

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ

Márcia Helena Donato

**REFORMA TRABALHISTA: Desvantagens sobre a ótica do
Trabalhador**

**Taubaté -SP
2021**

Márcia Helena Donato

**REFORMA TRABALHISTA: Desvantagem sobre a ótica
do Trabalhador**

Projeto de Pesquisa apresentado como exigência parcial para o desenvolvimento do Trabalho de Graduação necessário para a obtenção do diploma de Bacharel em Direito no Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Orientadora: Ma. Lucia Helena Cesar

**Taubaté -SP
2021**

**Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU**

D677r Donato, Márcia Helena
Reforma trabalhista: desvantagem sobre a ótica do trabalhador /
Márcia Helena Donato. -- 2021.
58f.

Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento
de Ciências Jurídicas, 2021.
Orientação: Profa. Ma. Lucia Helena César Departamento de
Ciências Jurídicas.

1. Reforma trabalhista. 2. Trabalhador. 3. Empregado.
4. Empregador. 5. Legislação trabalhista. I. Universidade de Taubaté.
Departamento de Ciências. Curso de Direito. II. Título.

CDU - 349.2

Márcia Helena Donato

**REFORMA TRABALHISTA: Desvantagem sobre a ótica
do Trabalhador**

Projeto de Pesquisa apresentado como exigência parcial para o desenvolvimento do Trabalho de Graduação necessário para a obtenção do diploma de Bacharel em Direito no Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté.

Orientadora: Ma. Lucia Helena Cesar

Trabalho de Graduação defendido e aprovado em ____/____/____ pela
Comissão Julgadora:

Prof^a Lucia Helena Cesar, Universidade Taubaté

Prof.

**Taubaté -SP
2021**

2021
DEDICATÓRIA

Com amor e gratidão, dedico este trabalho primeiramente a Deus, pois sem Ele nada seria possível.

À minha irmã Gracia que me incentivou a fazer esta nova graduação, mesmo depois de anos de trabalho como administradora de empresas, lecionando e aposentada, quando muitos disseram que eu não aguentaria cursar mais 5 anos e que poderia desistir.

Ao meu esposo Ailton e aos meus pais que oram continuamente para conclusão deste trabalho.

As minhas colegas Jéssica e Marli que mesmo com aulas remotas, em virtude da pandemia do Covid, permanecemos juntas e firmes na realização de mais uma etapa e conquista.

À mestra Lúcia Helena César pela sua atenção dedicada ao longo de todo o desenvolvimento deste trabalho e aos demais professores da casa.

AGRADECIMENTOS

A Deus pela sua imensa graça e seu infinito amor, ao me conceder vida, saúde...forças diante das dificuldades, superando e me fortalecendo a cada dia.

Aos meus maravilhosos, queridos e amados pais (Armando e Emília) pelo amor incondicional, ensinamentos, exemplos de vida, carinho e pelas constantes orações para que eu pudesse realizar mais esta conquista.

As minhas amadas e queridas irmãs e amigas Gracia e Cássia pelo apoio, amor, orações...

Ao meu amado esposo Ailton pelo carinho, compreensão e intersecção a Deus em constantes orações.

À querida mestra Lúcia Helena César pela sua atenção dedicada ao longo de todo o desenvolvimento deste trabalho e aos demais professores da casa.

A Universidade Taubaté, seu corpo docente, direção, administração e demais profissionais que pude conhecer e que de alguma forma estiveram comigo.

E a todos e todas que fizeram direta ou indiretamente parte na conquista de mais uma graduação, o meu muito obrigado.

“O SENHOR as entregará a vós e as tratareis conforme os mandamentos que vos ordenei.

Sede fortes e corajosos! Não tenhais medo nem fiqueis aterrorizados diante delas, porque Yahweh, vosso Deus, é quem vai convosco! O Eterno nunca vos deixará, jamais vos abandonará!”

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar o contexto da Reforma Trabalhista (Lei 13467/17) na visão do Trabalhador, em linhas gerais, as desvantagens sob a ótica do trabalhador ou ainda sua desigualdade na relação trabalhista, bem como tratar de alguns direitos legislados com base na Constituição Federal/88 e Consolidação das Leis do Trabalho/1943. Demonstrar de forma clara e objetiva a evolução e origem do direito do trabalho brasileiro. Abordando alguns direitos já conquistados a décadas, a exemplo do capítulo que trata sobre a jornada de trabalho e, as mudanças ocorridas com a reforma trabalhista, bem como, possíveis desvantagens, na visão dos trabalhadores e até mesmo de alguns doutrinadores-escritores, com abordagens e entendimentos doutrinários e jurisprudenciais considerados nos direitos fundamentais e garantias previstos na constituição federal.

PALAVRAS-CHAVE: Reforma Trabalhista. Trabalhador. Empregados. Empregador. Legislação.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the context of the Labor Reform (Law 13467/17) in the Worker's view, in general lines, the disadvantages from the worker's perspective or even their inequality in the labor relationship, as well as dealing with some rights legislated based on the Federal Constitution/88 and Consolidation of Labor Laws/1943. Clearly and objectively demonstrate the evolution and origin of Brazilian labor law. Addressing some rights already conquered for decades, such as the chapter that deals with the working hours and the changes that occurred with the labor reform, as well as possible disadvantages, in the view of workers and even some writers-doctors, with approaches and doctrinal and jurisprudential understandings considered in the fundamental rights and guarantees provided for in the federal constitution.

KEYWORDS: Labor Reform. Worker. Employees. Employer. Legislation.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 DA ORIGEM E EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	
BRASILEIRA	12
2.1 Direito do trabalho no Brasil	15
3 JORNADA DE TRABALHO	21
3.1 Disposições preliminares - duração da jornada de labor	21
3.2. Trabalho em Regime de Tempo Parcial	22
3.3 Duração diária de Trabalho - Horas Extraordinárias	23
3.4 Compensação de Jornada	24
3.5 Banco de Horas	25
3.6 Intervalo para repouso e descanso	28
3.7 Regime de Teletrabalho	31
4 CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO	35
4.1 Contratação de autônomo – rescisão e remuneração	36
4.2 Contrato de trabalho Intermitente - rescisão e remuneração	38
5 UMA IDÉIA GERAL DA REFORMA	41
6 CONCLUSÃO	43
REFERÊNCIAS	45

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467 promulgada em 13 de julho de 2017, a título de batismo da reforma trabalhista, sob o argumento de modernização das leis textuais, alterou drasticamente a “Lei de Consolidação do Direito do Trabalho” aprovada pelo Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT) muitos pontos para adaptá-lo à nova relação de trabalho.

A reforma em discussão foi aprovada durante a severa crise política e econômica que assolou o País. Devido à rapidez na redação, revisão, discussão e aprovação de seu texto, o processo de aprovação é bastante atípico.

Em seu texto, a reforma trabalhista fez inúmeras alterações nas normas trabalhistas e constitucionais, entrando em uma área cinzenta, discutindo se essas mudanças podem coexistir em harmonia, ou terão de ser canceladas para que o ordenamento jurídico permaneça coeso. Logo após sua promulgação, a “Reforma Trabalhista” passou a ser alvo de inúmeras críticas das mais diversas instituições relacionadas ao “Direito do Trabalho”.

Um dos mais criticados é o reajuste das negociações para além dos limites universais da legislação. O sistema de aplicação universal não é novo no ordenamento jurídico brasileiro devido às reformas, pois foi explicitamente incluído na Constituição Federal desde sua promulgação em 1988.

Acontece que, antes da reforma, a prevalência da negociação legislativa só era aceita quando a negociação coletiva elevava o nível mínimo de civilização estipulado na constituição para proteger os trabalhadores, por se tratar de uma deficiência dos trabalhadores nas relações de trabalho.

Por isso, este estudo tem por objetivo mencionar, em linhas gerais, as desvantagens sob a ótica do trabalhador ou ainda sua desigualdade na relação trabalhista. Para isso iremos, inicialmente, mencionar como se deu a conquista dos direitos trabalhistas ao longo da história. Desde o tempo da escravidão, o trabalhador era visto como mercadoria até o momento em que esse ramo do direito foi protegido pela Constituição, gradualmente se tornou um direito básico. Até agora, os momentos

políticos e econômicos do Brasil no processo de aprovação das reformas trabalhistas serão colocados em segundo plano.

Seguiremos discutindo sobre os direitos da jornada de trabalho seu reflexo diretamente na garantia de tantos outros direitos fundamentais e suas possíveis desvantagens, diante a nova lei, sobre trabalho em regime de tempo parcial, horas trabalhadas, compensação de jornada, banco de horas, intervalo para repouso e descanso e por fim como é o regime de teletrabalho

Também falaremos sobre os contratos individuais de trabalho. Por fim, comentam-se os possíveis impactos da reforma, procurando chamar evidenciar os pontos contraditórios e negativos da reforma.

O desenvolvimento da presente pesquisa baseia-se no método dialético, com bases de pesquisas em livros, revistas, artigos, documentos e dados oficiais publicados na internet sobre o assunto em análise.

2 DA ORIGEM E EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA

Mesmo antes que houvesse um conjunto de normas para regular as relações de trabalho (hoje podemos chamar de direito do trabalho), o trabalho era apenas uma forma de punir e explorar o ser humano.

No início, o trabalho era considerado um castigo. De acordo com o texto bíblico de Gênesis, Adão foi punido por ter que trabalhar para prover o próprio sustento após ter comido o fruto proibido.

Podemos entender, etimologicamente falando, que a palavra trabalho também tem uma conotação negativa porque vem da palavra latina “*tripalium*”. Do ponto de vista histórico, a primeira forma de trabalho que existiu é a escravidão: os escravos eram considerados mercadorias de seus proprietários sem quaisquer direitos. Este "sistema" de trabalho foi usado pelas sociedades grega e romana durante décadas. Os escravos eram a força de trabalho original da sociedade, mas não tinham direitos.

Desde então, com o surgimento de uma nova forma de trabalho chamada servidão, os humanos começaram a se organizar em feudos. Durante este período, os senhores feudais concederam proteção política e militar aos seus servos. Mesmo que não fossem tratados como mercadorias, eram subordinados e não tinham liberdade. Eles tinham que entregar a maior parte da produção rural aos seus senhores e retinham apenas o que eles precisavam para sua sobrevivência.

Na Idade Média, houve um desenvolvimento da social, começaram a existir empresas de artesanato, uma forma de trabalho mais complexa e em que os trabalhadores tinham uma maior liberdade. As corporações de ofício visavam agrupar trabalhadores do mesmo ofício de forma local, para formular um regulamento que contivesse algumas regras que regeriam as relações de trabalho, organizando-os em três funções: mestre, companheiro e aprendiz.

Os mestres eram os proprietários das oficinas, que já tinham passado pela prova da obra-mestra. Os companheiros eram trabalhadores que recebiam salários dos mestres. Os aprendizes eram os menores que recebiam dos mestres o ensino metódico do ofício ou profissão (MARTINS, 2017, p. 9).

Mesmo podendo ser entendido que existia uma maior liberdade, a existência desse tipo de “empresa” visava garantir os interesses da própria empresa (as

corporações) do que dar proteção aos trabalhadores, fato que não deve escapar dessa visão.

Os ideais da Revolução Francesa, no final do século XVIII, desfizeram as corporações de ofício e com esse feito veio à cena a Lei Le Chapelier (1791), que estipulou em seu artigo primeiro “A aniquilação de todas espécies de corporações de cidadãos do mesmo estado ou profissão, sendo uma das bases fundamentais da constituição francesa, são proibidas de serem restabelecidas de fato, sob quaisquer pretexto e forma que seja”. (MARTINS, 2017, p. 16)

Portanto, em consonância com os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade, a Revolução Francesa permitiu às pessoas o livre exercício de qualquer profissão, desde que respeitassem as taxas pagas e as normas aplicáveis.

A Revolução Industrial, por volta de 1820, trouxe consigo mudanças sociais principalmente no que diz respeito às relações de trabalho. “historicamente, pode-se dizer que o advento da Revolução Industrial em fins do século XVIII – episódio que foi o marco de uma série de acontecimentos que, nos anos seguintes, provocaram mudanças profundas e dramáticas em todo o mundo e a relação trabalhista” (FRANCO, 2013, p. 52).

A mecanização da Revolução Industrial mudou a forma de trabalho, anteriormente realizado por humanos, no campo e na cidade: na zona rural os agricultores foram trocados por máquinas e obrigados a fugir para as cidades em busca de novas oportunidades. Na zona urbana foi semelhante, a máquina a vapor de James Watt produziu milhares de desempregados que passaram a viver à margem da sociedade.

Com o aumento dos índices de desempregados, a alta demanda por empregos, aliada à falta de proteção do Estado, trabalhadores passaram a desenvolver seu labor em condições extremamente degradantes, “condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho” (MARTINS, 2017, p. 12).

Tempos frustrantes para os trabalhadores, pois estão expostos a muitos riscos no desempenho das suas funções porque não dispõem de uma proteção mínima em

termos de saúde, higiene e segurança no trabalho, estando susceptíveis a doenças ou no trabalho, um acidente, não há garantia, pois se não forem aptos para o trabalho, serão imediatamente substituídos por outra pessoa, e trabalharão sob o mesmo risco de exaustão.

As urbes dessa época retratavam os problemas enfrentados pelos operários da fábrica. Embora um grupo de desempregados viva à margem da sociedade e não tenha chance de buscar melhores condições de vida, aqueles que têm empregos também vivem em condições adversas, geralmente levando em consideração as condições não humanas que lhes são impostas, em condições de umidade e sujeira, várias horas incessantes de trabalho nas fábricas. Menciona, sobre, Alexis de Toqueville (apud HOBBSAWM, 2002, p.26) ao falar sobre a cidade de Manchester nesta época:

Desta vala imunda, a maior corrente da indústria humana flui para fertilizar o mundo todo. Deste esgoto imundo, jorra ouro puro. Aqui a humanidade atinge o seu mais completo desenvolvimento e sua maior brutalidade. Aqui a civilização faz milagres e o homem civilizado torna-se quase um selvagem. (HOBBSAWM, 2002, p.26)

Nesse ponto, é óbvia a necessidade de intervenção do Estado para regular as relações de trabalho e coibir os abusos cometidos por empregadores.

Naquela época, ainda inspirado pelo iluminismo que ecoava desde a Revolução Francesa, o movimento operário começou a surgir, convocando o Estado a intervir nas relações de trabalho e buscar o bem-estar social. Este tipo de pressão de trabalho tenta forçar o Estado a ampliar “as funções que a ele eram tradicionalmente atribuídas pela doutrina liberal: além da segurança, justiça e construção de obras públicas, ele deveria distribuir renda, melhorar o nível de vida dos menos favorecidos.” (HOBBSAWM, 2016, p. 142).

Com crescente mobilização dos movimentos proletariados, o Estado praticamente se omitiu diante de tal situação, nas relações de emprego. Tímidas leis começaram a surgir em diferentes localidades mundiais, podemos destacar a criação do “*Moral and Health Act*”, de 1802, na Inglaterra que trouxe consigo a proibição do trabalho infantil noturno, como também, jornadas superiores a 12 horas e do “*conseils de prud'hommes*”, conselho criado, em 1806, na França que tinha por intuito

administrar as associações operárias e tentar solucionar possíveis conflitos trabalhistas.

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, floresceu um movimento social constitucional com o objetivo de elevar vários direitos sociais ao nível das normas constitucionais. Nesta linha, em 1917 surgiu, a Constituição do México, a primeira constituição que passa a tratar de diversos Direitos Trabalhistas. Em seu artigo 123 menciona “jornada de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário-mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho. (MARTINS, 2017, p. 26)

Dois anos depois, entrou em vigor na Alemanha a Constituição de Weimar, a segunda constituição que trata de questões de direitos sociais, e seu conteúdo estipula vários direitos dos trabalhadores. No mesmo ano, em 1919, é assinado o Tratado de Versalhes e criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), que será responsável por proteger as relações de trabalho a nível internacional e fazer recomendações a esse respeito.

Considerando que o direito do trabalho é um aspecto importante do desenvolvimento econômico saudável, o direito do trabalho começa a ganhar relevância nas discussões internacionais e nos países emergentes.

Em 1927, a Itália formulou a Carta del Lavoro, com o lema "Tudo está no estado, nada contra o Estado e nada fora do Estado". O princípio do documento é que o Estado intervém na ordem econômica e controla os direitos coletivos do trabalho e, em troca, concede aos trabalhadores uma série de direitos por meio de regulamentos. O ideal defendido pela Carta del Lavoro é a base de “outros sistemas políticos, como os de Portugal, Espanha e principalmente do Brasil”. (MARTINS, 2017, p.26).

2.1. Direito do trabalho no Brasil

Os Direitos Sociais, com o passar dos anos, inclusive trabalhistas, passaram a fazer parte da constituição e não eram mais tratados apenas nas leis ordinárias,

devido à tendência mundial de participação numa adequação as ideias inovadoras de modernidade, do Brasil desde 1934.

Mauricio Godinho Delgado menciona que a Lei Áurea não tendo, obviamente, qualquer caráter jus trabalhista, pode ser entendida como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro.

constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sociojurídica relação de produção incompatível com o ramo jus trabalhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. (DELGADO, 2018, p. 117-118)

Com a abolição da escravatura, o Brasil passou a aceitar muitos imigrantes, ampliando assim o número de trabalhadores assalariados. Como resultado, o número de desempregados aumentou, levando à expansão do movimento proletário em busca de melhores condições de trabalho. A história mostra que isso aconteceu no Brasil no final do século 19, assim como aconteceu na Europa há muitos anos. Além disso, em 1919, quando foi criada a Organização Internacional do Trabalho, o Brasil tornou-se signatário do Tratado de Versalhes. Além das pressões internas, as pressões externas também passaram a interferir nas relações de trabalho aqui existentes.

Dessa forma, muitas leis dispersas começaram a ser formuladas para regular as condições específicas das leis trabalhistas. Entre os avanços mais importantes, destacamos a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930, que passou a promulgar leis relativas às relações de trabalho, orientando sobre diversos temas não cobertos pela legislação nacional até o momento, e dando base legal a relação de trabalho e uma abrangência melhor a parte hipossuficiente.

Vale destacar que, por decreto do Ministério, este formulou normas sobre o trabalho feminino e o salário-mínimo, e criou um juízo especial para dirimir conflitos neste ramo do direito, a justiça do trabalho. Depois de muitos avanços, em 1934, na época do presidente Getúlio Vargas, foi formulada a primeira constituição brasileira, que continha disposições específicas sobre a legislação trabalhista. O capítulo da ordem social tinha como base o corporativismo de um lado e o pluralismo sindical. Pode-se destacar, também, os dispositivos sobre o direito coletivo do trabalho que mencionava sobre a garantia a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos (art. 120, parágrafo único), o reconhecimento das convenções coletivas de

trabalho (art. 121, j), porém nada foi falado sobre o direito a greve. Em relação às normas trabalhistas individuais menciona:

a isonomia salarial, o salário-mínimo, a jornada diária de oito horas, a proibição do trabalho noturno para menores de dezesseis anos, a proibição do trabalho insalubre para menores de dezoito anos e para as mulheres, o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, as férias, a indenização e o princípio da regulamentação do exercício de todas as profissões. (NASCIMENTO, 2018, p. 8)

O texto constitucional também usou a justiça do trabalho como autoridade competente para resolver questões entre empregadores e trabalhadores pela primeira vez. Por fim, a influência do constitucionalismo social atingiu o Brasil de forma mais efetiva.

Em 1937 após o golpe de Estado, quando o presidente o Brasil era Getúlio Vargas, surgiu uma nova Constituição, com ideais intervencionista e corporativista inspirada na Carta del Lavoro de Mussolini de 1927 e na Constituição polonesa instituindo um sindicato único, que exerça a função de autorização do poder público e permita ao Estado intervir diretamente em sua titularidade. Ao mesmo tempo, era obrigatório cobrar impostos sindicais e proibir as greves porque não eram consideradas do interesse do país. Ao mesmo tempo, o país impôs condições mínimas aceitáveis para o desenvolvimento do trabalho no país de forma padronizada. (MARTINS, 2017, p. 24).

Neste cenário, o Brasil tinha um grande número de regulamentações trabalhistas, mas estavam dispersas na legislação nacional. Por isso, em 1º de maio de 1943, o então Presidente Getúlio Vargas (Getúlio Vargas) publicou o Decreto nº n. 5.452, Aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Acerca da consolidação do código trabalhista explicam os doutrinadores Sônia Mascaro Nascimento e Amauri Mascaro Nascimento (2018, p. 52) “A Consolidação não é um código, porque, não obstante a sua apreciável dimensão criativa, sua principal função foi a reunião das leis existentes e não a criação, como num código, de leis novas”. Para tanto, três elementos básicos foram utilizados em sua elaboração a conclusão do primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social realizado em maio de 1941, a Convenção da OIT e a encíclica “*Rerum Novarum*” (Das Coisas Novas) e carta

aberta, escrita pelo Papa Leão XIII a todos os bispos em 1891, sobre as condições da classe trabalhadora.

Em meio a importante evolução do Direito do Trabalho no cenário nacional, O Brasil aprovou uma nova constituição em 1946, que foi considerada a constituição mais democrática da época porque incluía "participação dos trabalhadores nos lucros (Artigo 157, Artigo IV), descanso semanal remunerado (Artigo 157, Artigo VI), estabilidade (Art. 157, Art. XII), o direito de greve (Art. 158) e demais direitos das normas constitucionais anteriores. Além disso, retirou a Justiça do Trabalho do Poder Executivo e incluiu no Poder Judiciário. (MARTINS, 2017, p. 18).

O primeiro passo do regime no campo do trabalho é a regulamentação do direito de greve por meio da Lei n. 4.330, de 01/06/1964, e a criação da lei n. O Decreto nº 4.589 de 12 de janeiro de 1964 aboliu a agência tributária sindical e criou os departamentos nacionais de emprego e salário, segurança no trabalho e saúde.

Posteriormente, o sistema constituiu uma das suas principais influências no direito do trabalho moderno, nomeadamente a introdução do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) através do Decreto n.º 1. 59.820, de 20/12/1966, permitindo aos trabalhadores a escolha entre aderir ao novo fundo ou dar continuidade ao antigo sistema. Após essa regulamentação do FGTS, em seguida, veio a nova constituição de 1967, trazendo mudanças.

... na composição do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais e na forma de nomeação criando a carreira de magistrados do trabalho. Além disso, houve restrição ao recurso extraordinário ao supremo, proibição de greve nos serviços públicos e atividades essenciais, salário família aos dependentes do trabalhador, proibição das diferenças salariais, aposentadoria da mulher aos trinta anos de contribuição, contribuição sindical e voto sindical secreto. (SILVA, 2012, p. 68).

Após o fim do governo militar, o Brasil voltou ao processo de democratização. Em 1988, foi aprovada a atual constituição do país baseada nos princípios políticos, econômicos e sociais da nova república, apelidada de Constituição Cidadã.

Se faz necessário mencionar que a Assembleia Nacional Constituinte foi instituída para elaborar uma nova constituição, que tinha a função de modificar a

ordem constitucional vigente no país, por isso passou por um longo e complicado processo até sua aprovação

Sobre o processo de aprovação o doutrinador Amauri Mascaro Nascimento menciona que no início e passaram pelas 24 subcomissões encarregadas de votar o primeiro texto. Esses textos originais são reunidos por oito comissões temáticas, cada uma delas composta por três subcomissões. As questões trabalhistas foram confiadas à Subcomissão de Direitos dos Trabalhadores e Serviços Públicos, que desenvolveu um projeto que, apesar de não cumprir as normas técnicas jurídicas, é amplo em termos de direitos sociais. (MASCARO, 1989, p. 15)

Após extensos procedimentos de elaboração, as recomendações do Subcomitê ainda foram aprovadas pelo Comitê de Ordem Social e pelo Comitê de Sistematização. Ao final de todo o processo legislativo, o texto constitucional anunciava os direitos trabalhistas alocados no Capítulo 2, "Direitos Sociais", e no Capítulo 2, "Sobre Direitos e Garantias Fundamentais", enquanto na Constituição anterior os direitos trabalhistas eram alocados até esta data foi inserida no âmbito da ordem econômica e social. " (MARTINS, 2017, p.12).

Neste ponto, é importante ressaltar que o "Direito do Trabalho" alcançou grandes conquistas, pois passou a ser considerado pela lei principal como um direito básico para o normal funcionamento do país e foi elevado ao patamar de direitos básicos. Diante dessas conquistas podemos mencionar:

Eles são obviamente constitucionais, não apenas porque foram repetidamente enfatizados na matéria normativa da Constituição de 1988, mas o mais importante, porque fazem parte da própria filosofia, cultura e normas da Constituição. Esses princípios enfatizam as características salientes da Carta de 1988 ao longo da história do país e de todo o governo constitucional do Brasil. [...] (DELGADO, 2007, p. 17)

Portanto, na formulação da atual Carta Magna no Brasil, os direitos trabalhistas receberam a devida atenção, mantiveram o alcance das normas constitucionais concretizadas pela constituição anterior e ultrapassaram o estatuto de normas básicas para constituir normas básicas. O texto é mais coeso e normativo e tem uma base ideológica mais sólida, o que está de acordo com os ideais do trabalho.

Na Constituição Cidadã de 1988, os direitos trabalhistas são expressamente declarados nos Artigos 7 a 11. O Artigo 7 trata dos direitos individuais e protege o

nível mínimo de civilidade das condições sociais dos trabalhadores para proibir quaisquer normas legais que violem suas restrições.

Portanto, os direitos trabalhistas, devidamente divulgados como normas básicas no texto constitucional, passam a ocupar o topo da pirâmide normativa, o que significa que devem ser respeitados na formulação, interpretação e aplicação de quaisquer outras normas do ordenamento jurídico brasileiro, não deixando de mencionar os princípios básicos do texto constitucional no geral.

3. JORNADA DO TRABALHO

A remuneração por jornada de trabalho é um regime que existe há muitos anos nos contratos de trabalho e, a partir da Lei nº 13.467 / 17, vem se consolidando e amplamente divulgado nas relações de trabalho. Conforme mostrado na figura, a relação de trabalho no contexto da reforma atual tem precedência sobre a negociação e não sobre a legislação, o que significa que a CLT é usada apenas para impor restrições ao que pode ser acordado em acordos ou convenções coletivas de trabalho.

3.1. Disposições preliminares – duração da jornada de labor

Ao analisar os fatos, podemos verificar que as reformas trabalhistas ocorridas em 2017 alteraram a integração das legislações trabalhistas de diversas formas, com o objetivo de atualizar e uniformizar a relação de trabalho existente entre trabalhadores e gestão.

Essas mudanças afetam a jornada de trabalho, feriados, acordos coletivos, contribuições sindicais e outras questões. A reforma trabalhista não mudou apenas alguns pontos, mas também criou pontos que não estavam disponíveis antes, como escritórios domésticos, trabalho intermitente e rescisão de acordos mútuos.

A jornada de 12x36 horas de trabalho anteriores à reforma trabalhista foi permitida, mas só podem ser aplicadas em determinadas ocupações específicas estipuladas por lei ou acordo coletivo. Nesse modo, os trabalhadores desempenham suas funções por 12 horas consecutivas e, a seguir, descansam pelas 36 horas seguintes. Vale destacar neste que após a reforma trabalhista também é permitido esta jornada de trabalho já mencionada, através de acordo individual (vide art. 59 A da CLT).

Outra mudança na jornada foi o tempo em que o funcionário gasta para se deslocar para a empresa, conhecida como horas “in itinere”, que antes era computado na jornada de trabalho. Com a Reforma Trabalhista isso mudou, a lei cita no Art. 58. § 2º que, o tempo de deslocamento que o funcionário gasta para ir e vir ao trabalho, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo a disposição da empresa.

A reforma trabalhista também criou um novo tipo de trabalho, o chamado contrato intermitente. O contrato intermitente é um contrato que pode prestar serviços em horários e datas diferentes especificados pelo empregador, convocados com três dias de antecedência. Ressalta-se que quando um funcionário não é obrigado a trabalhar, independentemente do prazo, não contará como tempo disponível, e o funcionário poderá trabalhar em outro lugar. (SILVA; SOUZA; RAMOS, 2018, p. 44).

3.2. Trabalho em Regime de Tempo Parcial

O labor a tempo parcial foi incluído na CLT pela medida provisória nº 21.164-41, de 24 de agosto de 2001, que estipula no artigo 58-A da referida lei que o trabalho pode ser contratado por prazo inferior ao limite. No valor máximo estipulado no texto da Constituição Federal, os salários são diretamente proporcionais aos dias úteis. A inclusão desse regime de trabalho não é uma inovação, pois a Legislação Trabalhista sempre permitiu a jornada de meio período ou a jornada semanal reduzida. Esta é uma conclusão que pode ser tirada da simples observação das normas de jornada de trabalho, que estipulam a jornada máxima de trabalho por dia ou semana. (DELGADO, 2017, p.36).

A classificação legal dos empregos de meio período, na verdade, estabelece algumas regras específicas que ainda não foram estabelecidas por lei, como normas especiais para o cálculo do tempo de férias e a possibilidade de horas extras. (DELGADO, 2017, p. 52).

A norma em questão prevê a possibilidade de contratação de trabalhadores dessa forma mediante acordo direto entre o trabalhador e o empregador, e é aplicável aos trabalhadores que inserem naturalmente a semana de trabalho normal de oito horas e a semana de trabalho de quarenta e quatro horas. Em vez de abranger os funcionários abrangidos por horas de trabalho reduzidas de acordo com os seus próprios regulamentos legais.

No entanto, estipula que para a alteração do contrato dos trabalhadores com prazos de construção mais longos, a adoção do regime de trabalho a tempo parcial dependerá da adequação do acordo coletivo ou da assinatura do convênio, conforme descrito no parágrafo segundo, disposto no artigo 58-A da CLT.

3.3. Duração diária do Trabalho - Horas Extraordinárias

Horas extras é o tempo que os trabalhadores trabalham fora da jornada de trabalho previamente especificada. Pode ser realizado antes do início do trabalho ou após o término do horário normal de trabalho, ou mesmo durante os intervalos regulares para descanso e alimentação.

Deve-se entender que existe uma diferença entre o adicional de horas extras e o trabalho normal, ou seja, o custo adicional pago em função do horário normal de trabalho. A remuneração adicional das horas extras está enumerada na CLT em seu artigo 59, §1º, onde menciona:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (Vigência).

§1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017). (Vigência).

Portanto, o valor mínimo do pagamento de horas extras deverá ser o da hora normal com acréscimo de no mínimo 50%. O reconhecimento dos acordos e convenções trabalhistas garantidos pela Constituição Federal de 1988 se dá, principalmente, pelo princípio da aplicação das regras mais favoráveis aos trabalhadores, garantindo que os 50% adicionais das disposições constitucionais possam ser alterados para que esse valor seja pactuado.

As horas extras são restritas sendo que o artigo 7º XIII da Constituição Federal de 1988 prevê que a jornada normal de trabalho não ultrapasse oito ou quarenta e quatro horas diárias ou a quarenta, e quatro horas semanais. Essas horas de trabalho podem ser reduzidas ou aumentadas por meio de acordos ou convenções coletivas de trabalho. O artigo 59 da CLT já citado acima prevê restrições às horas extras dos trabalhadores.

O limite de 02 (duas) horas por dia é principalmente para garantir a proteção da saúde física e mental do trabalhador e para garantir que ele esteja protegido. Portanto, mesmo com o advento das reformas trabalhistas, devem ser respeitados os dissídios coletivos, as restrições constitucionais e a legislação geral voltada para a alteração da jornada de trabalho de determinadas classes trabalhadoras, ou seja, o respeito à jornada máxima de dez horas diárias.

No entanto, para limitar as horas extras dos trabalhadores, é necessário respeitar o período de descanso de 11 horas entre o final das horas extras e o início dos turnos normais.

Além disso, é necessário ressaltar que a própria “Lei de Consolidação das Leis do Trabalho” permite a compensação de horas extras por meio de contratos de prorrogação, sistemas de compensação e necessidades urgentes, ou seja, em caso de força maior, a realização de serviços inevitáveis ou mesmo a tempo de recuperação devido ao tempo de inatividade.

3. 4. Compensação de Jornada Trabalhista

A Constituição de 1988, em seu art. 7. XIII prevê flexibilidade sobre a obrigação de pagamento de horas extras, e seus termos estipulam

XIII Duração do trabalho normal não superior a oito horas por dia e quarenta e quatro horas por semana, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Portanto, para reduzir custos por meio da realização de horas extras, os empregadores podem utilizar a compensação de horas de trabalho semanais e / ou banco de horas de trabalho, também conhecido como sistema de remuneração anual.

O sistema de banco de horas é regulado pela Lei nº 9.601 / 98, que altera o artigo 59, parágrafo 2º da CLT. O sistema brasileiro de 8 horas por dia e 44 horas semanais permite maior agilidade na aplicação do princípio da duração semanal, ajustando as horas extras de trabalho em determinados dias e reduzindo as horas de trabalho em outros horários, além de respeitar os excessos diários, período de horas, o limite do ciclo semanal deve ser observado. Portanto, para o autor, existe uma jornada máxima de trabalho, que é maior do que a jornada máxima de trabalho da semana, por meio de remuneração pontual em vez de exceder as horas extras. (GOMES; GOTTSCHALK, 2011, p. 342 “apud” BARBOSA, 2018).

Vale destacar que, em alguns casos, a flexibilidade da jornada de trabalho é autorizada e claramente estipulada por lei. É o caso do Banco de Horas, também conhecido como sistema de remuneração anual, instituído pela Lei nº 9.601 / 98, que altera o artigo 2º. 59, o CLT.

De acordo com a Lei nº 9.601 / 98, a constituição de um “banco de horas de trabalho” administra a remuneração anual ou semestral, sendo que a lei define que jornada de trabalho maior pode ser compensada em outro dia em razão do prazo máximo de 01 ano. Mesmo com essa forma de remuneração, o limite máximo de jornada de trabalho será limitado a 10 (dez) horas diárias.

Ressalte-se que, neste caso, a compensação não precisa ocorrer dentro da semana ou mês da realização das horas extras, embora nesta compensação as horas extras adicionais não expirem.

Outra forma de compensação ocorre dentro de uma semana ou um mês após a prestação de serviços especiais. O sábado por lei não o impede em outro dia da semana. A comodidade dos trabalhadores na remuneração da jornada de trabalho, evitando ir para a empresa apenas em regime de meio período, juntamente com o tempo reduzido introduzido pela Constituição Federal, tem outras consequências; em primeiro lugar, apesar da falta de apoio legislativo claro, a jornada semanal de trabalho ainda prevalece. (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2019, p. 836).

Portanto, para a remuneração semanal ou mensal, é necessário acordo individual ou dissídio coletivo para garantir a sua viabilidade, e o tempo de execução e os dias programados são previstos, de forma que o tempo de execução das horas extras por dia não ultrapasse 10 (dez) horas.

Nesse sentido, o limite de horas extras diárias é restringido pelo art. CLT 59, §2º, ou seja, a jornada de trabalho não pode ultrapassar o limite máximo de dez horas diárias

3. 5. Banco de Horas

A Lei nº 9.601 / 98 estabeleceu um sistema de remuneração bancária por hora, em que a redação original permitia aos empregados “acumular” horas extras nos dias úteis e compensar reduzindo a jornada de trabalho nos demais dias. À data da promulgação da lei, o prazo para o trabalhador compensar as horas de trabalho acumuladas era de 120 (cento e vinte) dias, não havendo neste caso qualquer

indenização neste período, devendo o empregador pagar aos trabalhadores para horas de trabalho com funções adicionais correspondentes.

Acontece que algumas medidas provisórias foram posteriormente revistas, alterando o período legal de compensação das horas de trabalho de 120 dias para um ano, no máximo. Desse modo, a constituição de bancos horários foi um dos motivos do momento socioeconômico vivido pelo país no final da década de 1990, caracterizado por demissões em grande escala à medida que a crise destruíra empresas de diversos setores.

Uma das soluções negociadas foi flexibilizar os direitos trabalhistas para reduzir as dispensas, portanto, quando a produção da empresa é reduzida por causa do mercado, o banco de horas de trabalho pode ser utilizado para dar férias aos trabalhadores.

Portanto, por meio dessa flexibilização da relação de trabalho, principalmente em termos de jornada de trabalho, ela permite reduzir o número de trabalhadores despedidos por baixo consumo de produção, pois quando a produção aumenta, acumula-se tempo extra de trabalho.

Mais tarde, quando a produção caiu, a empresa reduziu os dias de trabalho ou dispensou funcionários por algumas semanas, compensando as horas extras acumuladas e, por fim, reduzindo o número de funcionários dispensados.

Pode ser definido de forma simples que o banco de horas de trabalho é o acordo de compensação de horas de trabalho firmado entre o trabalhador e o empregador. É um anexo ao contrato de trabalho. Quanto maior o volume de produção, o aumento de dias de trabalho. Para reduzir a produtividade no futuro, formando assim um sistema de crédito por hora, as horas podem ser acumuladas ou descontadas, podendo ainda ser fixas ou variáveis.

De acordo com o banco assinado pelo acordo entre o trabalhador e o empregador, o acordo determina claramente o horário de trabalho, o tempo fora do horário de trabalho e a possibilidade de compensação do tempo de trabalho serão considerados fixos, pelo que todas as regras que regem o sistema são fixas, por isso não é permitido as alterações que tenham sido estabelecidas antes.

Para a maioria dos princípios brasileiros, essa possibilidade de flexibilizar a jornada de trabalho está em conflito direto com o princípio da proteção ao trabalhador, pois o trabalhador se sente pressionado a manter o emprego e acaba aceitando mudanças desfavoráveis. Suas condições de trabalho suportam a perda por estarem em desvantagem financeira em relação aos seus empregadores, além de aceitar essas mudanças prejudiciais a fim de manter seu sustento e de suas famílias. Mauricio Godinho Delgado (2017) menciona sobre banco de horas:

É verdade que a Lei n. 9.601 (vigência desde 22.1.1998) provocou severa mudança em toda esta reflexão sobre o tema, à medida que produziu significativamente modificação no próprio regime compensatório, criando o chamado *banco de horas* (regime de compensação anual). Desde então, o regime compensatório deixou de ser figura essencialmente favorável ao obreiro adquirindo caráter marcadamente unilateral – que atraiu a incidência de outros dispositivos cogentes da Constituição de 1988 (...). (DELGADO, 2017, p. 1009).

Com base nesse entendimento, as pessoas entendem que o banco de horas de trabalho não é um sistema de remuneração ou extensão, mas uma instituição única e única, que acumula o pior cenário que existe em outros sistemas relacionados à jornada de trabalho, pois acabará por se tornar cujo acúmulo exige horas extras, sem aviso prévio.

Dessa forma, não há remuneração, principalmente porque o trabalhador pode deixar o trabalho a qualquer momento, para poder usufruir de folga compensatória, e não pode combinar quando pode tirar folga.

O banco de horas de trabalho estabelecido pela Lei nº 9.601 / 98 é válido somente se for acordado em convenção ou acordo coletivo de trabalho, devendo obedecer às normas e procedimentos especificados em seu texto legal institucional.

Com a promulgação da MP nº 1.709 / 98 em 7 de agosto de 1998, o período de remuneração foi alterado e aumentado para um ano, bem como o atual período de remuneração por horas extras.

Um dos principais fatores ineficazes do sistema de remuneração do banco de horas são as práticas usuais de horas extras. Essa prática gera a ineficiência do sistema, tendo em vista que não atende a finalidade de compensação de horas de trabalho, pois uma hora extra será compensada em outro dia, mas se o trabalhador

fizer hora extra todos os dias, os trabalhadores passam a trabalhar em turnos a cada dia, essa prática afeta diretamente a saúde do trabalhador.

Para tanto, o empregador deve ressarcir a jornada de trabalho no prazo máximo de 01 ano, não devendo a contraparte dispensar funcionários, e chegar a acordo coletivo ou convênio com sindicato. A Lei 13.267 / 2017 amplia as possibilidades de qualquer empresa que decida adotar esse modelo, seja para controlar despesas ou simplesmente gerenciar suas atividades, e isso pode ser feito por meio de acordos individuais sem a necessidade de envolvimento sindical.

Esta alteração está inserida no artigo 59.º, n.º 5, da CLT, que estabelece que o prazo a que se refere o n.º 2 deste artigo pode ser acordado pelo banco mediante acordo pessoal escrito, desde que a compensação ocorra no prazo máximo de seis meses.

De acordo com as alterações trazidas pelo artigo 59, parágrafo 5º da Lei do Trabalho, a jornada de trabalho de um ano foi prorrogada, mas a reforma trabalhista trouxe a possibilidade de compensação de jornada de trabalho, que pode ser redigida separadamente, desde que como a compensação ocorre dentro de 6 meses Dentro de 6 meses, as duas partes podem obter compensação após consulta.

3.6. Intervalo para repouso e descanso

O direito ao descanso não só garante aos empregados o direito ao lazer e à vida privada, mas também garante aos empregados plena qualidade física e mental para as atividades laborais. Esta é uma vantagem para os trabalhadores, pois terão tempo para conviver com a família, amigos etc., e também é benéfica para os empregadores, pois os colaboradores irão desenvolver atividades com maior personalidade e obter um melhor desempenho.

O descanso do trabalhador e a jornada de trabalho constituem um sistema de equilíbrio durante o qual o trabalhador deve disponibilizar a energia utilizável para os fins da empresa de forma a utilizá-la nos três níveis de utilização (orgânico, social e económico). Portanto, a legislação baseada na pesquisa médica do trabalho formulou para as mesmas uma escala de duração que corresponde exatamente à duração do

trabalho, resultado da execução contínua, que é uma das características dos contratos pessoais. (RODRIGUES PINTO, 2000, p. 452).

No entanto, o descanso anual, ou seja, as férias tem como objetivo manter o nível de produtividade dos empregados, concretizando o plano de benefício econômico.

Por sua vez, a “Lei de Consolidação das Leis do Trabalho” prevê períodos de descanso obrigatórios, como férias anuais, no Capítulo 4. Também estipula os dias úteis na segunda seção do Capítulo 2 e os dias e folgas na terceira seção do mesmo capítulo.

No caso do Brasil, as cotas patronais quase desconhecem os danos à saúde dos empregados causados pelo excesso de trabalho. O trabalho não deve ser visto como uma mercadoria, mas como um meio de expressão da dignidade humana, ideia essa ainda muito incipiente.

De um modo geral, o que se observa nas empresas é a procura repetitiva de trabalho em regime não convencional, tendo como principal objetivo o aumento da produção dessas empresas e o conseqüente aumento dos lucros, independentemente dos sacrifícios sofridos pelos trabalhadores e do fato de o excesso de trabalho pode acarretar a insatisfação pessoal e prejudicar gravemente sua saúde. É neste aspecto relacionado à duração e intensidade do trabalho que este artigo busca analisar quanto horas extras, como o próprio nome indica, devem ser entendidas como uma situação anormal nas atividades produtivas, necessidades e habilidades cuidados físicos e mentais (MARTINS, 2017, p. 54)

Quanto à possibilidade de controle da jornada de trabalho, artigo 62 da Lei do Trabalho, exceto nos capítulos sobre jornada de trabalho, empregados e gerentes com atividades externas, diretores e chefes de departamento.

Embora os artigos 7º e XIII garantam que a jornada de trabalho dos trabalhadores urbanos e rurais seja “não superior a 8 horas diárias e não superior a 44 horas semanais”, a incorporação da Lei do Trabalho exclui o trabalhador rural da vigência da jornada de trabalho. (NASCIMENTO, 2018, p. 201)

A jornada de trabalho está estipulada no Capítulo 2 da “Consolidação das Leis do Trabalho” e estipula que a jornada de trabalho não deve ultrapassar 8 (oito) horas diárias. No entanto, além disso, também estipula a possibilidade de regime de meio período, desde que a jornada de trabalho não ultrapasse 25 (vinte e cinco) horas semanais, sendo vedadas as horas extras neste último caso.

Além disso, deve-se ressaltar que o vencimento equivalente a 1/3 (um terço) da remuneração horária é utilizado para custear o período de espera, pois no caso de recebimento de uma ligação este é considerado tempo de trabalho e deve ser pago como trabalhador contratado. O valor do tempo é pago, mesmo que os funcionários não tenham que se deslocar ao local de trabalho para atender à demanda.

O bônus de preparação aplica-se aos funcionários que aguardam pedidos nas dependências da empresa, por isso é mais valioso do que o plantão. Além disso, se o tempo disponível ultrapassar o limite legal ou contratual, será considerada hora extra, resultando no pagamento de 50% a mais nos termos da Constituição Federal.

Além disso, de acordo com o artigo 7º inciso IX da Constituição Federal, é garantido que os empregados que trabalham à noite recebam remuneração superior aos que trabalham durante o dia. Diante disso, o artigo 73 da “Lei de Consolidação das Leis do Trabalho” estipula que o adicional de 20% (vinte por cento) será pago com base na jornada diurna, sendo a jornada noturna reduzida e calculada em 52 (cinquenta dois) dias Minutos e 30 (trinta) segundos entre 22 (vinte e duas) horas e 5 (cinco) horas do dia seguinte. (NASCIMENTO, 2018, p. 218)

Quanto à diferença entre o intervalo interjornada e intrajornada, deve-se destacar que o primeiro é o tempo que ocorre entre dois turnos diários de trabalho. Ou seja, o intervalo entre o final de cada dia de viagem e o início de outra viagem, ou seja, o horário de trabalho. É o intervalo de tempo que deve ocorrer entre dois dias úteis, no mínimo 11 (onze) horas consecutivas de acordo com o artigo 66 da Consolidação das Leis do Trabalho. Por outro lado, o descanso do turno é realizado na mesma jornada de trabalho para proporcionar aos empregados alimentação e descanso de curta duração, e está previsto no artigo 71 da Lei de Consolidação das Leis do Trabalho.

Além disso, ao analisar o descanso ou descanso, verifique se são períodos de tempo a pagar ou a não pagar, que podem ser aproveitados durante o dia ou dia de descanso, de forma a repor a energia despendida nos turnos de trabalho, a fim de proporcionar mais família e interações sociais e muito mais.

Cabe ressaltar que o descanso semanal é remunerado (art. 67 da CLT). Como o próprio nome sugere, trata-se do período de tempo durante o qual o empregado deixa de prestar serviço em 24 (vinte e quatro) horas consecutivas. De acordo com o Art. 7º inciso XV da Constituição Federal, o referido descanso deve ser gozado preferencialmente no domingo, mas não prejudica o descanso de intercomunicação, ou seja, único os funcionários devem descansar por 35 (trinta e cinco) horas semanais. (NASCIMENTO, 2018, p. 222)

Essas formas de descanso estão sendo gradualmente interrompidas pelas novas tecnologias de informação e comunicação. Com a repentina inserção de novas tecnologias e métodos de comunicação nas relações de trabalho, grandes mudanças ocorreram na forma de trabalhar, nas relações interpessoais e entre grupos, bem como na implementação de normas e regras. Portanto, vale a pena analisar o reflexo da sociedade da informação sobre o direito do trabalho, mais especificamente no que se refere ao direito ao descanso.

3.7. Regime de Teletrabalho

O conceito de trabalho trazido pela sociedade industrial está diretamente relacionado à ideia de propriedade, pois o trabalho é realizado no local do empregador, supervisionado pelo empregador, e a empresa paga os impostos de acordo com os regulamentos e normas.

A flexibilidade é uma característica inerente ao teletrabalho, não só relacionada com o local de trabalho, mas também com a jornada de trabalho. Nessa modalidade de trabalho, o conceito de jornada de trabalho é muitas vezes substituído por indicadores de produtividade e resultado, conferindo aos trabalhadores certo grau de autonomia. A flexibilidade pode trazer vários benefícios para trabalhadores e empregadores.

Por meio dessa função, conforme acordo firmado entre empresa e colaboradores, os colaboradores podem realizar atividades laborais em locais por vezes mais cómodos e cómodos de vestir durante o período de maior rendimento, pelo que os empregadores esperam que os colaboradores tragam maior produtividade e trazendo assim melhores resultados.

Vale ressaltar que, embora a jornada de trabalho do teletrabalho geralmente seja flexível, nem sempre isso ocorre, pois a flexibilização da jornada de trabalho é uma questão de negociação entre o empregador e o trabalhador. Porém, no caso do teletrabalho, a ideia do posto de registro está relacionada ao registro por meio de um método informatizado, de modo que o empregador não pode ter certeza de que o trabalhador está efetivamente realizando a atividade laboral no momento do ponto de registro.

O trabalho remoto pode ser entendido como um tipo de trabalho realizado em local diferente da localização da empresa, onde normalmente são realizadas as funções de trabalho, podendo o trabalho remoto ser realizado em casa ou em local escolhido entre o trabalhador e o empregador.

Quanto ao entendimento desses padrões de trabalho, é necessário observar a Lei 12.551/2011:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos 25 meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Depreende-se do artigo 6º da referida lei que os métodos de trabalho do processamento jurídico são diferentes, tendo em conta que a legislação anterior apenas envolvia métodos de trabalho à distância.

O artigo 6º do Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943, anterior às alterações ocasionadas pela Lei nº 12.551 / 2011, estipulava:

Art. 6º - Não se distingue entre o trabalho realizado **no** estabelecimento do empregador e o executado **no** domicílio do empregado, desde que esteja caracterizada a relação de emprego.

Diante dessa afirmação, percebe-se que o teletrabalho não era contemplado por legislação, ou o era através de analogia, mas não por estar objetivamente contemplado na lei.

Portanto, é compreensível que o trabalho remoto seja o trabalho realizado por trabalhadores em diferentes locais fora da empresa, mas para o benefício da empresa e de seus funcionários, eles dirigem e controlam a execução de tais atividades, portanto, os funcionários devem fornecer a produtividade obtida por meio de suas atividades de trabalho e uma descrição dos resultados.

O trabalho doméstico refere-se ao trabalho realizado em casa, geralmente, o trabalho doméstico refere-se ao trabalho manual e artesanal, ou seja, o trabalho que não requer o uso de tecnologias de informação ou comunicação. Essa realidade de trabalho costuma ocorrer em alfaiates, joalheiros e outras atividades que podem ser realizadas em casa sem o uso de telemática.

Por sua vez, o teletrabalho trata de trabalhos realizados em local diferente da empresa, mas não necessariamente na casa do funcionário. Ao contrário da situação observada no trabalho em casa, a primeira diferença entre esses tipos de trabalho é aqui apontada.

A Lei nº 13.467 / 2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe mudanças importantes para a integração das legislações trabalhistas e, conseqüentemente, mudanças na forma de realização do trabalho.

Vale ressaltar que a Lei nº 12.551 / 2011 deu maior relevância ao trabalho remoto, que é o ponto de partida para o trabalho remoto na legislação brasileira. No entanto, a reforma trabalhista agregou à CLT um capítulo sobre trabalho remoto, que enfatiza esse tipo de atividade trabalhista e promove o entendimento do trabalho remoto. Através do conceito trazido pela reforma trabalhista, podemos perceber que a ideia de teletrabalho no Brasil avançou muito, pois esse termo não era utilizado na legislação anterior que falava de teletrabalho, então esse conceito é explicado. Vale ressaltar que os conceitos apresentados no artigo confirmam os conceitos de teletrabalho, atividades de trabalho longe da empresa e uso da telemática.

A reforma trabalhista trouxe um ponto de vista muito importante para o valor do trabalho remoto e para que este tipo de atividade laboral seja realizado de forma a não prejudicar os trabalhadores ou empregados. Por meio das reformas, os empregadores podem evitar abusar de seus poderes, mas deve-se enfatizar que muitos pontos trazidos pelas reformas devem ser estipulados no contrato, para que os trabalhadores possam sempre entender o conteúdo do contrato de trabalho.

4. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

Um contrato de trabalho é um negócio típico sujeito a leis e regulamentos específicos. Por meio desse negócio, uma pessoa física chamada de funcionário promete realizar certos trabalhos habituais (empregadores) para o benefício de outros após pagar uma contraprestação financeira chamado salário. O empregador pode ser uma pessoa singular ou coletiva e exercer relações de gestão com os empregados para que os empregados obedeçam à lei. (NASCIMENTO, 2018, p. 72)

A lei estipula no artigo 442.º da Lei do Trabalho que o contrato individual de trabalho é o acordo implícito ou expresso correspondente à relação de trabalho. Isso significa que o contrato de trabalho pode ser escrito, com condições específicas (explícitas) ou orais, e não há disposições especiais sobre as condições de trabalho (implícitas). Ou seja, quando alguém presta serviço a outrem, mesmo que não haja condições formais de emprego, respeitando os requisitos que veremos no próximo parágrafo, o contrato de trabalho é estabelecido.

O artigo 3º da Lei de Consolidação das Leis do Trabalho estipula as condições para uma pessoa ser considerada trabalhador, deve ser singular que presta serviços não contingentes, ou seja, costuma prestar serviços na dependência do empregador (conforme já referido, pode ser uma pessoa singular ou coletiva). Os artigos 2º e 3º da CLT menciona.

“Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”

A CLT reduziu a redação sobre o teletrabalho, sendo importante mencionar o contrato de trabalho obrigatório com condições específicas entre o empregado e o empregador, que não tem dúvidas sobre os direitos e obrigações de cada concedente durante o período.

Portanto, a "esta natureza não contingente, sob a dependência e salários do trabalhador" contida no Artigo 3 indica que nenhum local específico é necessário, embora seja importante referir-se à residência do trabalhador ou fora da residência. .

Dependência estipulada por lei, ou seja, a condição de subordinado do empregado ao empregador nos termos da tecnologia e da lei. Em outras palavras, os funcionários devem cumprir as ordens e ordens técnicas e operacionais do empregador. Finalmente, o trabalho não pode ser executado de uma forma que não seja onerosa. Isso significa que o contrato de trabalho deve entrar em vigor após o pagamento dos salários. Para a natureza qualitativa de um contrato de trabalho, todos os fatores acima devem existir.

4.1. Contratação de autônomo – rescisão e remuneração

Devido à falta de certos requisitos estabelecidos no Artigo 3, o contrato de trabalho autônomo é diferente do contrato regular especificado na CLT. Em primeiro lugar, os trabalhadores independentes não estão técnica e legalmente associados aos destinatários dos serviços. Isso significa que o contratante não pode influenciar a tecnologia aplicada, sendo proibida a determinação da forma e do horário de trabalho. Em segundo lugar, não há ninguém e a mão-de-obra prestada pelos autônomos não tem necessariamente de ser prestada por ela própria, podendo ser nomeado um terceiro para o cumprimento da obrigação.

O trabalhador autônomo é um verdadeiro pequeno empresário. Ele assume seu próprio trabalho de risco e geralmente presta serviços a muitos clientes, como trabalhadores temporários, vendedores, carpinteiros, pedreiros, etc., que atendem a vários clientes sem subordinados. O profissional não tem relação com nenhum cliente, podendo até recusar determinados empregos quando sentir que não tem interesse em prestar serviços.

Por outro lado, a relação de trabalho possui características especiais que as diferenciam das demais formas de trabalho e possui padronização própria. É regido pelo “Direito do Trabalho”, e tem como diploma normativo a “Consolidação do Direito do Trabalho”, que inclui o conceito de empregador e empregado, o que é extremamente importante para a configuração da relação de trabalho.

A principal da relação de trabalho é o empregador e o empregado, conforme estipula o artigo 2º da CLT:

Art 2º Considera-se empregador a empresa individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Portanto, os empregadores são empresas, individuais ou coletivas, que assumem os riscos da atividade econômica, contratam, pagam e dirigem os serviços fornecidos por indivíduos.

Já o artigo 3º da CLT esclarece o que é considerado um empregado:

Art. 3º Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Analisando os conceitos de CLT e autônomo, segundo o entendimento da Justiça do Trabalho, para distinguir o trabalhador autônomo do trabalhador ordinário, sob a jurisdição da CLT, deve-se estar subordinado, ou seja, o trabalhador que arcar com os riscos de suas atividades atuam sobre próprio, sem regras e sem patrão, sem horário, enfim, ele é o dono total do seu dia a dia.

Os trabalhadores autônomos não têm salário ou remuneração fixa, o que difere fundamentalmente dos trabalhadores comuns contratados pela CLT, que costumam receber um salário fixo mensal pelo trabalho que realizam.

A Lei nº 13.467 / 2017 (Reforma Trabalhista) resolve a questão do contrato de trabalho autônomo e acrescenta o artigo 442-B à CLT da seguinte forma:

Art. 442-B A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Analisando o texto acrescentado na CLT, fica claro que o propósito da reforma trabalhista é tentar ampliar a possibilidade de contratação de trabalhadores

autônomos, minar o emprego tradicional e proporcionar proteção inerente a todos os trabalhadores tradicionais.

A forma como a reforma trabalhista busca ampliar o leque de possibilidades de contratação de trabalhadores autônomos é permitindo a exclusividade na prestação de serviços.

A legislação merece críticas por vários fatores, principalmente porque visa incentivar um tipo de trabalho que não protege os trabalhadores e prejudica de forma oculta a segurança social.

4.2. Contrato de Trabalho Intermitente – rescisão e renumeração

A reforma trabalhista trouxe novas formas de contratos de trabalho. A característica de um contrato de trabalho intermitente é que o funcionário só é acionado quando solicitado pelo empregador. É descrito no Artigo 452-A etc. da CLT:

Art. 452-A O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Deve ser preenchido por escrito e registrado na carteira de trabalho, incluindo a identidade, assinatura e domicílio ou sede da pessoa em questão; o valor da hora ou dia de trabalho não deve ser inferior ao valor por hora ou diária do salário mínimo, sendo a remuneração garantida do trabalho noturno superior à do trabalho diurno A remuneração e o local e período de pagamento. O valor dos salários não pode ser inferior aos salários devidos a outros funcionários da empresa que exerçam as mesmas funções.

Esse trabalho será realizado por meio de qualquer meio de comunicação eficaz, com aviso prévio do empregador e com pelo menos três dias corridos de antecedência para explicar o conteúdo da viagem. O funcionário deve responder à chamada em até 24 horas e informá-lo se irá comparecer. Silêncio é rejeição. Neste caso, a recusa do convite telefônico não desvirtuará a condição de subordinado para efeito do contrato de trabalho intermitente, mas acarretará também no não recebimento da remuneração, pois desta forma, o trabalhador só poderá receber horas de trabalho ou dias úteis.

Os pagamentos também são feitos de forma especial. Na data programada, respeitado o limite de despesas mensais, os empregados serão pagos de imediato, aumento de um terço da proporção dos feriados, décima terceira proporção dos salários, pausas semanais remuneradas e provisões legais adicionais. Todos estes devem constar na forma de detalhes no recebimento de cada parcela.

Essa cláusula foi incorporada ao artigo 452-A da CLT, parágrafos 6º e 8º, contido na Lei nº 13.467, que dispõe:

§6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

.....
§8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

Portanto, o aviso de trabalho do empregador pode ser de 1 dia, 5 dias ou 7 dias, independentemente do número de dias úteis, o empregado terá os direitos trabalhistas correspondentes. E, ainda, prevê o parágrafo 7º que:

Art. 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo”.

Em outro giro, também é possível alterar a modalidade de contrato de trabalho sem rescindir o contrato anterior para compensar o valor já pago a título de fundo de trabalho.

Isso porque os contratos de trabalho intermitentes, quando modificados em contratos de trabalho a prazo ou por prazo indeterminado, trazem benefícios aos trabalhadores e não violam o artigo 468 da CLT, ou seja, nos contratos de trabalho individuais, apenas as alterações em suas respectivas condições são legais e pactuadas por ambas as partes. (ARAÚJO, 2012, p. 32)

Ainda assim, a premissa é que não causarão danos diretos ou indiretos aos colaboradores, sendo punidos por violar os termos desta garantia.

Portanto, a justiça do trabalho não pode aceitar a situação contrária, por considerar que ela pode ser inválida se o contrato for alterado para a forma intermitente que seja obviamente prejudicial aos trabalhadores.

Quanto às férias, a cada doze meses, independentemente da frequência de trabalho, os colaboradores podem gozar um mês de férias nos doze meses seguintes. Durante este período, o empregado não será obrigado a prestar serviços para o mesmo empregador, mas não receberá nenhum pagamento porque já foi pago quando prestou os serviços. De comum acordo, o feriado pode ser dividido em até três períodos (ARAÚJO, 2012, p. 44)

Em relação aos contratos de trabalho intermitente, é possível determinar o local onde o serviço é prestado, o turno que os funcionários serão obrigados a prestar o serviço; as formas e ferramentas para convocação e resposta ao serviço; e a forma de reparação recíproca quando o anterior serviço programado é cancelado.

Quanto à rescisão dos contratos intermitentes, salvo por motivo legítimo ou rescisão indireta, metade será sempre indenizada, sendo a metade restante da indenização proveniente do tempo do serviço do Fundo de Garantia - FGTS. ser pago integralmente. Além disso, no caso de rescisão de contratos de trabalho intermitentes, neste caso, os colaboradores podem movimentar suas contas vinculadas no FGTS até 80% do valor do depósito.

Todas as indenizações e aviso prévio serão calculados com base no valor médio do valor recebido pelo empregado durante o contrato de trabalho intermitente, e somente considera a validade do contrato de trabalho intermitente durante o mês ou período em que o empregado recebeu a parcela em nos últimos doze meses.

Os trabalhadores intermitentes demitidos, dispensados sob qualquer forma, não têm direito a participar no seguro-desemprego.

5. UMA IDÉIA GERAL DA REFORMA

De maneira geral, os comentários sobre a reforma trabalhista indicam que ela buscava o aumento da produtividade do trabalho, o fortalecimento da formalização e trazer maior segurança jurídica.

A produtividade pode ser afetada com a reforma. Um dos principais pontos é que a valorização da negociação coletiva, a representação dos trabalhadores na empresa e o fim das contribuições sindicais (produzindo melhores sindicatos) podem levar a um melhor diálogo entre os trabalhadores e a empresa, ampliar o período de vínculo e melhorar as condições e relações de trabalho. Conforme destacou o autor, o aumento ou perda de produtividade dependerá principalmente dos atributos dos representantes coletivos dos trabalhadores. No entanto, embora atribua importância à negociação coletiva, a reforma trabalhista também contém muitos pontos que enfraquecem a capacidade de negociação dos trabalhadores e sindicatos, e não ataca deliberadamente os problemas na legislação sobre a representação coletiva dos trabalhadores (GODINHO, 2020, p.125) .

Vários fatores na reforma aumentaram a discricão dos empregadores sobre os contratos individuais, como jornada de trabalho prolongada, 12-36 horas e compensação de tempo de descanso. Além disso, há também a ampliação da jornada de meio período, estabelecendo trabalho intermitente, proibindo a caracterização de autônomo mesmo em caso de exclusividade e continuidade, possibilidades ilimitadas de terceirização, e trabalhadores excessivamente suficientes (renda superior a Duas vezes o INSS teto) e firmar contrato coletivo, e permitir a demissão coletiva sem acordo com o sindicato. Portanto, os sindicatos podem ter dificuldade para organizar suas bases, que podem ser afetadas por relações de trabalho muito diferentes (parcial, intermitente, terceirizado, super-suficiente etc.). (CAMPOS, 2017, p. 23)

Intimamente relacionado à questão da produtividade está o impacto das reformas trabalhistas na mobilidade de pessoal, assim como os debates sobre a qualidade da representação e da negociação que se aplicam a um tipo, mas vale a pena comentar sobre a rescisão de contratos recíprocos. Uma das críticas mais comuns à legislação trabalhista brasileira é a proteção durante o desemprego,

especialmente a combinação do FGTS e do seguro-desemprego, que incentiva a circulação de pessoas. Embora a alta taxa de rotatividade do Brasil seja causada pela legislação ou devido às consequências econômicas instáveis de muita mão de obra pouco qualificada (o que não é propício ao investimento em capital humano específico da empresa), esta é uma questão em aberto, mas seus efeitos negativos. (GODINHO,2020, p.93).

O impacto das reformas no emprego os custos de mão de obra são positivos e afetam o bem-estar geral pode ser diferente. Se a maior parte da redução nos custos de mão de obra ocorrer devido à redução do valor da jornada de trabalho até o presente funcionário, substituam o trabalho em tempo integral por trabalho intermitente ou ampliem o trabalho use planos bancários e de compensação por hora para reduzir o valor pagamento de horas extras, o impacto das reformas sobre o bem-estar tende a ser negativo (GODINHO,2020, p.139).

Por fim, alguns comentários devem ser feitos sobre o aumento da segurança jurídica, pois, neste ponto, também existem contradições na reforma trabalhista, tornando o resultado bastante incerto.

6. CONCLUSÃO

Procurou-se, neste texto, estabelecer uma visão geral sobre a Lei no 13.467/2017, que altera profundamente o ordenamento jurídico das relações de trabalho no Brasil. Deu-se particular atenção aos seus pontos contraditórios e negativos sobre esta reforma.

Vale ressaltar que o sucesso da reforma depende fundamentalmente do aumento da representação dos trabalhadores nas negociações, o que falhou na reforma. Além disso, levou imediatamente a uma perda séria do poder de barganha dos trabalhadores, porque vários fatores na reforma aumentaram a discricionariedade do empregador sobre os contratos individuais e coletivos, tais como jornada de trabalho prolongada, 12-36 horas, folgas indenizatórias, tempo parcial prolongado trabalho, Estabelecer trabalho intermitente, proibir a caracterização de trabalhadores autônomos mesmo em caso de exclusividade e continuidade, equivalência de trabalhadores hipossuficientes e contratos coletivos, despedimento coletivo sem autorização do sindicato, etc.

Portanto, embora o foco da reforma proposta seja sobrepôr o conteúdo das negociações sobre a legislação a fim de flexibilizar as relações trabalho-gestão por meio de negociações entre trabalhadores e gestão, a reforma não envolve o fortalecimento das associações coletivas de trabalhadores; pelo contrário, tendem a negociar com fraqueza em função da Lei 13.467 / 2017, que ainda busca descentralizar ao máximo as negociações, dificultando o aumento do poder de negociação dos trabalhadores.

Se o poder de “barganha” dos trabalhadores não puder ser mantido, a desigualdade aumentará inevitavelmente. Inicialmente, à medida que os empregadores desviaram mais o excedente, a desigualdade de renda funcional aumentou. No entanto, deve-se acrescentar que o poder de negociação dos trabalhadores não é distribuído de maneira uniforme. A desigualdade no mercado de trabalho também pode aumentar. A jornada de trabalho de algumas pessoas é insuficiente e suas respectivas durações são curtas, enquanto outras trabalham por muito tempo (menor remuneração por horas extras), o que aumenta os efeitos adversos na saúde e nos acidentes de trabalho. Além disso, à medida que a

desigualdade de renda se intensifica, ela depende de setores que estão sujeitos a maior competição de trabalhadores terceirizados e autônomos, e os sindicatos descobrem que é mais difícil se organizar em setores.

Podemos assim concluir que os direitos estes conquistados através de muitas lutas, e agora, a reforma trabalhista, conduzidas por interesses escusos, alegando correção dos defeitos da lei, alegando redução do desemprego, quando o que apresenta são limitações dos direitos dos trabalhadores, quando o que apresenta na realidade é o corte de custos dos empresários. Voltada a redução dos gastos quanto à remuneração, aos intervalos e deslocamentos, à saúde e segurança, à manutenção da força de trabalho, à dispensa e às consequências jurídicas do descumprimento da legislação.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Almiro Eduardo de. SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

ARAÚJO, E. Rodrigues; BENTO, S. Coelho. **Teletrabalho e Aprendizagem: Contributos para uma problematização**: Lisboa. Fundação Calouste Gulbenkian, 2012.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro: Presidente da República, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão que condenou a empresa ao pagamento de danos morais por ofensa ao direito à desconexão do empregado**. Recurso Ordinário nº 0020254- 38.2013.5.04.0022. Recorrente: Hyoram Galski da Silva. Recorrida: WMS Supermercados do Brasil LTDA. Relator: João Paulo Lucena. 28 de maio de 2015. Disponível em: <http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:_YdTo6lxvllJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D1911717%26v%3D3823434+desconex%C3%A3o+dano+moral+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-11-19..2015119++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão que entendeu pela configuração de regime de sobreaviso**. Recurso Ordinário nº 0000818-20.2013.5.04.0014. Recorrente: Arnaldo Amauri Rodrigues. Recorrido: Companhia Rio-Grandense de Artes Gráficas - CORAG. Relatora: Tânia Regina Silva Reckziegel. 06 de novembro de 2014. Disponível em: <http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:_3vvpVpk51gJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D51725648++++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão que entendeu pela configuração do teletrabalho e de regime de sobreaviso**. Recurso Ordinário nº 0000848-04.2012.5.04.0010. Recorrente: João Carlos Fell. Recorrido: Claro S.A. Relator: Francisco Rossal De Araújo. 16 de outubro de 2014. Disponível em: <http://gsa6.trt4.jus.br/search?q=cache:GNOjQaRxml8J:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.jurisp_sdcpsp.baixar%3Fc%3D51487801+teletrabalho+descanso+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2010-11-19..2015119++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Acórdão que reconheceu o direito do empregado à desconexão do trabalho.** Recurso Ordinário nº 0020422-58.2013.5.04.0404. Recorrente: Pettenati SA Indústria Têxtil. Recorrida: Juliana Bilharva Graebin. Relatora: Rosane Serafini Casa Nova. 19 de novembro de 2014. Disponível em: <
http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:yKEceNYe_pkJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pj_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D902723%26v%3D1805446+desconex%C3%A3o+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2014-06-21..2015-0621++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Acórdão que entendeu pela aplicação da teoria do conglobamento.** Recurso Ordinário nº 0000704-13.2011.5.05.0018. Recorrente: Petróleo Brasileiro S.A. - Petrobras e Fundação Petrobrás de Seguridade Social - PETROS. Recorrido: Adelino Luiz Gonzaga. Relatora: Desembargadora Dalila Andrade. 13 de dezembro de 2012. Disponível em: <
<https://aplicacoes.trt5.jus.br/esamp//f/n/consultadocumentocon?id=10112121500881905497&municipio=1>>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Acórdão que entendeu pela não configuração de regime de sobreaviso.** Recurso Ordinário nº 0010396-10.2013.5.05.0004. Recorrente: João de Jesus Conceição. Recorrido: Prosegur Brasil S/A - Transportadora de Val e Segurança. Relator: Paulino Cesar Martins Ribeiro do Couto. 24 de março de 2016. Disponível em: <
http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=677367&texto=celular%20and%20sobreaviso>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Acórdão que entendeu pela não configuração de regime de sobreaviso.** Recurso Ordinário nº 0000581-87.2013.5.05.0133. Recorrente: Claudio Rocha Barreto. Recorrido: Paranapanema S.A. Relator: Desembargadora Dalila Andrade. 20 de agosto de 2014. Disponível em: <
http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=606465&texto=direito%20and%20desconex%E3o%20and%20descanso>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. **Acórdão que não reconheceu o direito à desconexão do empregado.** Recurso Ordinário nº 0001015-27.2013.5.05.0311. Recorrente: Francisco Enoque de Lima. Recorrido: Ferrovia Centro-Atlântica S.A. - FCA. Relator: Desembargador Jeferson Muricy. 23 de setembro de 2014. Disponível em: <
http://www.trt5.jus.br/jurisprudencia/modelo/AcordaoConsultaBlobTexto.asp?v_id=621762&texto=direito%20and%20descanso%20and%20celular>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão que condenou ao pagamento de danos morais por violação ao direito à desconexão.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1415-06.2013.5.18.0141. Agravante: Unirios Rodoflúvia e Logística Ltda. Agravado: Orvino Moreira da Silva. Relator: Desembargador

Convocado André Genn de Assunção Barros. 07 de outubro de 2015. Disponível em:
<
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2020141506.2013.5.18.0141&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAOFCAAE&dataPublicacao=09/10/2015&localPublicacao=DEJT&query=direito%20and%20desconex%E3o%20and%20descanso>>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão que define o dano existencial.** Recurso de Revista nº 10067-81.2013.5.03.0156. Recorrente: Rodrigo Alex Souza. Recorrida: Usina Frutal Açúcar e Álcool S.A.. Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing. 18 de novembro de 2015. Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2010067-81.2013.5.03.0156&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAANZ1AAN&dataPublicacao=20/11/2015&localPublicacao=DEJT&query=dano%20and%20existencial>>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão que manteve a decisão que reconheceu o regime de sobreaviso do empregado.** Recurso de Revista nº 640-43.2012.5.04.0261. Recorrente: Konrad Sul Comércio de Caminhões Ltda. Recorrido: Breno Azevedo da Silva. Relator: Ministro Emmanoel Pereira. 18 de março de 2015. Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%20640-43.2012.5.04.0261&base=acordao&rowid=AAANGhABIAAAH24AAD&dataPublicacao=31/03/2015&localPublicacao=DEJT&query=jornada%20and%20teletrabalho>>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão que não reconheceu o regime de sobreaviso do empregado.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 146100-29.2013.5.17.0014. Agravante: José Rodrigues da Silva Filho. Agravado: Companhia Espírito Santense de Saneamento - CESAN. Relator: Ministro Douglas Alencar Rodrigues. 16 de setembro de 2015. Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%202014610029.2013.5.17.0014&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAOFxAAN&dataPublicacao=25/09/2015&localPublicacao=DEJT&query=direito%20and%20desconex%E3o%20and%20descanso>>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão que não reconheceu o regime de sobreaviso do empregado.** Recurso de Revista nº 98000-02.2009.5.09.0242. Recorrente: Roberto Cezar de A. Moreira. Recorrido: Spaipa S.A. Indústria Brasileira de Bebidas. Relatora: Ministra Rosa Maria Weber Candiota da Rosa. 11 de maio de 2011. Disponível em:
<
<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=RR%20-%2098000-02.2009.5.09.0242&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAL8dAAH&dataPublicacao=20/05/2011&localPublicacao=DEJT&query=direito%20and%20descanso%20and%20sobreaviso>>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão que reconheceu como devido o pagamento de horas extras por trabalho executado fora das dependências da empresa.** Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 1211-77.2010.5.02.0022. Agravante: Gustavo Luiz Mascarenhas Schuwarten. Agravado: IBM Brasil - Indústria de Máquinas e Serviços Ltda e outra. Relator: Desembargador convocado Breno Medeiros. 22 de abril de 2015. Disponível em <<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%20121>>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 49.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_041.htm#TEMA49>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

CAMPOS, A. et al. Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro. [s.l.]: [s.n.], 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: Novas profissões e métodos de execução do trabalho. Parte I **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.** Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=0d67e01d-c609-4170-bc62-2608f4e107b8&groupId=10157>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

_____, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: Novas profissões e métodos de execução do trabalho. Parte II. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.** Disponível em: <http://www.trt1.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=a306b4db-60e5-42c4-ba7c-ba17da65af0c&groupId=10157>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. **O Conceito de Tempo de Sobreaviso e as Tecnologias da Comunicação.** Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/29636/009_castro.pdf?sequence=4>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10.ed. São Paulo: LTr, 2011. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 11 ed. São Paulo: LTr, 2012. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 12 ed. São Paulo: LTr, 2013.

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

_____, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 19 ed. rev. e atualizada São Paulo: LTr, 2020.

FRANCO, Raquel Veras. Breve histórico da justiça e do direito do trabalho no mundo. 2013. SRCAR-TST Disponível em: <http://www.amatra14.org.br/pdf/historia_justica_do_trabalho_no_mundo.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2018.

LIMA, José Amaro Barcelos. **A sobrejornada e os acidentes de trabalho**. VII Congresso Nacional de Excelência e Gestão. Disponível em: <http://www.excelenciaemgestao.org/portals/2/documents/cneg7/anais/t11_0366_1870.pdf>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do Direito à Desconexão do Trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. Disponível em:<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/do_direito_a_desconexao_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 08 de setembro de 2021.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2017

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.

_____, Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2018.

NETO, Jorge e CAVALCANTE. **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019.

RODRIGUES PINTO, José Augusto. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Repertório de Conceitos Trabalhistas**. v. I. Direito Individual. São Paulo: LTr, 2000.