adicional noturno. (DELGADO, 2021,p.1077).

#### **4.4.5 HORAS IN ITINERE**

Cabe perceber, que, mesmo sob a influência de uma ideologia mais protetiva, a lei previa, na sua primeira parte, que, salvo diante de traslados para locais de difícil

acesso ou não servidos por transporte público, a regra era a da não contagem do tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte. (MARTINEZ, 2019,p.319).

Oferece-se um exemplo ilustrativo da aplicabilidade da primeira parte do acima transcrito § 2º, *que vigeu durante mais de dezesseis anos*: a secretária de um escritório na Avenida Paulista, para chegar ao local de trabalho às 8h, precisava sair de casa às 5h, utilizando três meios de transporte (trem, ônibus e metrô) para tanto. Apesar do dispêndio de seis horas de deslocamento (três na ida para o trabalho e três na volta para casa), ela, mesmo sob a égide do ora revogado § 2º do art. 58 da CLT, não as incorpora na dimensão da jornada de trabalho, porque o local de atividades da referida secretaria — a Avenida Paulista — está em área de acesso fácil e, também, servida por transporte público. Esse panorama, aliás, não mudava nem mesmo se o empregador, para abreviar o tempo de deslocamento de sua secretária e demais empregados, oferecesse o transporte em veículo próprio ou por ele alugado. Passados mais de três lustros, a legislação trabalhista sofreu forte mudança, no particular. Em lugar da admissão normativa das horas in itinere, produziu-se verdadeira negativa total de sua ocorrência. A ideologia vigente na época de publicação da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, conduziu o Parlamento brasileiro a aprovar, sem nenhuma alteração em nenhuma das Casas legislativas, e sem nenhum veto presidencial, a chamada reforma trabalhista de 2017. Nela as horas in itinere foram absolutamente extintas, não mais sendo possível a sua invocação a partir da data de vigência do diploma normativo aqui citado. Veja-se o texto do novo § 2º do art. 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 (destaques não constantes do original) (BRASIL,1943).

Observe-se que a nova redação dada ao § 2º do art. 58 da CLT não deixou margem para questionamentos, tornando indubitosa a não computação na jornada

de trabalho de qualquer tempo de deslocamento do empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação de seu trabalho e para o seu retorno, independentemente do modal por força do qual se deu o traslado: caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador. Há, portanto, expressa menção à irrelevância do tempo de caminhada que o empregado pode fazer. Seja lá como for o deslocamento, ele não mais será considerado como tempo à disposição do empregador (DELGADO, 2021, p.1061).

Anote-se um detalhe importante: as horas in itinere deixaram de ser tempo à disposição do empregador a partir da vigência da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017.

Não se pode, ademais, desconsiderar a tese da possível incorporação do direito à fruição das horas in itinere por parte de quem foi contratado antes do início da vigência da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Não se pode deixar de anotar, ainda, que, independentemente da aprovação ou da desaprovação da decisão legislativa de eliminar as chamadas horas in itinere, o legislador agrediu, sem dúvidas, o princípio do não retrocesso social, segundo o qual o nosso sistema jurídico constitucional é orientado a produzir progressivamente melhorias nas condições sociais dos trabalhadores, e não descensos. Bastará a leitura da parte final do caput do art. 7º da Constituição para que se possa constatar a dura violação ao aludido princípio (DELGADO, 2021, p.1061).

#### **4.3.6 JORNADAS ESPECIAIS DE TRABALHO**

Segundo ensina Delgado:

As jornadas especiais de trabalho existentes ou concernem a certas categorias específicas ou dizem respeito a trabalhadores submetidos à sistemática especial de atividade ou organização do trabalho. Categorias Específicas Tais jornadas especiais - estabelecidas por norma jurídica, evidentemente - podem extrapolar o padrão diário fixado para o mercado de trabalho no país (8 horas ao dia), mantendo-se válidas desde que respeitado o padrão mensal básico



fixado pela ordem constitucional (220 horas ao mês (DELGADO, 2021)).

É o que se passa com umas poucas categorias profissionais (ou determinadas frações dessas categorias), que, em face das peculiaridades do setor, tendem a se submeter à fixação de lapsos temporais diários mais amplos de trabalho (sem prejuízo do padrão geral mensal, repita-se). São exemplos significativos dessas categorias que têm jornadas diárias eventualmente superiores a 8 horas ao dia os aeronautas; os trabalhadores nos setores de petróleo, petroquímica e indústria de xisto; os eletricitários; os ferroviários (DELGADO, 2021).

O que é mais usual, entretanto, no caso das jornadas especiais de determinadas categorias, é que consistam em lapsos temporais diários (e, conseqüentemente, semanais) inferiores ao padrão constitucional mencionado (DELGADO, 2021).

Observem-se alguns exemplos expressivos: empregados em frigoríficos; telegrafistas e telefonistas com horários variáveis; radialistas do setor de cenografia e caracterização (todos com jornada diária de 7 horas e conseqüente jornada semanal reduzida). Outro bloco de expressivos exemplos: cabineiros de elevador; artistas; bancários e economiários; telegrafistas e telefonistas; operadores cinematográficos; telegrafista ferroviário; revisores; aeroviário em pista; professores; atividades em minas de subsolo (todos com jornada diária de 6 horas e conseqüente jornada semanal reduzida) (DELGADO, 2021).

Um terceiro grupo de categorias com jornadas ainda mais reduzidas: jornalistas profissionais e radialistas - estes do setor de autoria e locução (todos com jornada diária de 5 horas e o parâmetro semanal equivalente). São poucos os exemplos hoje existentes de jornadas especiais em virtude da submissão, pelo trabalhador, a determinada modalidade de organização do trabalho ou determinada sistemática especial de atividade funcional. No primeiro caso (modalidade especial de organização do trabalho) encontra-se o trabalho em turnos ininterruptos de revezamento; no segundo caso, encontra-se o trabalho em esforço contínuo de digitação (DELGADO, 2021).



## **5. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E SEU IMPACTO NA JORNADA DOS TRABALHADORES.**

O tempo de permanência do empregado à disposição do empregador sempre foi motivo de preocupação, devendo ser destacado que não são poucas as notícias de Trabalhadores sujeitos a jornadas de 12, 14 e até 16 horas até fins do Século XIX. Neste sentido, o problema da pesquisa foi determinado pela análise dos impactos para o empregado/colaborador com a flexibilização da jornada de trabalho pós reforma trabalhista (BRASIL, 2021).

Teremos portanto, regras imperativas que determinam as normas relativas à limitação da duração do trabalho são de ordem pública, não sendo possível aos particulares afastar sua incidência quando verificadas as hipóteses tratadas pelas mesmas. Cumpre ressaltar que o caput do art. 7º da Constituição trata de condições mais favoráveis aos trabalhadores e o atual regime de compensação, como previsto no art. 59, §2º, da CLT, com redação dada pela Lei 9.601, que introduziu o denominado "banco de horas", é prejudicial aos mesmos, uma vez que permite seja ajustada a compensação em período de 1 (um) ano (redação dada pela Medida Provisória 2.164-41/2001) e não mais dentro da mesma semana (redação original do art. 59, §2º, da CLT) ou do mesmo mês (interpretação jurisprudencial ampliativa do art. 59, §2º, da CLT em sua redação original) ou mesmo do período de 120 dias, como determinado pela Medida Provisória 1.709, de 1998 (BRASIL, 2021).

Para compreendermos os parâmetros relacionados à duração do trabalho é primordial destacar diferenças de uso constante no direito do trabalho: a duração do trabalho, a jornada de trabalho e o horário de trabalho, pois tais expressões, com o fim de evitar confusões conceituais, foram devidamente identificadas. Assim, entende-se que a duração do trabalho é o tempo de trabalho legalmente cedido ou oferecido de forma contratual a um empregado, referente ao número de horas de trabalho semanal, mensal ou anual (DELGADO, 2021, p.1061).

Um dos principais impactos foi que agora os acordos coletivos poderão ser de forma diversa do que estabelece a CLT acerca de salários e jornada, porém

obedecendo aos limites constitucionais. Assim pode-se acordar sobre essas determinadas situações buscando sempre o bem-estar do trabalhador. No caso da jornada de trabalho diz respeito ao tempo que o empregado fica à disposição do seu empregador no decurso de um dia, o total de horas diárias de trabalho. O horário de trabalho é o período do trabalho com seus limites estabelecidos, principalmente em relação aos intervalos, referindo-se às horas apropriadas, do início ao fim dos afazeres dentro de uma jornada (DELGADO, 2021,p.1121).

No Brasil, a jornada de trabalho é regida através da Constituição Federal de 1988, no qual trata o Art. 7º, incisos XIII e XIV,

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;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva (BRASIL,1943).

Agora no período pós-reforma trabalhista, a jornada laboral pode ser ajustada, dentro das diretrizes constitucionais. O modelo de jornada laboral de doze por trinta e seis horas só era possível estando prevista na lei ou norma resultante de negociação coletiva, com a reforma, esse modelo possibilita ao trabalhador um tempo maior de descanso e assim consequentemente desfrutar de mais tempo com seus familiares.

Por outro lado, assim explica, a Desembargadora Taísa Macena:

O ponto mais complicado da reforma é a jornada 12x36, pois ela entende estar aí uma inconstitucionalidade flagrante. Como lembrou, o texto constitucional exige, para uma jornada superior a 8 horas diárias ou 44 horas semanais, um acordo ou convenção coletiva de trabalho. Nos termos da reforma trabalhista, o artigo 59-A diz que é possível a jornada de 12x36 por simples acordo individual escrito, dispensando a negociação coletiva. Essa jornada agora é disponibilizada para o empregador, em qualquer atividade, entendendo os defensores da reforma que ela vai beneficiar o progresso econômico. Mas se esquecem de que isso vai resultar num passivo trabalhista, ao se implementar uma jornada que, ao final, vai ser considerada inconstitucional.

Outra inovação inconstitucional na jornada 12X36 é a possibilidade de

duas horas suplementares, o que levará a jornada para 14 horas, sem intervalo, não sendo necessária sequer uma autorização para que essa jornada seja feita em condições insalubres, essa jornada é o que há de mais problemático, em termos de técnica jurídica e de inconstitucionalidade maior do que o que já vivemos (LIMA, 2017).

Neste sentido, quanto a reforma trabalhista no tocante a jornada 12x36 é que com essa mudança importante evidenciada advinda da Reforma Trabalhista, as Súmulas que cuidavam no que diz respeito ao adicional através da jornada noturna dilatada, como a Súmula de número 60 acerca do pagamento em dobro nos feriados laborados e a Súmula nº 444 do Tribunal Superior do Trabalho, conseqüentemente, foram diminuídas, levando em consideração suas características intrínsecas na Consolidação das Leis do Trabalho como componentes dos vencimentos.

Quanto aos intervalos, se uma empresa se obstar a disponibilizar esse intervalo de descanso para um empregado e tiver decidido por juntar duas jornadas de trabalho, pagará esse tempo como hora extra, como ficou estabelecido de forma análoga no 4º parágrafo do artigo 71 da CLT. Agora com a reforma, restou estabelecido que, no caso de descumprimento do intervalo interjornada, sucederá a mesma penalidade do descumprimento da intrajornada. A empresa precisará indenizar o funcionário.

Neste diapasão a Desembargadora Taísa Macena ressalta:

Intervalo intrajornada - Conseguimos construir uma remuneração do intervalo intrajornada quando trabalhado, independentemente do pagamento de horas extras. Essa remuneração, como explicou, tem uma razão de ser: o intervalo foi suprimido e não se pode aceitar que seja apenas uma infração administrativa. Foi mantida, assim, a remuneração do intervalo, mas não como salário e, sim, como indenização.

Observando que se trata de uma diminuição de remuneração em sentido amplo, não se trata de irredutibilidade salarial propriamente dita, apesar de ser um recuo na remuneração do trabalhador.

Intervalo de 15 da mulher - O intervalo de 15 minutos para a mulher antes do início da jornada extraordinária foi suprimido. No entendimento da desembargadora, ele não se sustentava com base no princípio da realidade e da igualdade.

Intervalo para amamentação - A reforma trabalhista manteve as pausas, mas permite que sejam agrupadas, conforme acordo individual entre empregada e empregador. Isso, na visão da palestrante, é fator de preocupação, porque as pausas são importantes para o bebê e visam mais a ele do que à mulher. A

empregada poderá, por exemplo, concentrar os intervalos no final da jornada para ir pra casa mais cedo, desvirtuando o fim da norma e isso trará prejuízo ao bebê.(LIMA, 2017).

O modelo de banco de horas, que contará de seis meses para sua devida compensação. Caso finde esse período sem ocorrer a devida compensação, as horas extras serão remuneradas com adicional de cinquenta por cento.

Ainda nesse sentido discorre a Desembargadora Taisa Macena:

O banco de horas, uma vez que ele pode ser feito por acordo escrito, qual o poder de negociação que um trabalhador tem ante seu empregador para criar um banco de horas? Os limites da negociação individual são diferentes da negociação coletiva, esclareceu a palestrante, chamando a atenção para o fato de que as entidades sindicais têm um poder de barganha que o trabalhador individual não tem. Assim, acredita que a instituição de um banco de horas por acordo individual, ainda que escrito, em substituição à negociação coletiva, vai transformar toda essa negociação em torno da jornada, da compensação e do banco de horas, em simples contrato de adesão, em que, naturalmente, o trabalhador será o aderente e o empregador será o predisponente (LIMA,2017)

Quanto às horas in itinere, com a reforma, o período que o trabalhador disporá da sua residência em sentido ao trabalho e seu retorno, ainda que o transporte que o trasladará seja cedido por sua empresa, deixou de ser remunerado de forma obrigatória ao colaborador. Nesse ponto configura-se um retrocesso social pois o trabalhador perde um direito. Quanto às horas in itinere a jurisprudência utiliza o parágrafo 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho:

I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".

III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.

V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (BRASIL,1943)

Em assentimento para com os incisos que constam na Súmula nº 90 do Tribunal Superior do Trabalho, que diz:

Cediço que são requisitos básicos para o pagamento das horas in itinere: a utilização pelo empregado de transporte fornecido pelo empregador, e local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, exigidos tanto pela jurisprudência (Súmula 90, do TST), quanto pelo comando legal (art. 58, §2º, da CLT). (RRAg-1543-30.2014.5.05.0019, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 01/07/2020)

Ainda neste sentido, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região diz:

HORAS IN ITINERE. APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017. Os requisitos para a incorporação das horas in itinere à jornada de trabalho, antes da vigência da Lei 13.467/2017, previstos no parágrafo 2º do artigo 58 da CLT e na Súmula n.º 90 do Colendo TST, consistem no fornecimento, pelo empregador, de condução até local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular. Com o advento da Lei 13.467/2017, não se pode mais falar em cômputo de horas de trajeto na efetiva jornada de trabalho. Entretanto, no caso concreto, a nova lei, que suprimiu o direito dos empregados a horas de transporte, não pode incidir sobre contratos já extintos e não é aplicável a situações de fato consumadas sob a vigência da lei antiga. Por outro lado, após a vigência da lei nova, não é possível impor à empresa o cumprimento de normas revogadas, justamente por não mais existir previsão legal, notadamente porque ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude de lei (art.5º, II, da CF). (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011642-89.2017.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 31/10/2018; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator: Convocado Antônio Neves de Freitas).

HORAS IN ITINERE. ART. 58, § 2º, DA CLT. LEI N. 13.467/17. EFICÁCIA TEMPORAL. IRRETROATIVIDADE. APLICAÇÃO AOS CONTRATOS VIGENTES. As alterações promovidas pela Lei n. 13.467/17 ao art. 58, § 2º, da CLT, relativo às horas in itinere não têm eficácia retroativa, aplicando-se somente a partir da entrada em vigor da referida lei, em 11/11/2017. Assim, as horas in itinere realizadas antes desse marco temporal devem ser computadas na jornada e, portanto, remuneradas, ao passo que não se incluem na jornada as horas de trajeto ocorridas após a entrada em vigor da nova redação do art. 58, § 2º, da CLT, o que vale também para os contratos celebrados antes de 11/11/2017. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011650-66.2017.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 25/10/2018; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Convocado Danilo Siqueira de

C.Faria.

HORAS IN ITINERE. A novel Legislação Trabalhista não se aplica aos contratos vigentes anteriormente à sua vigência, porquanto, a teor do disposto no art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, a lei em vigor terá efeito imediato e geral, desde que respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. Aplicação do brocardo jurídico tempus regit actum. Por assim ser, a Lei 13.467/17, que suprime o direito às horas "in itinere", não alcança os contratos em curso no momento de início de sua vigência, tendo em conta o direito adquirido dos empregados de continuarem a fruir o direito garantido pelo ordenamento jurídico anterior. (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011638-52.2017.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 25/10/2018; Órgão Julgador: Décima Primeira Turma; Relator: Juliana Vignoli Cordeiro).

ADVENTO DA LEI N. 13.467/17. ALTERAÇÕES NO § 2º, DO ARTIGO 58 DA CLT. APLICAÇÃO IMEDIATA, RESPEITADAS AS SITUAÇÕES CONSOLIDADAS ATÉ A ENTRADA EM VIGOR - Em matéria de direito intertemporal, preservam-se o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, a teor dos artigos 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal e 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Mas não se pode confundir "direito adquirido" com mera "expectativa de direito". Desde o advento da Lei n. 13.467/17, com as alterações perpetradas no §2º do artigo 58 da CLT, as horas in itinere não são mais computadas na jornada laboral, nem consideradas como tempo à disposição do empregador. E seja relativamente aos novos contratos de trabalho, seja quanto aos vínculos que, mesmo iniciados anteriormente, se extinguiram após a entrada em vigor da Lei n. 13.467/17, tem incidência imediata a expressa previsão legal, a partir do dia 11/11/2017, não comportando, contudo, aplicação retroativa: "As prestações contratuais já consolidadas não se afetam, porém as novas prestações sucessivas submetem-se à nova lei" (DELGADO, Maurício Godinho). (TRT da 3.<sup>a</sup> Região; PJe: 0011665-35.2017.5.03.0090 (RO); Disponibilização: 25/07/2018, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 723; Órgão Julgador: Quinta Turma; Relator: Julio Bernardo do Carmo).



## 6. CONCLUSÃO

Na presente pesquisa, buscou-se tratar acerca de determinados pontos da história como o nascimento do Direito do Trabalho, começando a partir da Revolução Industrial, no início do século XVIII, assim o trabalho obteve outro formato com a introdução das máquinas na produção.

Por causa das mudanças relevantes empregadas com relação aos meios de produção e assim impactou relativamente aos trabalhadores, que antes eram distanciados, firmados na colaboração individual, não tinham direito a uma jornada justa, inclusive até crianças e mulheres eram submetidas a jornadas desumanas de extremo esforço físico, que ia de 14 a 18 horas até o momento em que esses trabalhadores começaram a unir-se em grandes indústrias originando intensas mudanças nos meios sociais e económicos.

Assim o Direito do trabalho tem seu surgimento, diante de um momento de turbulência, tendo suas normas balizadas, numa principiologia que visa salvaguardar a integridade do trabalhador, evidenciando uma rigidez necessária com o intuito de ir de encontro a exploração de mão de obra que ocorria no tempo citado.

Neste momento inicia-se a estruturação dos sindicatos e começo das greves, que visavam dentre suas primordiais exigências a diminuição da jornada de trabalho. A Constituição e a CLT entram em cena para versar acerca da duração da jornada de trabalho e remuneração, com institutos legais protetivos que buscavam fornecer dignidade humana aos trabalhadores no exercício de suas jornadas laborais.

A reforma das leis trabalhistas, determinada pela lei 13.647 de 2017, teve por objetivo atualizar e mudar vários quesitos na relação de trabalho, dentre eles a jornada de trabalho, com o intuito de torná-los menos rígidos e assim a utilidade de flexibilizar alguns direitos trabalhistas como a jornada de trabalho.

Dessa forma nasce a imprescindibilidade de descobrir um novo rumo a ser traçado, ofertada pela proposta dessa pesquisa, intitulada como, A flexibilização das leis do trabalho e seu impacto na jornada de trabalho. Para tanto, procurou-se esclarecer sobre as mudanças advindas com a Reforma Trabalhista e como isso

interferiu na jornada dos trabalhadores.

Um dos pontos importantes advindos com a flexibilização foi a possibilidade das partes acordarem acerca de pontos referentes à jornada de trabalho, podendo o empregado ajustar com seu empregador determinados termos que antes não poderia, sendo bastante favorável ao trabalhador, como por exemplo os acordos de compensação.

Mas por outro lado acaba sendo desfavorável ao trabalhador pois outorga mais poderio a figura do empregador.

Constatou-se que o limite de jornada objetiva, resguardar a integridade física e mental dos trabalhadores, prevenindo o esgotamento e garantir ao trabalhador desfrutar de sua vida social, e ao mesmo tempo um relevante avanço social visando frear a alta do desemprego.

A jornada 12x36 é uma jornada laboral no qual o colaborador trabalha por doze horas seguidas e descansa por trinta e seis horas e possui uma hora de intervalo para alimentação e descanso. Nas horas extraordinárias, trata-se de uma jornada no qual se cumpre, superando a jornada comum de trabalho estabelecida nos padrões normais das relações contratuais com limite de dez horas dia.

A necessidade imperiosa compreende dois aspectos importantes, como estar diante de um motivo de força maior e serviços inadiáveis, cuja não execução pode trazer grandes prejuízos.

No que diz respeito a jornada de compensação, claros exemplos desse modelo são a semana inglesa, no qual os funcionários, para se verem livres de trabalhar no sábado, trabalharam uma hora a mais na jornada entre segunda a quinta feira, essa é uma ideia de compensação intrassemanal e a semana espanhola, modelo no qual é salteada de forma sucessiva, onde ocorre uma prestação de quarenta e oito horas de labor numa semana e quarenta horas na outra

Verificou-se que o banco de horas é um modelo único, no qual amontoa-se a determinação de prestação de horas suplementares sem a presença do prévio aviso ou qualquer remuneração e sem qualquer previsibilidade quanto ao período de autorização para fruição de folgas compensatórias.

Destarte toda pesquisa efetuada, infere-se, que tais mudanças são

necessárias, sendo uma grande iniciativa no que diz respeito à evolução e a mutação constante do direito, sendo cumprida nos limites constitucionais, respeitando os princípios do direito do trabalho e resguardando a integridade humana do trabalhador, a flexibilização da jornada de trabalho é essencial e benéfica. Dando às partes que se visam proteger, aquilo que lhes é de direito.

## 7. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943

BRASIL. **Lei nº 13.467**: Altera a consolidação das leis do trabalho. Diário Oficial da república Federativa do Brasil. Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 22 abr. 2021.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Jurisprudência horas in itinere pós-reforma trabalhista. Disponível em: < <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-horas-in-itinere-pos-reforma-trabalhista> >. Acesso em 29 mar. 2021

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Súmula nº 90: Hora in itinere. Disponível em:< <http://www.tst.jus.br/sumulas> >. Acesso em: 29 mar. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed. LTr, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTR, 2019.

Lima, Taisa Maria Macena. Des. Taísa Macena - **Jornada: controle, limites. Novos critérios de repouso e tempo à disposição**. TRT-MG, 2017. Disponível em: < <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/des-taisa-macena-jornada-controle-limites-novos-criterios-de-reposo-e-tempo-a-disposicao> >. Acesso em: 22 maio. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.