

**CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA- ASCES/ UNITA  
DIREITO**

**MARCOS NAION MARINHO DA SILVA**

**AS CONTROVÉRSIAS DA REFORMA TRABALHISTA QUANTO À  
JORNADA DE TRABALHO**

**CARUARU**

**2018**

MARCOS NAION MARINHO DA SILVA

**AS CONTROVÉRSIAS DA REFORMA TRABALHISTA QUANTO À  
JORNADA DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Centro  
Universitário Tabosa de Almeida - ASCES/ UNITA,  
como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel  
em Direito.

Orientador: Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho

CARUARU

2018

BANCA EXAMINADORA

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

---

Presidente: Prof.

---

Primeiro Avaliador: Prof.

---

Segundo Avaliador: Prof.

## RESUMO

A evolução histórica do direito do trabalho é marcada por grandes conquistas para o proletariado até o período que antecede a reforma trabalhista. As alterações aprovadas e que constam no novo ordenamento jurídico mitigam as garantias institucionais dos obreiros. Há visível confronto normativo entre o texto da reforma trabalhista e o da Constituição Federal. O ordenamento jurídico é criado através da íntima relação entre direito e econômica. A crise financeira nacional influenciou de forma significativa na elaboração do texto da Lei nº 13.467/2017. Este trabalho científico tem por objetivo demonstrar as inovações trazidas pela reforma trabalhistas, ao qual se mostram falhas, causando grande inconsistência no ordenamento jurídico. A metodologia utilizada é uma mescla entre quantitativa e qualitativa, obtendo a partir da análise dos efeitos da reforma previsíveis possibilidades de que esse novo texto normativo resulte em um verdadeiro fracasso. Em comparativo com experiências de outros países, houve desqualificação dos salários como também baixas taxas de desenvolvimento funcional. A normatização de pactos particulares de garantias anteriormente inalteráveis entre empregador e empregado desqualifica a natureza da proteção laboral. Há uma tentativa de igualar a natureza do contrato laboral com o instituto do contrato civil. A flexibilização da jornada de trabalho é a possibilidade de adequação do tempo disponível do empregado para o Empregador. A jornada de trabalho como gênero abrange as demais correlações de suas espécies. A ampliação da compensação padrão de horas extraordinárias não satisfaz a necessidade imediata do empregado. As consequências colaterais em desfavor do empregado, este hipossuficiente, de um pacto desequilibrado é devastador. Os principais prejuízos de uma jornada de trabalho alongada podem ser relacionados tanto de natureza social como no âmbito da saúde pública. O isolamento do empregado no campo de trabalho retira seu caráter sociável inerente do ser humano. Os crescentes números de pacientes em decorrências de doenças adquiridas pela jornada alongada causam prejuízos aos cofres públicos. A insegurança laboral aumenta em decorrência da falta de garantias jurídicas. O texto normativo contido na reforma trabalhista não representa a vontade da sociedade.

**Palavras-Chave:** Reforma Trabalhista. Flexibilização. Jornada de Trabalho. Relações de Trabalho. Neoliberalismo.

## ABSTRACT

The historical evolution of labor law is marked by great achievements for the proletariat until the period before the labor reform. The amendments adopted and included in the new legal system lessen the workers' institutional guarantees. There is a visible normative confrontation between the text of the labor reform and that of the Federal Constitution. The legal system is created through the close relationship between law and economics. The national financial crisis significantly influenced the preparation of the text of Law n° 13467/17. This scientific work aims to demonstrate the innovations brought about by the labor reform, which show flaws, causing great inconsistency in the legal system. The methodology used is a mixture between quantitative and qualitative, obtaining from the analysis of the foreseeable effects of the reform possibilities that this new normative text will result in a true failure. Compared with experiences in other countries, salaries were disqualified as well as low rates of functional development. The normalization of private covenants of previously unaltered guarantees between employer and employee disqualifies the nature of labor protection. There is an attempt to match the nature of the employment contract with the civil contract institute. Flexibilization of the work day is the possibility of adjusting the available time of the employee to the Employer. The working day as a genus covers the other correlations of its species. The extension of the standard overtime compensation does not satisfy the employee's immediate need. The collateral consequences in disfavor of the employee, this disadvantaged, of an unbalanced pact is devastating. The main losses of an extended working day can be related both of social nature and in the scope of public health. The isolation of the employee in the labor field removes his inherent sociable character from the human being. The increasing numbers of patients due to diseases acquired by the long journey cause damage to the public coffers. Labor insecurity increases as a result of the lack of legal guarantees. The normative text contained in the labor reform does not represent the will of society.

**Keywords:** Labor Reform. Flexibilization. Working Ours. Work Relationships. Neoliberalism.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	06
2. PRINCIPAIS ASPECTOS QUE NORTEIAM A REFORMA TRABALHISTA.....	08
3. AUTONÔMIA DA VONTADE DAS PARTES VERSUS HIPOSSUFICIÊNCIA.....	12
4. PRINCIPAIS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NA JORNADA DE LABOR.....	19
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	25
REFERÊNCIAS.....	28

## 1. INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista advinda pela Lei nº 13.467/2017 engloba em seu texto normativo diversos entendimentos que passam a integrar a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), esses em sua maioria de teor neoliberal, conforme veremos adiante, especificamente no que tange à jornada de trabalho, causando divergências de opiniões e principalmente incertezas no âmbito laboral entre o empregador e empregado como também no ramo jurisdicional.

Devido ao quadro instável provocado pelas modificações na seara trabalhista, como também a questionável forma em que foi discutida e aprovada a Lei 13.467/2017, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, é que se justifica em um curto lapso de tempo a existência de duas Ações Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 5.766 e 5.806, além de uma Medida Provisória de nº 808/2017, estruturando mais alterações e fundamentos na recente reforma trabalhista.

A base fundamental utilizada como propulsora do novo texto normativo laboral é a crise econômica nacional, que assola a população brasileira desde meados de 2014, contudo, essa como qualquer outra já enfrentada pelo Brasil ou por diversos países, como a crise financeira mundial de 1929 (A Grande Depressão), apresentam como principal característica possuir vida útil temporária, porém, os efeitos dos dispositivos presentes nos novos diplomas legais produzirão consequências permanentes e imensuráveis perante a classe trabalhadora.

As principais discussões pairam sobre as possibilidades de ampliação e modificação da jornada de trabalho, devendo ter maior destaque as entidades atuantes no setor da saúde, os pactos privados que versem sobre a flexibilização do tempo à disposição do empregador, a redução do intervalo de intrajornada e a exclusão das horas *in tineres*, podendo ser classificadas como medidas atentatórias aos direitos adquiridos pela mão de obra brasileira durante anos de conquistas e sofrimentos.

Tais perspectivas de retrocesso, tanto a mitigação de direitos inerentes aos obreiros como o favorecimento da classe empregadora, são tratadas de forma majoritárias perante a doutrina nacional, conforme leciona Maurício Godinho e Gabriela Delgado (2017, p. 39):

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

O posicionamento acima descrito acompanha a insatisfação popular como também no meio jurídico e técnico, tendo em vista que antes mesmo de ser aprovado o projeto que ensejou a Lei nº 13.467/2017 a maioria dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho

(TST), 17 de 27, encaminharam para o Senado Federal críticas e manifestos a respeito dos dispositivos atualmente vigentes, contudo, não ensejaram qualquer tipo de reação perante a respectiva casa legislativa.

A CLT antes direcionada a resguardar os direitos inerentes aos obreiros perde esse sentido protecionista, ampliando dessa forma o campo de dominação da classe empresária, destinando e ratificando novos meios de mitigação, como por exemplo, a efetividade dos acordos privados entre os sujeitos da relação laboral, mesmo que se trate de direitos antes considerados indisponíveis.

O precário e rápido procedimento adotado desde a elaboração do projeto até sua efetiva aprovação evidencia o despreparo institucional de mensurar os efeitos negativos advindos com o novo texto normativo, ao qual se confirma com a criação de uma MP alterando o teor da reforma com apenas 07 dias de sua vigência, sendo uma forma de limitar, mesmo que superficialmente, as imediatas posturas neoliberais das Empregadoras.

Quando se analisa superficialmente os objetivos que a reforma trabalhista almeja alcançar, não é possível calcular os riscos que são submetidos à mão de obra nacional, pois que, a legislação fragiliza as formas de flexibilização da jornada de trabalho, tanto quando há interesse em comum entre as partes ou quando o beneficiado é unicamente a classe economicamente dominante, causando prejuízos aos trabalhadores por não existir distinção entre essas disposições de vontade do ato, sendo convalidadas pela lei ambas as formas.

É relevante destacar os efeitos sociais e biológicos aos quais os empregados ficam propícios a contrair devido às alternâncias de tipos de jornadas de trabalho, especificamente para os profissionais da área da saúde, como também as longas horas extras diárias, pois laborar em excesso não respeitando os limites físicos e psíquicos geram diversas consequências danosas, como o aparecimento de doenças, deficiências e até mesmo suicídios.

A ausência do obreiro na qualidade de ser humano provocada pela jornada excessiva de trabalho, perante as atividades sociais rotineiras como, por exemplo, lazer, exercícios físicos, estudos, é perceptível, prejudicando a criação de laços sociais e afetivos, isolando cada vez mais o obreiro, tornando o trabalho sua única razão de ser.

Assim, tendo vista o ordenamento brasileiro permitir revisar leis infraconstitucionais a fim de analisar se tais dispositivos estão em conformidade com a Carta Magna, é que se deposita a esperança daqueles que desejam a nulidade das mudanças malélicas para os trabalhadores contidas tanto na Lei 13.467/17 como na Medida Provisória 808/2017, através do controle de constitucionalidade exercida pelo Supremo Tribunal Federal (STF), devolvendo a principal característica das normas trabalhistas, a proteção ao obreiro.

## 2. ASPECTOS E INCONSISTÊNCIAS QUE NORTEIAM A REFORMA TRABALHISTA

Para melhor compreensão desta temática, é necessário primeiramente entender o significado do que se denomina de “Flexibilização” no contexto do ordenamento jurídico laboral, pois tal terminologia não surgiu com a reforma trabalhista, mas há várias gerações, prevista inclusive em nossa Carta Magna, sendo interpretada até pouco tempo de maneira benéfica para o trabalhador, tendo em vista o princípio da proteção, símbolo dessa especialidade jurisdicional.

A Flexibilização nada mais é do que a possibilidade de alterações em algumas garantias pontuais inerentes ao operário, desde que seja de comum acordo entre as partes, que até a essa reforma trabalhista só poderia ser realizada através de acordos ou convenções coletivas e que beneficiasse a classe operária, mas que atualmente não há essa obrigatoriedade, podendo inclusive ser pactuada de maneira particular.

Com um conceito doutrinário e aprofundado, Maurício Godinho Delgado (2015, p. 68) descreve e afirmar sob a ótica ainda antecedente a reforma trabalhista no que tange a matéria de flexibilização:

Por flexibilização trabalhista entende-se a possibilidade jurídica, estipulada por norma estatal ou por norma coletiva negociada, de atenuação da força imperativa das normas componentes do Direito do Trabalho, de modo a mitigar a amplitude de seus comandos e/ou os parâmetros próprios para a sua incidência. Ou seja, trata-se da diminuição da imperatividade das normas justralhistas ou da amplitude de seus efeitos, em conformidade com a autorização fixada por norma heterônoma estatal ou por norma coletiva negociada.

Já Magda Barros Biavaschi (2017, p. 120-128) versa sobre o assunto adotando uma perspectiva mais rigorosa e atual, porém, sob o prisma das alterações ocasionadas pelo novo texto normativo laboral, assim descrevendo:

A Lei n. 13.467/2017 busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista. Essa é a marca e o sentido rigorosamente dominantes desse diploma legal no campo laborativo do Direito.

Tais posicionamentos divergem quanto a sua forma de interpretação, pois enquanto Maurício Godinho Delgado entende que a flexibilização é apenas um meio de diminuir a imperatividade das normais laborais perante os sujeitos das relações trabalhistas em prol de benefícios para a classe operária, para Magda Barros Biavaschi a flexibilização é comparada a desregulamentação das normais estatais justralhistas, desvirtuando do sentido protetivo anteriormente vigente.

Entre as garantias laborais que podem ser objeto de flexibilização, principalmente com os novos fundamentos trazidos pela reforma trabalhista, está a Jornada de Trabalho, essa de

grande importância pecuniária, uma vez que incide diretamente em outras garantias institucionais trabalhistas, como nas horas extras, descanso semanal remunerado, adicional noturno, entre outras, trazendo impactos financeiros favoráveis ou não, a depender da posição dos envolvidos no vínculo empregatício.

Tal posicionamento encontra-se respaldado perante as lições de Maurício Delgado e Gabriela Delgado (2017, p. 116-117), ao destacar a desvalorização do trabalho humano, uma vez que a flexibilização justtrabalhistas mitiga a proteção anteriormente vigente, diante da transcrição a seguir:

Dessa maneira, por intermédio de regras historicamente testadas de adequada medição e proteção da duração do trabalho, a ordem jurídica trabalhista propicia uma valorização econômica do trabalho humano e uma valorização social do trabalhador, ambas harmônicas com os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV, CF) e com a estruturação de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF).

Por esse motivo, a desregulamentação e/ou flexibilização das regras jurídicas concernentes à duração do trabalho diminui, inequivocamente, do ponto de vista econômico, grande parte da retribuição pecuniária pelo contrato de trabalho que deveria ser transferida ao empregado.

De uma forma mais literal, a jornada de trabalho é o tempo que o Empregador delimita dentro do que é estabelecido na lei ao trabalhador, para que o mesmo aguarde ou execute suas ordens, assegurando ainda o descanso mínimo recomendado para o exercício de suas atividades e funções, com respaldo a não comprometer a saúde tanto física como psicológica do operário, recebendo valor pecuniário como contraprestação.

Tal definição vincula a teoria do “Tempo a Disposição do Empregador”, de modo que o trabalhador não necessariamente deve está executando ordens, como também aguardando os comandos do Empregador, ou seja, o sobreaviso e a prontidão devem ser levados a efeitos como jornada de trabalho, conforme se extrai do art. 4º da CLT - Consolidação das Leis Trabalhistas:

Art. 4º - Considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada.

A Constituição Federal também faz referência quanto à jornada de trabalho em seu art. 7º, inciso XIII, de modo que limita diariamente como também semanalmente o tempo, de maneira expressa, que o trabalhador estará à disposição do empregador, podendo ainda, desde que em acordo ou convenção coletiva ser reduzida a jornada ou ser compensada, conforme se verifica:

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

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

Ou seja, a Carta Magna que rege o ordenamento jurídico pátrio, estabelece claramente a necessidade de acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo assim, se faz necessário a intervenção da classe representativa do operário, excluindo dessa maneira a possibilidade de acordo individual quanto a compensação e diminuição da jornada de trabalho.

Contundo, a legislação específica infraconstitucional atualizada com a reforma trabalhista expressa teor no mínimo divergente estipulado na Constituição Federal, conforme se verificar no art. 59, §§§ 2º, 5º e 6º, sendo transcritos a seguir:

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.

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

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

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

Esse comparativo permite destacar uma possível inconstitucionalidade quanto à compensação da jornada de trabalho e o regime de banco de horas, uma vez que, diante da proibição da norma constitucional, torna-se impossível a sua alteração por meio de lei infraconstitucional, como é o caso explanado, tema esse que será debatido em capítulo próprio mais adiante.

Mas então, o que se entende por Reforma Trabalhista? Sua fundamentação tem validade atemporal? Tal denominação ajuda em seu significado, contudo, a complexidade é bem maior do que uma simples mudança na estrutura jurídica no âmbito das relações trabalhistas.

A principal fonte material ao qual foram fundamentadas tais mudanças, levando em consideração o quadro atual financeiro do Estado é inevitavelmente a crise econômica, que impregna o país há quase uma década.

Sendo essa a única matéria fática que deu esboço as mudanças na legislação trabalhista, não há como não direcionar seu texto normativo apenas ao bem-estar econômico do país e a uma decisão unicamente com finalidades políticas, deixando de lado o princípio basilar do direito trabalhista, o da proteção ao obreiro.

É pertinente mencionar que no direito brasileiro não existem princípios que se

sobreponham a outros, uma vez que, no caso concreto, ambos devem se harmonizar, adequando-se a melhor resolução da lide, contudo, quando se trata de economia, principalmente de um Estado, essa teoria é rechaçada, tendo validade perante a sociedade o ato que vise o sustento financeiro de um país, mesmo que isso signifique a mitigação de princípios consagrados até mesmo na Constituição Federal de 1988.

Diante disso, o Direito e a Economia formam uma relação bastante perigosa, uma vez que os fundamentos que enaltecem o direito do trabalho divergem dos pilares fundadores da economia do país, contudo, este é levado a efeito de sobrepor suas decisões perante a sociedade.

Ainda, considerando a crítica estabelecida pelo professor José Eduardo Faria (2004, p. A-2), e o tema levantado e amplamente esmiuçado na teoria *Law and Economics*, de modo que relaciona a equivocada utilização do poder judiciário para a resolução de temas próprios de outros poderes, como legislativo e principalmente executivo, atribuindo portando, a responsabilidade de uma economia nacional saudável, verificando-se a seguir:

Por isso, tendo em vista a segurança do direito, não se pode cobrar economicamente da Justiça aquilo a que ela não tem condições de atender juridicamente. Insistir em argumentos de ordem fiscal em detrimento de argumentos jurídicos, como tem feito o governo para pressionar o STF, é complicar as coisas.

Ou seja, a crítica levantada pelo Autor acima evidenciam que os fundamentos que envolvam fatores de ordem econômica, serão sempre superiores a qualquer outro tipo de argumentação, tendo em vista a necessidade de a sociedade priorizar as relações capitalistas, pois faz parte da cultura ancestral do país.

Ademais, o Brasil não está preparado para esse novo cenário, pois há forte rompimento de princípios protecionistas, de modo que o Estado se utiliza da reforma trabalhista para solucionar uma problemática periódica, a crise financeira, contudo, suas consequências e efeitos são permanentes, pensamento esse já previsto por Luiz Carlos Robortella (1994, p. 123):

Tal discussão apresenta inclusive, contornos mais temerários em países como o Brasil, pois a situação vivida aqui pelos trabalhadores revela que a baixa remuneração, aliada á pequena influência da negociação entre os atores sociais, a importância econômica dos segmentos não legalizados, nos quais se pode ver uma recusa explícita ao cumprimento de normas destinadas a proteger o trabalhador, resultam em campo desfavorável para as propostas tendentes ao fim da regulação estatal do mercado de trabalho.

Não há como não comparar a nossa realidade tanto econômica financeira tanto como cultural com a de outros países, principalmente aqueles que já passaram por reformas na

legislação trabalhista, como por exemplo, a Espanha há mais de 05 anos (caso mais recente), principalmente no que tange a jornada de trabalho, que de igual modo trouxeram impactos importantes para a sociedade, mas em sua maioria de maneira negativa, com mais empregos degradantes e salários menores, segundo o site EL PAÍS em uma matéria publicada em abril de 2017.

Confirmando os relatos trazidos no noticiário acima indicado, o espanhol José Manoel Lagos Peñas (2013, p. 15) retrata em sua obra os efeitos imediatos trazidos com a reforma trabalhista impostos ao seu país em 2012, conforme se verifica:

Como síntesis de lo dicho en el texto, la evolución del indicador por los diferentes colectivos es el siguiente:

— Por cada décima en el que cayó el pib la destrucción de empleo en el conjunto de los ocupados se incrementó el 186% en 2012 en comparación con 2009.<sup>1</sup>

Apesar de a Espanha apresentar ambiente mais favorável economicamente em relação ao Brasil, pois de um lado a Espanha pertencente a um grupo de países ricos na Europa, não possui um moeda nacional, tem 1/4 da extensão territorial do Brasil, com 40 milhões de habitantes, de outro o Brasil, com mais de 200 milhões de habitantes, pertencente a um grupo econômico de países falidos, o Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), houve diminuição de desempregos na mesma proporção que aumentou as desigualdades sociais e quedas sem precedentes dos salários.

A reforma trabalhista advinda pela Lei nº 13.467/2017 e a Medida Provisória nº 808/2017 causam certo questionamento pelo tempo recorde do trâmite legislativo e executivo ao qual se submeteram os respectivos diplomas, o que se concluí não ter sido devidamente debatido para fins de aplicabilidade perante a população brasileira.

Tais aspectos demonstram claramente a falta de planejamento e estudos direcionados a análise das principais consequências que irá trazer a reforma trabalhista para a sociedade, além da conotação econômica, pois tal temática afeta diferentes setores, podendo gerar ainda mais gastos para a população brasileira, o que deixa evidente que tais alterações na legislação trabalhista nada mais é do que meramente motivada politicamente.

### 3. AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES VERSUS HIPOSSUFICIÊNCIA

Alguns dos principais pontos questionados principalmente por militantes que atuam na seara trabalhista, como advogados, magistrados e doutrinadores, são as possibilidades previstas

---

<sup>1</sup> **Tradução livre pelo Autor:** Como síntese do que foi dito no texto, a evolução do indicador por coletivos diferentes são os seguintes:

- Para cada décimo de queda no PIB, a eliminação de empregos no conjunto dos trabalhadores aumentou 186% em 2012 em comparação com 2009.

no novo texto normativo de serem firmados pactos privados entre Empregadores e Empregados, de modo que a princípio só poderiam ser realizados através de acordos ou convenções coletivas.

O embate se concentra no posicionamento adotado pela reforma trabalhista em relativizar o tratamento de alguns direitos que até então eram considerados indisponíveis, ou seja, inerentes ao obreiro, tendo uma maior proteção por serem intitulados de garantias institucionais, não podendo até pouco tempo atrás sofrer qualquer tipo de mitigação.

O que se observa é uma tentativa clara de equiparação dos contratos civis regidos pelo Código Civil de 2002 com os contratos laborais, de modo que o primeiro as partes possuem autonomia sem qualquer tipo de dependência econômica para firmar seus negócios jurídicos, chegando assim a um consenso relativamente justo para ambas as partes, contudo, isso não se verifica nos contratos laborais, uma vez que o obreiro é juridicamente dependente do empregador, pois necessita da contraprestação de seus serviços para sobreviver, tornando a equidade entre as partes mera utopia.

Tal entendimento é tão dominante que é devido a isso que os contratos empregatícios são regidos pela CLT e não mais pelo Código Civil desde 1943, pois é necessário ser tratadas tais relações com as peculiaridades que lhes são inerentes, dando maior proteção e segurança no âmbito jurisdicional.

A historiadora Larissa Rosa Corrêa (2011, p. 216) demonstra exatamente isso em sua obra, a especificidade da justiça do trabalho e do direito trabalhista, produzindo uma conclusão que impressiona:

A Justiça do Trabalho se transformou em um terreno fértil para a construção de uma identidade da classe trabalhadora fomentada pela luta por direitos. A experiência no campo da lei possibilitava aos trabalhadores elaborar estratégias que lhes permitiam negociar com os patrões dentro dos limites do mundo legal. Enquanto os primeiros procuravam encontrar na legislação um espaço para garantir e reivindicar direitos, os empregadores tentavam encontrar qualquer brecha, ambiguidade ou contradição legal para impedir e, até mesmo, se esquivar dos deveres trabalhistas.

O direito civil irá apenas ser utilizado para reger as relações laborais de forma subsidiária do direito do trabalho, quando essa for omissa em seu texto normativo, desde que seja compatível com os princípios específicos da Consolidação, conforme previsto na própria CLT, art. 8º e § 1º:

Art. 8º: As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

Conforme se observa, o direito do trabalho tem como principal liame estruturar a equidade entre a classe empregadora com a classe trabalhadora, a fim de que possam firmar contratos trabalhistas de maneira justa, de modo que sua ausência colocaria em risco a mão de obra nacional, comprometendo o bem-estar da maioria da população brasileira em favor da minoria detentora de monopólio.

A possibilidade de dividir em 03 períodos as férias constitucionais, a negociação da jornada de trabalho normal ou parcial através do banco de horas, da compensação, ou até mesmo na troca de regime de 12 horas de labor e 36 horas de descanso, são algumas das previsões expressas trazidas pelos novos textos normativos, que atualmente se faz presente nas relações trabalhistas e que podem ser objeto de negociações privadas entre patrões e empregados.

Os limites legais da jornada de trabalho normal continuam sendo os mesmos, ou seja, 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo ser acrescido de 02 horas extraordinárias por dia no máximo.

Entretanto, houve importante alteração quanto a jornada de trabalho de tempo parcial, uma vez que antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, era totalmente proibido a estipulação de horas complementares, de acordo com o §4º do art. 59 da CLT, contudo, o novo texto revogou tal dispositivo, estabelecendo atualmente uma gradação de limites, ou seja, fica proibido o exercício de horas extraordinárias para aqueles que laboram no máximo 30 horas semanais em regime parcial (antes 25 horas semanais), porém, se o limite estabelecido for de 26 horas semanais ou menos, podem ser acrescido ao horário normal até 06 horas complementares, de acordo com o art. 58-A e §4º da CLT:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

A radicalidade transparente principalmente no regime de tempo parcial é apenas a ponta do iceberg, uma vez que a possibilidade de acordo individual que verse sobre banco de horas e regime de compensações de horas acarretam efeitos ainda mais atenuantes no que se refere a efetividade da vontade do empregado.

O acréscimo dos §§ 5º e 6º ao art. 59 da CLT, no capítulo anterior exposto, válida o acordo privado entre Empregador e Obreiro quanto a banco de horas, desde que a efetiva compensação seja feita até 06 meses, como possibilita também quanto ao regime de compensação, tendo apenas que ser compensado no mesmo mês.

Ora, os presentes dispositivos se apresentam inconstitucionais, de modo que a Constituição Federal veda em seu art. 7º, XIII, a possibilidade de acordos individuais sobre tais temas, sendo permitido apenas por acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho, conforme entendimento do Ministro Relator Douglas Alencar Rodrigues, em decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho em 09 de agosto de 2017, ou seja, antes da reforma, mas de todo modo, como seu teor encontra-se amparado pelo texto constitucional, sua validade sobrepõe aos novos ditames infraconstitucionais.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.015/2014. HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. ACORDO INDIVIDUAL. INVALIDADE.

O Tribunal Regional considerou inválido o acordo individual para a adoção do regime de compensação de jornada sob a modalidade "banco de horas". Consignou que a Reclamada não trouxe aos autos instrumento coletivo autorizando a adoção do referido sistema de compensação. Nos termos do art. 59, § 2º, da CLT, "poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias". Assim, a decisão recorrida, em que considerado inválido o banco de horas, está de acordo com o artigo 59, § 2º, da CLT e em consonância com a atual, iterativa e notória jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de instrumento não provido.

Tribunal Superior do Trabalho - TST - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA: AIRR 110115920155030012

A 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 6ª Região também colabora com esse posicionamento, conforme julgamento de um Recurso Ordinário, decisão proferida pela Desembargadora Virgínia Malta Canavarro, em 19 de junho de 2017:

DIREITO DO TRABALHO. HORAS EXTRAS. BANCO DE HORAS. AUSÊNCIA DE CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. INVALIDADE. Nos termos do item V da Súmula nº 85 do TST, o banco de horas apenas pode ser instituído mediante negociação coletiva. Não apresentada a convenção ou o acordo coletivo de trabalho respectivo, inválido este regime especial, devendo ser pagas como extras as horas que excederem os limites legais de jornada, respeitado, caso existente, o acordo individual de compensação. Recurso ordinário obreiro ao qual se dá parcial provimento. TRT - 0000659-50.2015.5.06.0144

Essa perspectiva também é evidenciada mais uma vez por Maurício Godinho e Gabriela Delgado (2017, p. 130), colaborando com as ideias transmitidas pelos elaboradores

da Constituição Federal em que destaca a necessidade do banco de horas ser tratado apenas por normas coletivas :

Ora, como o banco de horas não ostenta, efetivamente, a mesma qualidade benéfica – ao invés, pode permitir que o indivíduo labore por quase um ano em sobrejornada, sem qualquer pagamento -, é natural que seja ele pactuado exclusivamente por negociação coletiva trabalhista.

A compensação das horas extraordinárias laboradas previstas no §6º do art. 59 não se confundem com as horas extras em regime de banco de horas, uma vez que, na compensação normal as horas complementarem devem ser compensadas no mesmo mês em dia previamente acordado, e não de forma imediata como ocorria anteriormente.

Já quanto ao banco de horas esse período poderá ser muito superior, podendo as horas laboradas e computadas no sistema da empresa ser compensadas ou pagas em um prazo de 06 meses, mediante acordo pactuado, contudo, na prática ficará a cargo da liberalidade do Empregador.

É destacável a ampliação dos prazos para as devidas compensações, sendo totalmente fora da razoabilidade, pois se os funcionários devem laborar mais em determinado expediente, é logicamente viável que sua compensação seja imediata, tendo em vista a finalidade de repor as energias do respectivo obreiro, não fazendo sentido fazê-lo gozar desse direito até 06 meses do fato gerador.

A principal contróversia apresentada é justamente a incapacidade do obreiro em pactuar com seu empregador sobre tais dispositivos, uma vez que, para se manter no quadro de funcionários da respectiva empresa o empregado será coagido apenas a aceitar os termos impostos, configurando uma espécie de contrato de adesão.

Além do mais, a compensação padrão, ou seja, aquela que deve ser compensada no mesmo mês, pode ser pactuada de forma tácida, conforme novo diploma legislativo, não sendo necessário portanto qualquer solenidade, causando grande problemática no que tange a seara jurídica, causando dessa forma insegurança jurídica em sede das relações trabalhistas, conforme preceitua mais uma vez Maurício Godinho (2017, p. 128) :

A interpretação literalista desse novo preceito, entretanto, conduziria à deflagração de profunda insegurança jurídica para o trabalhador no contexto da relação de emprego, além de exacerbar o poder unilateral do empregador nessa relação já fortemente assimétrica. A interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do referido dispositivo da CLT, a par da incidência, na hipótese, do fundamental princípio constitucional da proporcionalidade e da razoabilidade, devem conduzir, equilibradamente, à compreensão no sentido da necessidade, pelo menos, da pactuação bilateral escrita para a validade do mencionado regime compensatório clássico.

Outra insurgência que deve ser constantemente criticada é a possibilidade de alternância do regime de jornada de trabalho padrão, ou seja, aquela ao qual o empregado

labora em média 08 horas por dia ou 44 horas semanal, para o regime de jornada de trabalho 12x36, de modo que o obreiro mesmo trabalhando 12 horas seguidas, terá em tese 36 horas de descanso subsequente

Um texto normativo que verse sobre essa temática deve ser bastante discutido como também mensurado os efeitos perante aqueles que se direcionam, uma vez que interfere diretamente em uma parte hipossuficiente, tanto economicamente, como socialmente, como também no âmbito da saúde, de toda sorte, tais consequências serão analisadas no próximo tópico.

Na prática tal dispositivo constante na Lei nº 13.467/2017 foi deliberado de maneira precoce, tendo sofrido inclusive com apenas 07 dias de sua vigência nova modificação com a Medida Provisória 808/2017, de modo que se transcreve o disposto perante a reforma trabalhista:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Tal dispositivo ampliava seus efeitos de forma significativa, pois eram destinados a todos os obreiros que possuíssem grau de escolaridade em nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme art. 444, Parágrafo único, contudo, tendo em vista as constantes críticas levantadas pela sociedade em geral, nova texto foi estabelecido para o art. 59-A com o acréscimo do §2º da CLT, mediante a introdução da MP 808/2017:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 e em leis específicas, é facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

§ 2º É facultado às entidades atuantes no setor de saúde estabelecer, por meio de acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Com essa nova redação, a possibilidade de alternância da jornada de trabalho normal para o regime de 12x36 mediante acordo individual deixa o seu caráter geral para especificar unicamente as entidades atuantes do setor de saúde, ainda assim abrangendo todos os profissionais atuantes nestes estabelecimentos, sejam recepcionais, auxiliares, enfermeiros, médicos, socorristas, entre outros que fazem parte do quadro de funcionários.

Os legisladores mantiveram os requisitos anteriormente impostos, na tentativa de minimizar o grande lapso intelectual existente em sua maioria entre os empresários de qualquer classe econômica da sua mão de obra, descrevendo requisitos mínimos já mencionados, para a realização desses pactos particulares versando sobre a jornada de trabalho, como a necessidade do empregado possuir grau de escolaridade em nível superior e cumulativamente ter como remuneração salário maior do que dois benefícios máximos do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS), somando atualmente cerca de R\$ 11 mil.

Tais requisitos apresentam dois vértices, uma delas são as desigualdades que poderão ser criadas em um mesmo ambiente de trabalho, de modo que uns podem pactuar livremente e outros dependeram de normas coletivas, de modo que essa separação de classes motivada pelo grau intelectual e econômico que possuem, estimulam a exclusão de companheiros de labor divergentes a jornada da maioria, causando indiferenças para os mesmos com o crescente clima de desigualdade de classes em um mesmo nível hierárquico.

A instigação de desigualdades laborais perante uma determinada instituição de saúde se contrapõe aos princípios inerentes ao direito do trabalho, que tem como pilar a garantia de oportunidades a todos, sem distinção, conforme lição de Celso Antônio Bandeira de Melo (2001, p. 9):

A garantia efetiva à igualdade de oportunidades no emprego sempre exigirá dos poderes públicos proteções legais, além de ações afirmativas, de natureza pública ou privada, que venham beneficiar aqueles trabalhadores que enfrentam desigualdades sociais. Esses mecanismos terão fundamento no princípio da igualdade, uma vez que seu conteúdo material impõe o dever de dispensar tratamento equânime às pessoas.

De outro lado, tendo em vista a ausência de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público, são extremamente manipuláveis tais barreiras, podendo o empregador a seu bem prazer se utilizar da norma individual, alterar o regime de jornadas sem que tais requisitos sejam preenchidos.

Sendo assim, tais requisitos não são suficientes para sanar os possíveis arbitramentos dos empregadores, pois ainda assim o empregador detém maior vantagem econômica e o poder de demitir o funcionário que confrontar suas ordens, podendo coagi-lo a aceitar ou utilizar como pretexto de alongar a jornada de trabalho por ser acobertado pela lei.

A exemplificação acima juridicamente não é considerada coerção, uma vez que a Empresa dispõe de autonomia de vontade para demitir quando desejar, se utilizando dessa premissa para aumentar a jornada de trabalho sem os devidos reflexos pecuniários devidos, ainda em carga horária superior ao determinado na lei.

Objetivamente, o pacto formal devidamente preenchido os ditames do novo texto de lei tem força normativa, ou seja, para a justiça trabalhista tais dispositivos não podem sofrer análise de mérito, apenas quando o acordo particular é firmado perante algum tipo de coerção, em condições que não permita o trabalhador ter a faculdade de concordar com o contrato.

Nesse contexto, o poder investido aos empregadores pela reforma trabalhista é um marco de declínio para a história laborativa nacional, pois a lei permite que sob a argumentação de que o operário tem plenas capacidades de negociação, que os Empregadores possam mitigar garantias dispostas em lei, sem que o poder judiciário possa intervir em tamanha aberração legislativa.

Tal disposição mais uma vez encontra amparo na legislação de contratos particulares, fugindo dos parâmetros da realidade que exige na relação do vínculo empregatício, sendo uma situação no mínimo perigosa para o âmbito jurídico, que pela reforma trabalhista teria que confirmar a mitigação de garantias trabalhistas que possam estar descritas em acordos privados entre empresa e empregado.

Essa responsabilidade direcionado aos Obreiros demonstram a evidência de um Estado falido, incapaz de gerenciar as relações trabalhistas, de modo que os empregados ficam a mercê em sua maioria de Empregadores que só visam seus próprios lucros, não se preocupam com o bem-estar da sua mão de obra, mesclando um clima de incoerências e de incertezas jurídicas no âmbito social.

#### 4. PRINCIPAIS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA NA JORNADA DE LABOR

A Reforma Trabalhista como qualquer outro tipo de texto normativo que tem o teor de modificar uma legislação já existente apresentam efeitos diretos e indiretos na sociedade ao qual é dirigida, contudo, geralmente tais consequências são observadas e discutidas previamente, a fim de ponderar a melhor vantagem para a sociedade, o que não se verifica que isso de fato ocorreu no caso em tela.

Direcionando as consequências para o âmbito judiciário, há uma incerteza estatística processual, pois tanto a Lei nº 13.467/17 como a MP 808/2017 apresentam características que induzem a redução do quantitativo de reclamações trabalhistas, tendo em vista a limitação imposta ao poder judiciário em intervir nas relações empregatícias, de modo que tem logrado êxito, já que nos primeiros meses posteriores aos respectivos diplomas normativos houve diminuição de processos trabalhistas ajuizados em todo o país.

Ainda assim, mesmo com os entraves moldados com a reforma trabalhista, é direito constitucional de o obreiro acionar o poder judiciário quando sentir que seus direitos estão sendo lesados.

Porém, mesmo com essa garantia constitucional, houve uma queda histórica no número de processos ajuizados perante a justiça do trabalho, conforme demonstram os dados divulgados e publicados pelo site VEJA em 04 de fevereiro de 2018, ao qual afirma que a queda soma mais de 50%, de modo que a média anterior à reforma era de 200 mil ações ajuizadas em um único mês, mas que em dezembro caiu para 84,2 mil processos protocolados.

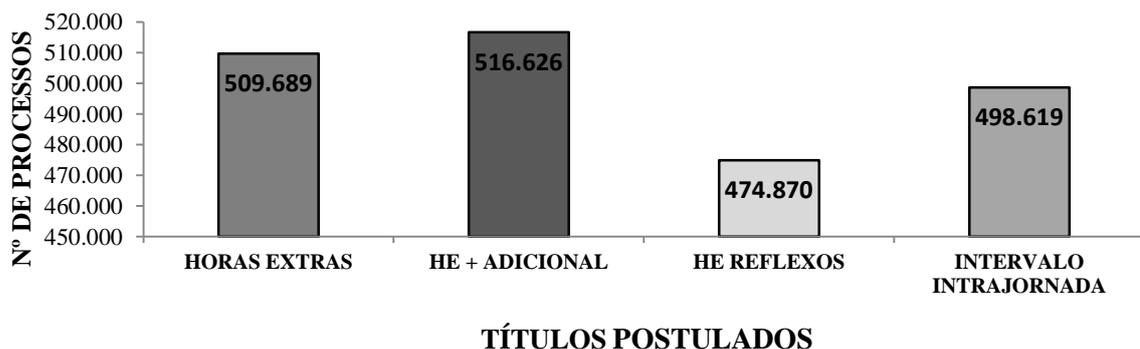
As postulações na justiça do trabalho apresentam um grande número de títulos relacionados à jornada de trabalho, como por exemplo, horas extras, adicional de horas extras, os reflexos resultantes das horas extras e intervalo intrajornada, o que comprova ser o tema que mais causam insatisfações aos obreiros por se sentirem lesados de alguma maneira.

Ainda, devido às incoerências apresentadas quanto a jornada de trabalho 12x36, é que devem aumentar as postulações como adicionais noturnos, de insalubridade, intervalo de intrajornada, nesse último caso os legisladores foram omissos, entre outros direitos mitigados pelo alongamento da jornada sem a correspondente contraprestação pecuniária devida ao Obreiro, conforme já debatido por Maurício Godinho (2017, p. 131):

A nova lei também considerou remunerada e/ou compensadas às prorrogações de trabalho noturno – igualmente com manifesto equívoco. Entretanto, conforme se pode perceber com facilidade, não existe, nesse tipo de jornada, qualquer compensação quanto ao tratamento especial conferido pela ordem jurídica ao trabalho noturno.

O gráfico a seguir elaborado pelos dados coletados pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa (CESTP), disponível no site eletrônico do TST, com o título “Ranking dos Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho”, demonstram a quantidade de processos que versam sobre títulos diretamente ligados a jornada de trabalho perante o Tribunal Superior do Trabalho.

### ÍNDICE DE PROCESSOS TRABALHISTAS 2017/2018



Como se verifica há uma grande quantidade de processos que versam sobre essa temática, de modo que esses números podem ser ainda maiores em resultado dos efeitos da reforma trabalhista no que tange a jornada de trabalho, apesar da imediata redução de ajuizamentos, pois haverá mais oportunidades de descumprimento dos deveres legais tendo que serem analisados o caso concreto e julgados pelo poder judiciário.

Ainda, o valor pecuniário derivados dos títulos supracitados, analisando memoriais de cálculos trabalhistas presentes nas execuções de reclamações trabalhistas é nítido o prejuízo sofrido pelo trabalhador em decorrência da mitigação de seus direitos, sendo da jornada de trabalho que mais somam em desfavor do obreiro.

Não pode ser desconsiderada também como efeito negativo imediato a quantidade de empresas que nos primeiros dias da vigência das alterações contidas na Consolidação das Leis Trabalhistas demitiram a maior parte ou mesmo todo o quadro de funcionários contratando novos para que assim os Empregadores pudessem usufruir dos benefícios normativos, como o Grupo Estácio de Sá (SP) que somaram mais de 1.200 demissões, conforme matéria divulgada pelo site de notícias G1.

Quanto aos acordos individuais que interferem intimamente na flexibilização da jornada de trabalho, é importante mencionar a limitação impostas aos sindicatos, pois antes da eficácia da reforma trabalhista a CLT previa a necessidade para validação desses acordos a presença obrigatória de um sindicato representativo dos interesses daquela classe, como também descrevia imposições de alguns requisitos mínimos que não poderiam ser objetos de disposição em contratos individuais.

Entretanto, a partir dessas modificações o sindicato deixa de se afirmar perante a classe operária, enfraquecendo dessa forma o poder de conquista de direitos laborais diante dos Empregadores, pois dada a oportunidade de validação de pactos privados sem a necessidade de interferência do respectivo órgão, não há como proteger o empregado dos possíveis abusos que os mesmos estarão propensos.

Sendo assim, os empregados ficaram sujeitos a acordos fraudulentos que versem sobre banco de horas, compensações de horas extraordinárias, alternâncias de regime de jornada de trabalho, sem o auxílio de qualquer representatividade de classe, somadas a falta de fiscalização, ocasionará assim fusta defasagem nas relações empregatícias.

Como consequência, sindicatos de todo o país deixaram de existir, resultando em mais desempregos, tendo em vista que tais organizações em 2016 somavam mais de 153 mil pessoas empregadas formalmente, de acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Desviando do prisma formal, é importante mencionar os amplos efeitos intimamente ligados à jornada de trabalho alongada, principalmente no que tange a saúde dos funcionários, tanto física como mental, além dos aspectos sociais, como a ausência de convívio regular externo e familiar.

Como já citado, será permitido no novo texto normativo laboral a possibilidade de transformação da jornada de trabalho normal, média de 8 horas diárias, para o modelo 12x36 mediante acordo particular para todos aqueles funcionários pertencentes a entidades de saúde, como também será possível o exercício de horas extraordinárias no regime de compensação e banco de horas de forma com diferentes limites temporais para o correspondente descanso.

Contudo, os legisladores não consideraram o quanto esses dispositivos podem influenciar na vida cotidiana do obreiro, pois cada tipo de jornada exige uma adaptabilidade tanto biológica como social, ao qual com esse tipo de alternância causa inúmeros tipos de transtornos para o funcionário.

É certo que conforme o dispositivo descrito é necessário à concordância do empregado para que a sua jornada seja alongada, mas levando a efeito os fatores fundamentados anteriormente, e quando o funcionário não tem escolha e tem que se submeter às decisões do Empregador sob sanção de ser demitido? Nesse tipo de circunstancia não a efetividade da vontade pela parte hipossuficiente, contudo, perante o poder judiciário deverá ser validada.

Ainda, não há previsão de limites de alternâncias entre tipos de jornadas, se o Empregador achar necessário na mesma semana modificar o horário de labor é só alegar acordo privado, causando uma total insegurança para o trabalhador, que por sua vez, sai de sua residência sem saber a exatidão que largará do trabalho.

É impossível não compararmos esse atual momento do país ao período da revolução industrial, entre os séculos XVII e XVIII, quando a mão de obra era submetida a tratamentos semelhantes ao permitido com o texto da reforma, que devido a grande quantidade de desempregados eram contratados cada vez mais por cada vez menos, além da assombrosa jornada direcionada aos mesmos, causando sérios problemas de saúde e acidentes nas respectivas indústrias.

Um efeito não previsto pelos elaboradores da reforma trabalhista é indiretamente colocar o empregado em uma espécie de sobreaviso, pois o funcionário ficará impossibilitado de marcar outros compromissos em horário diverso ao de labor, como uma faculdade, outro labor, lazer, pois não terá a certeza se realmente estará livre naquele dia para fazer o que desejar ou se o empregador decidiu ampliar as horas extras ou mudar o tipo de jornada.

A omissão legislativa trás danos incalculáveis, dando brechas para o Empregador mitigar direitos de sua mão de obra, pois colocam os mesmos a disposição da respectiva empresa em horário diverso da jornada de trabalho, sem que tenham qualquer tipo de adicional nessas situações, pois não há está previsão na CLT.

O alongamento da jornada de trabalho, o exercício das horas extraordinárias, tanto por compensação como pelo regime de banco de horas, deveriam ser situações excepcionais nas respectivas empresas, de modo que o valor pecuniário deveria desestimular essa pratica, contudo, os efeitos previstos se tornaram inversos perante a crescente ideologia de produção que saltam os olhos de seus empregadores.

Esse tipo de jornada alongada trás ainda impactos no âmbito familiar, pois devido à incerteza trazida pela reforma o trabalhador deixar de exercer seus momentos de lazer com sua família, além de interromper seu descanso necessário para trabalhar longas horas e muitas vezes virem a ser compensadas 05 ou 06 meses depois, não satisfazendo a necessidade do empregado de forma imediata.

A falta de convívio familiar gera consequências negativas não só para o empregado como também para todos aqueles familiares que fazem parte de sua intimidade, a ausência muitas vezes de um pai ou de uma mãe para seu filho trás perspectivas indesejadas em longo prazo para o pequeno cidadão que necessita de sua companhia para se tornar o futuro da nação.

Além do mais, o ser humano tem por natureza a necessidade de socializar, aquele que passa anos de sua vida destinados ao trabalho de forma exacerbada, submetidos a longas horas de labor e poucas de lazer e convívio em outro ambiente, apresentam em sua maioria transtornos psicológicos e tendem a viverem sozinhos.

Ainda, além de ter que se isolar do ambiente social e se fixar na estrutura empregatícia é que se têm como maiores consequências o desenvolvimento de diversas doenças psíquicas como relatado anteriormente, como por exemplo, a depressão, transtornos de personalidades, ansiedade, sendo algumas irreversíveis.

Setores e funções que exigem um maior nível de tensão quando exercidos de forma excessiva podem resultar muitas vezes no ápice do desespero, o suicídio do trabalhador, temos como exemplo de áreas mais afetadas os bancários, atendentes de telemarketings e empregados do setor de saúde, tão comuns em jornadas alongadas, conforme Seligmann Silva (2011, p.18) expõe:

Pois os processos de produção de desgaste mental e do sofrimento psíquico se transformaram e as configurações dos agravos desafiam as políticas

sociais e, de modo especial, os profissionais de saúde e todos os envolvidos em ações voltadas ao desenvolvimento social.

Essa temática tem sua importância justificável, pois é o agravamento de doenças psíquicas geradas ou amplificadas no ambiente de trabalho que levam o indivíduo a praticar o suicídio, fazendo com que se destaque que todo ser humano, nesse aspecto na qualidade de trabalhador, possui um limite e quando esgotado leva ao cometimento de tal fatalidade.

Além dos transtornos psíquicos que podem ser constituído ao empregado há a possibilidade de propiciar consequências ainda piores, pois devido à fadiga, exaustão, desatenções ocasionadas pelas horas extras, podem ainda resultar em um acidente de trabalho, gerando assim doenças físicas como deficiência, queimaduras, lesões, entre outros.

As doenças físicas também podem ser geradas de outras maneiras como repetitivos movimentos inadequados e a ausência de descanso, causando graves prejuízos para o trabalhador, de modo que perde a sua qualidade de vida em troca de tempo a disposição do empregado alongada.

Os empregados em sua maioria não dispõem de dinheiro para tratamentos e medicamentos necessários a minimizar as consequências narradas anteriormente, o que acarretará em um aumento significativo de pedidos de benefícios motivados por acidentes de trabalho ou doenças dessa natureza, que custará mais aos cofres públicos do que idealizado pela reforma trabalhista.

Tais narrativas encontram fundamento no crescente percentual de auxílios-doença acidentários nas últimas décadas, como se verifica a seguir nos dados retirados da obra de Álvaro Roberto C. Merlo (2014, p. 18):

As concessões de auxílio-doença acidentário – que têm relação com o trabalho –, para casos de transtornos mentais e comportamentais cresceram 19,6% no primeiro semestre de 2011 em relação ao mesmo período do ano passado. Os afastamentos provocados por casos de transtornos mentais e comportamentais, por exemplo, saltaram de 612 em 2006 para 12.818 em 2008, explicado basicamente pela implantação Nexo do Técnico Epidemiológico Previdenciário em abril de 2007. Já em 2010, esse número caiu, passando para 12.150. Mas em 2011, a concessão de auxílios doença em função de transtornos mentais e comportamentais voltou a subir, passando para 12.337 casos. Nesse último ano, as doenças que mais compõem essas concessões são Episódios Depressivos, Outros Transtornos Ansiosos e Reações ao Estresse Grave e Transtornos de Adaptação.

Em dados mais atuais em 2015 o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho (AEAT) registrou 612.632 mil acidentes perante a Previdência Social, número esse considerado alto, em sua maioria, de acordo com a Classificação Internacional de Doenças (CID 10) foram, ferimentos, fraturas e traumatismo, geralmente em punho, originado por excessivos manuseios de material inadequado ou movimentação repetitiva.

O Estado em vez de arrecadar mais dinheiro em cima dos impostos que cobram dos Empregadores em decorrência das horas de labor excessivas terá que financiar uma grande quantidade de benefício, o que comprova que tais temáticas não foram consideradas na criação e efetivação da reforma trabalhista.

Fica evidente ainda que os limites diários de horas laborais como também um horário razoável de intervalo de intrajornada não passaram pela análise de órgão específico da área da saúde, de modo que os limites anteriores à reforma trás em sua estrutura os parâmetros internacionalmente aceitos, considerados assim como os adequados a manter a devida sanidade do obreiro como também sua integralidade física cumulada com a manutenção do convívio social e familiar.

Por fim, considerando um pouco dos efeitos em longo prazo, mesmo que as mudanças que regram as relações laborais sejam recentes, já se podem extrair a possível precarização das vagas de trabalho, se tornando notáveis como salários cada vez mais baixos, menores possibilidades de crescimento no ambiente laboral, submissão a situações cada vez mais degradantes, já sendo uma realidade em países que adotaram política semelhante à reforma trabalhista.

Como aconteceu na Espanha a tendência é que devido à omissão do Estado em poder intervir nesses tipos de acordos individuais que versem sobre direitos indisponíveis, cada vez mais cresça o número de empregos considerados degradantes, desvalorizando socialmente o trabalho, indo de encontro com um dos princípios basilares da Constituição Federal, o que torna o texto normativo em sua integralidade inconstitucional.

O Brasil pode até conseguir gerar mais vagas disponíveis no mercado para a mão de obra nacional, contudo, estimula a degradação dos mesmos, diminuindo as condições básicas de labor, de modo que tal efeito se assemelha há um estado anteriormente vivenciado no país, o período pós-escravidão, onde o empregado se submete a situações cada vez mais desestimulantes para receber uma ínfima contraprestação, resultado da grande procura no mercado nacional.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como se verifica o tema é bastante recente na dimensão prática, o que resulta em ausências de estudos específicos do caso concreto, contudo, com base na política neoliberalista atual no que tange as mudanças provocadas pelo texto da reforma trabalhista e suas mais recentes alterações, a expectativa é evidentemente a mitigação de garantias institucionais anteriormente protegidas pelo próprio Estado.

Infelizmente a fragilidade provocada pelo novo texto normativo perante a justiça do trabalho reflete na vida de milhões de brasileiros e estrangeiros que somam a classe trabalhadora no Brasil, dificultando a geração de renda e o sustento de famílias inteiras, colocando em risco o desenvolvimento econômico do Brasil.

A Lei nº 13.467/17 não teve em sua aprovação o apoio populacional, muito menos a MP 808/2017, até mesmo pela não necessidade nesse último caso, entretanto, devido a aspectos políticos internos sob o pretexto da crise econômica foi criada com fins específicos de favorecimento da classe empresária, fracionando o princípio da proteção ao trabalhador, esse conquistado com anos de luta operária, mas que não se enquadra no quadro nacional atual.

A reforma trabalhista era inevitável, uma vez que, como ciência social o direito esta sofrendo diversas mutações ao longo do tempo, tendo que por vezes se atualizar e descrever formalmente atividades já em uso na pratica, contudo, deve se manter os objetivos e princípios basilares do texto normativo, o que evidentemente foi desprezado e até mesmo modificado.

São explicitas as prerrogativas destinadas a classe empresaria, ampliando dessa forma a capacidade de regularizar acordos individuais em matérias antes jamais atingidas, ao qual, para melhor firmação de tais preceitos impossibilita o poder judiciário de intervir nas relações empregatícias, sendo tais medidas uma forma de enaltecer os empregadores, estes detentores do capital necessário para retirar o Brasil da crise econômica.

O texto normativo discutido apresenta falhas aberrantes, sendo espantoso que até o presente momento apenas 02 ações tenham sido proposta a fim de tornar alguns dispositivos inconstitucionais, pois a maioria das narrativas presente contradiz o teor da Constituição Federal do Brasil, em diversos aspectos, causando incertezas quanto a sua futura afirmação no campo pratico jurídico.

Deve ser mencionada a falta de preparado para a aprovação da lei, resultado da rapidez que foi conduzido o procedimento, o que impediu de visualizarem consequências de curto, médio e longo prazo, ao qual em sua maioria repercuti de forma negativa para a sociedade diretamente interessada.

Uma terrível falha no respectivo texto de lei se perfaz pela omissão legislativa de limitar a alternância de jornada de trabalhos diversa em um respectivo lapso de tempo, possibilitando mudanças nesse sentido constantemente, logicamente para os funcionários de entidade do setor da saúde, além também de não descrever um período prévio para informar ao trabalhador quanto e quando irá executar jornada alongada, causando prejuízos biológicos e sociais para o obreiro.

Ainda, o Estado tem muito a perder economicamente com a aprovação da Lei nº 13.467/17, pois caso seja constantemente utilizado pelos empregadores o uso da jornada alongada de trabalho, também crescerá o número de acidentes de trabalho ou doenças pelo fato da excessiva quantidade de horas laboradas.

Tais efeitos resultarão em maiores benefícios concedidos pela Previdência Social aumentando cada vez mais o rombo que atualmente seja há bilhões de reais, que acentuará ainda mais a crise econômica nacional, colocando em risco o mercado financeiro e a credibilidade econômica em âmbito internacional.

A saúde será também um setor que necessitará de maiores verbas para acomodar os milhões de obreiros que farão uso das assistências específicas para seus diagnósticos, de modo que, não será possível equalizar os ganhos financeiros advindos com a reforma trabalhista da classe empresarial com as despesas resultantes da respectiva lei.

Como se verifica, a reforma trabalhista não foi madura o suficiente para ser submetida a aprovação, ao qual, devido a tais fatos narrados, infelizmente o que se espera são situações cada vez mais aberrantes, tanto formal como material, causando total empatia da maioria populacional.

Cabe a classe operária, conforme sua estrutura histórica de anos de conquistas, abraçar a causa de lutar pelos seus direitos mitigados na reforma trabalhista, pressionando a classe empresaria como os detentores de cargos políticos diretamente ligados ao órgão responsável pelo tramite procedimental, para que assim os trabalhadores possam garantir sua integridade física, mental e social.

## REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Darlan. Economia: **Estácio anuncia ‘demissão em massa’ de professores, diz sindicato**. G1. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/estacio-promove-demissao-em-massa-de-professores-diz-sindicato.ghtml>>. Acesso em: 06 ma. 2018.
- AZEVEDO, Camila Schwaback. **CLT Comparada com a Reforma Trabalhista**. 1ª ed. São Paulo; Ajustodivm, 2017.
- BANDEIRA de MELO, Celso Antônio. **Conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. São Paulo: Malheiros Ed., 2001.
- BIAVASCHI, Magda Barros. A reforma trabalhista no Brasil em tempos de acirramento das desigualdades sociais à ação de um capitalismo “sem peias” In: MELO, Raimundo Simão de, ROCHA, Cláudio Janotti da (Coord.). **Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária**. São Paulo/Brasília: LTr/FAPDF. 2017, p. 120-128.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 21. ed. Salvador; Juspodvm, 2018.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6ª Região). **Recurso Ordinário nº 0000659-50.2015.5.06.0144**. Recorrente: José Batista do Nascimento. Recorrida: Condomínio do Edifício Golden Beach. Relatora: Virginia Malta Canavarro. Recife, 19 de junho de 2017. Disponível em: <[https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p\\_num\\_pje=53050&p\\_grau\\_pje=2&p\\_seq=659&p\\_vara=144&dt\\_autuacao=31%2F03%2F2017&cid=98257](https://pje.trt6.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/DetalhaProcesso.seam?p_num_pje=53050&p_grau_pje=2&p_seq=659&p_vara=144&dt_autuacao=31%2F03%2F2017&cid=98257)>. Acesso em: 06 mar. 2018.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0011011-59.2015.5.03.0012**. Agravante: Anhanguera Educacional Ltda. Agravado: Geraldo Lúcio dos Santos. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. Brasília, 9 de agosto de 2017. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/processos-do-tst>>. Acesso em: 06 mar. 2018.
- COORDENADORIA DE ESATÍSTICA E PESQUISA – CESTP. Tribunal Superior do Trabalho. **Ranking dos Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho**, 2018. Disponível em: <[tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes](http://tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes)>. Acesso em: 16 fev. 2018.
- CORRÊA, Larissa Rosa. **A tessitura dos direitos: patrões e empregados na Justiça do Trabalho**, 1953- 1964. São Paulo: LTr, 2011.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: Com os comentários à lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr. 2017.
- ESTADÃO CONTEÚDO. Economia: **Ações trabalhistas caem mais de 50% após reforma**. VEJA ABRIL. 2018. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/acoes-trabalhistas-caem-mais-de-50-apos-reforma/>>. Acesso em: 06 mar. 2018.

FARIA, José Eduardo. **A Justiça e os Argumentos de Ordem Fiscal**. O Estado de São Paulo. Disponível em: 29 jun. 2004.

GÓMEZ, Manuel V. **Internacional: A reforma da Espanha que inspirou Temer: mais empregos (precários) e com menos salários**. EL PAÍS. 2017. Disponível em: <[https://brasil.el.pais.com/brasil/2017/04/27/internacional/1493296487\\_352960.html](https://brasil.el.pais.com/brasil/2017/04/27/internacional/1493296487_352960.html)>. Acesso em: 06 mar. 2018.

LAGO PEÑAS, J. M. **Un análisis cuantificado de los efectos de la reforma laboral sobre el empleo**. Madrid: Fundación 1º de Mayo, 2013 (Colección Estudios, n. 61).

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. **Atenção a Saúde Mental do Trabalhador: Sofrimento e transtornos relacionados ao trabalho**. Porto Alegre: Evangraf, 2014, p. 18.

PREVIDÊNCIA SOCIAL: Transtornos Mentais: Trabalho em escala, condições insalubres e recompensa insatisfatória podem ser causas. **Dados da Previdência Social**. Disponível em: <[previdencia.gov.br/vejaNoticia.php?id=45575](http://previdencia.gov.br/vejaNoticia.php?id=45575)>. Acesso em: 12 nov. 2017.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.