



FACULDADE DOCTUM DE CARATINGA

JULIANA GONÇALVES LAMAS

**A COMPENSAÇÃO DE JORNADA EXTRAORDINÁRIA NA LEI N. 13.467/2017 EM
FACE DO ARTIGO 7º, XIII/CF.**

BACHARELADO

EM

DIREITO

CARATINGA – MG

2018

JULIANA GONÇALVES LAMAS

**A COMPENSAÇÃO DE JORNADA EXTRAORDINÁRIA NA LEI N. 13.467/2017 EM
FACE DO ARTIGO 7º, XIII/CF.**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade Doctum de Caratinga, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.
Orientador: Prof. Msc. Frederico Fernandes Dutra.

CARATINGA - MG

2018

TERMO DE APROVAÇÃO


Trabalho de Conclusão de Curso intitulado A compensação de jornada extraordinária na lei nº13.467/2017 em face do artigo 7º, XIII/CF, elaborado Juliana Gonçalves Lamas foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito da FACULDADES DOCTUM DE CARATINGA, como requisito parcial da obtenção do título de

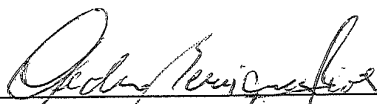
BACHAREL EM DIREITO.

Caratinga ___ de ___ 20__



Prof. Frederico Fernandes Dutra


Prof. Rodolfo de Assis Ferreira


Prof. Pedro Henrique Tiola

A Deus por ter me dado saúde e força para superar todas as dificuldades.

Ao professor Frederico Fernandes Dutra, por sua amizade, competência e dedicação.

Aos meus pais, pelo incentivo e apoio incondicional.

E a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, o meu muito obrigado.

“Eu não sou quem eu gostaria de ser; eu não sou quem eu poderia ser, ainda, eu não sou quem eu deveria ser. Mas graças a Deus eu não sou mais quem eu era!”

Martin Luther King Jr.

SUMÁRIO

RESUMO	7
ABSTRACT	8
INTRODUÇÃO	9
CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS	11
1.INTERPRETAÇÃO DO DIREITO	14
1.1 Regras de Hermenêutica	15
1.2 Princípios	17
1.3 Hermenêutica trabalhista	21
2.JORNADA DE TRABALHO	24
2.1 Jornadas Ordinárias	24
2.2 Jornada Extraordinária	26
2.3 Compensação de Jornada	29
3.A COMPENSAÇÃO NA LEI N. 13.467/2017	32
3.1 Normas Internacionais	33
3.2 Artigo 59, § 6º da CLT	37
3.3 Da (in)constitucionalidade	39
3.3.1 Inconstitucionalidade do artigo 59, § 6º/ CLT	42
CONCLUSÃO	45
REFERÊNCIAS:	47

RESUMO

A presente Monografia visa como objetivo trazer a argumentação da compensação de jornada extraordinária na Lei n.º 13.467/2017 em face do artigo 7º inciso XIII da CF/88. O regime de compensação de jornada traduz mecanismo importante pela Constituição, no conjunto de regras concernentes à duração de trabalho. Contudo, em face de nova regulamentação da Lei n. 13.467/2017, o artigo 59 § 6º aduz a compensação por acordo individual, tácito ou escrito. Mesmo antes da Constituição de 1988, a jurisprudência dominante insistia na necessidade de pactuação pelo menos por escrito no regime de compensação, não acatando sua inserção meramente tácita no contrato. O Texto Máximo se tornou rigoroso tendo em vista tão somente a compensação mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. O fato é que qualquer outro requisito é contraditório com a Lei Maior, fazendo restrição de forma indevida quanto à negociação ou à liberdade de negociação coletiva. O acordo tácito implica situação imprevisível de compensação, ficando ao livre critério do empregador o direito de prorrogar a jornada, colocando assim, o trabalhador em condição incerta. Faz-se necessário o estudo aprofundado da interpretação do direito, bem como a hermenêutica trabalhista, tendo como objeto central da investigação jurídica, buscar soluções para o sistema normativo justtrabalhista de acordo com o fim social do direito, a finalidade de proteger o trabalhador e sua dignidade, respeitando os direitos já conquistados em lei.

Palavras-chave: Compensação de jornada; Acordo tácito; Acordo ou convenção coletiva.

ABSTRACT

The present Monograph aims to bring the argumentation of compensation for extraordinary work in Law no. 13467/2017 in view of article 7, item XIII of CF / 88. The compensation regime represents an important mechanism by the Constitution, in the set of rules concerning the duration of work. However, due to the new regulation of Law no. 13.467 / 2017, Article 59 §6 provides compensation by individual, tacit or written agreement. Even before the 1988 Constitution, dominant case-law insisted on the need for at least a written agreement on the compensation scheme, not following its purely tacit insertion into the contract. The Maximum Text has become strict in view of only compensation through an agreement or collective bargaining agreement. The fact is that any other requirement is contradictory to the Major Law, making undue restriction on the negotiation or freedom of collective bargaining. The tacit agreement implies unforeseeable situation of compensation, being at the discretion of the employer the right to extend the journey, thus placing the worker in an uncertain condition. It is necessary to study in depth the interpretation of law, as well as labor hermeneutics, having as the central object of legal research, to seek solutions to the normative system of work, according to the social purpose of law, the purpose of protecting the worker and his dignity, respecting the rights already conquered by law.

keywords: Travel compensation; Tacit agreement; Agreement or collective agreement.

INTRODUÇÃO

A presente monografia, sob o tema “A compensação de jornada extraordinária na Lei n. 13.467/17 em face do artigo 7º inciso XIII da CF/88”, tem por objetivo analisar o artigo 59 § 6º da Lei N. 13.467/2017, que aduz o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito.

Sendo assim, levanta-se como problema se a permissão do art. 59 § 6º da CLT, de compensação de jornada dentro do próprio mês, por acordo tácito, viola a CF/88 em seu art. 7º XIII.

A esse respeito, tem-se como metodologia a confecção de pesquisa teórico-dogmática, em que serão usados doutrinas atualizadas, artigos jurídicos, além de notícias sobre a temática. Em face do universo discutido o trabalho se revela de natureza transdisciplinar, considerando nos três capítulos o uso de diferentes ramos do direito, em especial direito trabalhista, direito constitucional e Direito Internacional.

Como marco teórico da monografia, levanta-se as ideias sustentadas por Maurício Godinho Delgado, em que o autor traz uma crítica ao artigo. Na visão do autor, o acordo tácito conduzirá a deflagração de insegurança jurídica para o trabalhador na relação de emprego além das existentes.

Sendo assim, dividiu-se a pesquisa em três capítulos, nos quais se demonstrarão todo o desenvolvimento pertinente ao alcance do objeto de estudo proposto.

No primeiro capítulo será apresentado a interpretação do Direito, bem como os princípios, hermenêuticas jurídicas e trabalhistas.

Já no segundo capítulo, apresentar-se-á estudo da jornada de trabalho. Seguindo, com o estudo de jornadas ordinárias, extraordinárias e a compensação de jornada.

Por fim, no terceiro capítulo, discorrer-se-á sobre a compensação na Lei. 13.467/2017, normas internacionais, bem como o artigo 59, § 6º/CLT. E, por fim,

com o estudo sobre inconstitucionalidade, seguido da inconstitucionalidade do art. 59, § 6º da CLT.

A partir de então, encontra-se substrato à confirmação da hipótese que, de acordo com o dispositivo inscrito no inciso XIII do art. 7º da CF/88, preconiza que é direito do trabalhador a compensação de jornada somente em acordo ou convenção coletiva de trabalho, visando à proteção dos trabalhadores. Tentando encerrar a impossibilidade de compensação dentro do próprio mês, por acordo tácito.

Finalizando, retratarem-se por meio dos dados obtidos por estudo e pesquisas os resultados obtidos, o que possibilitou a confirmação da hipótese da pesquisa em epígrafe.

CONSIDERAÇÕES CONCEITUAIS

Tendo em vista a importância da temática, é fundamental a análise de alguns conceitos centrais, dentre os quais se incluem a concepção de “compensação de jornada”; “acordo tácito” e “acordo ou convenção coletiva”, os quais passa-se a explicar a partir de então.

De acordo com Vólia Bonfim Cassar, o regime de compensação de jornada:

Ocorre quando houver aumento da jornada em um dia pela correspondente diminuição de outro, de forma a garantir o módulo semanal de 44 horas ou mensal de 220 horas mensais, 440 horas bimestrais, 660 horas trimestrais, e, assim por diante, até o anual de 2.640 horas (220 horas mensais x 12 meses).¹

Segundo o autor Maurício Godinho Delgado:

À existência de dois tipos de regimes compensatórios (o clássico, do tipo mensal, ao lado do banco de horas, do tipo anual), a jurisprudência, de maneira técnica e sensata, pacificou-se no sentido de caber o título jurídico contratual escrito para os casos de compensação clássica, sendo necessária, ao revés a autorização por negociação coletiva trabalhista para os casos de banco de horas.²

De acordo com a mudança da CLT, o artigo 59 § 6º da Lei n. 13.467/2017, o regime compensatório passa a ser tácito, desde que para compensação no mesmo mês.

O sistema de compensação utilizado de maneira correta é considerado um acordo benéfico. Porém, à de se atentar, havendo abusos, ele perde o caráter de vantagem trabalhista recíproca de ambas as partes contratuais, por prejuízos à saúde e segurança laboral do trabalhador.

Para Sérgio Pinto Martins, “o acordo para a prorrogação ou compensação de horas deve ser escrito e não tácito, visando inclusive evitar fraudes”³.

Segundo Fabrício Lima Silva:

¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015. P. 635.

² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª edição. Obra Revista, Atualizada, conforme Lei N. 13.467/2017 e MPr. N. 808/17. P. 1052.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. Ed. – São Paulo: Atlas, 2012, p. 547.

O acordo tácito ocorre quando não há expressa declaração de vontade das partes, seja escrita ou verbal, para que ocorra a compensação, mas, na prática, a compensação acaba acontecendo.⁴

O conceito de acordo e convenção coletiva trazida pelos autores, Renato Saraiva e Rafael Tonassi Souto, podem ser entendidos como:

A convenção coletiva é o instrumento normativo pactuado entre o sindicato da categoria profissional (dos trabalhadores) e o sindicato da categoria econômica (patronal), com o objetivo de fixar condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho no âmbito das respectivas representações.

Já o acordo coletivo de trabalho é o instrumento normativo pactuado entre o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas, objetivando estipular condições de trabalho aplicáveis às relações de trabalho, no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s).⁵

Para Sérgio Pinto Martins:

A Convenção 154 da OIT esclarece que a negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias de trabalhadores, visando: (a) fixar as condições de trabalho e emprego; (b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; (c) disciplinar as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez.⁶

É desfavorável a tentativa de tornar o negociado coletivamente sobre o legislado através de acordos e convenções coletivas.

Para Vólia Bomfim:

A fragilidade da proposta está exatamente aí, pois não se pode ter liberdade de negociar coletivamente sem a ampla liberdade sindical, com pluralidade sindical, contribuição sindical facultativa e normas coletivas aplicáveis apenas aos associados. Todavia, a unicidade sindical, isto é, a exigência de um só sindicato representar determinada categoria em determinada base

⁴ SILVA, Fabrício Lima. **Dicas Trabalhistas. Compensação de jornada.** Disponível em: <<https://dicastrabalhistas.com.br/2018/02/04/compensacao-de-jornada/>>. Acesso em: 28 de ago. 2018.

⁵ SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho. Concursos públicos.** 20. Edição, revista atualizada e ampliada 2018, p. 345.

⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. Ed. – São Paulo: Atlas, 2012, p. 830.

territorial, está prevista no art. 8º da Constituição Federal e não pode ser modificado por lei ordinária.⁷

Dessa forma, podemos avaliar que, admitir que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, é efetivamente enfraquecer as fontes formais do direito do trabalho e violar os direitos já conquistados na Constituição de 1988.

⁷ LFG. **Reforma Trabalhista - Vólia Bomfim explica os detalhes da proposta.** 30 de março de 2017. Disponível em: < <https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/reforma-trabalhista-volia-bomfim-explica-os-detalhes-da-proposta>>. Acesso em: 23 de outubro de 2018.

1. INTERPRETAÇÃO DO DIREITO

Para compreender a compensação de jornada extraordinária na lei n. 13.467/2017 em face do artigo 7º, inciso XIII/CF, apresentar-se-á inicialmente sobre a interpretação do Direito, a fim de alcançar elementos necessários para a compreensão do tema ora proposto.

Para tanto, passa-se a apresentar o conceito de interpretação do Direito. Inicialmente, Carlos Henrique Bezerra Leite define como:

Interpretar é descobrir o sentido e o alcance das expressões contidas nas disposições (enunciados) dos textos de forma normativa. Para tanto, o intérprete deve utilizar métodos ou técnicas oferecidos pela ciência do direito, inspirando-se nos princípios e valores que integram dado ordenamento jurídico.⁸

Segundo o autor Maurício Godinho Delgado:

A interpretação atua em dois momentos fundamentais do fenômeno jurídico: no instante da elaboração da norma de Direito (fase pré – jurídica) e, em seguida, no instante da compreensão do sentido e extensão da norma já elaborada (fase jurídica propriamente).⁹

Quando se pretende alterar ou reformar um sistema normativo, a fase pré-jurídica ou política têm características como a procura e o desvelamento das contradições do sistema jurídico, bem como suas falhas e lacunas. Através de mecanismos propiciadores busca-se encontrar alternativas concretas hábeis de supressão ou superação das falhas e incongruências percebidas.

A fase jurídica propriamente é distinta da fase pré-jurídica, objetiva-se na análise da norma jurídica, não a contradição interna das ideias e princípios normativamente apresentados, mas sua congruência e organicidade integradas.¹⁰

Deste modo, em relevância aos conceitos ora apresentados, sinteticamente, pode-se entender que a interpretação do Direito tem por escopo a necessidade de cumprimento do desafio de se conferir ao processo de interpretação jurídica o

⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 106.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. P. 258.

¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. P. 259.

estatuto de uma pesquisa mais sistemática e objetiva acerca do fenômeno do Direito.

1.1 Regras de Hermenêutica

É necessário buscarmos um melhor entendimento sobre hermenêutica jurídica, bem como a sua extrema importância no Direito do Trabalho para que possamos analisar o alcance de uma norma jurídica e qual a melhor interpretação diante do caso concreto.

A hermenêutica jurídica é a ciência que estuda quais os métodos de interpretação jurídica que podemos fazer. Assim a função da hermenêutica é científica, abrindo novas possibilidades de métodos interpretativos.¹¹

O autor Carlos Maximiliano, explica que “a hermenêutica jurídica tem por objeto o estudo e a sistematização dos processos aplicáveis para determinar o sentido e o alcance da norma”.¹²

Existem cinco métodos interpretativos mais conhecidos na hermenêutica jurídica: método gramatical ou linguístico, método histórico, método lógico; método sistemático e método finalístico.¹³

A hermenêutica jurídica recomenda ao intérprete o uso de três métodos de interpretação. Sendo o método lógico; o método sistemático; é o método finalístico.

O método lógico busca o significado, coerência e harmonia do texto legal, socorrendo-se de técnicas da lógica formal. Já o método sistemático caracteriza pela busca de harmonização da norma ao conjunto do sistema jurídico. Também compõem esse conjunto normativo mais amplo, no Brasil, os diplomas e normas internacionais de Direitos Humanos econômicos, sociais e culturais internamente

¹¹ BÔAS, Renata Malta Vilas. **Hermenêutica Jurídica: uma questão intrigante**. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170725113015.pdf>. Acesso em: 27 de outubro de 2018.

¹² MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e aplicação do direito**. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p. 1.

¹³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: Com os comentários à lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 89.

vigorantes no País. Já o método finalístico busca subordinar o processo interpretativo ao império dos fins objetivados pela norma jurídica.¹⁴

Distingue-se a hermenêutica (no sentido estrito) da interpretação. Maurício Godinho Delgado diferencia da seguinte forma:

Esta, como visto, traduz, no Direito, a compreensão e reprodução intelectual de uma dada realidade conceitual ou normativa, ao passo que a Hermenêutica traduz o conjunto de princípios, teorias e métodos que buscam informar o processo de compreensão e reprodução intelectual do Direito. Interpretação é, pois, a determinação do “sentido e alcance das expressões de direito”; Hermenêutica jurídica a ciência que busca sistematizar princípios, teorias e métodos aplicáveis ao processo de interpretação. A Hermenêutica apreende e fixa os critérios que devem reger a interpretação — que os absorve e concretiza na dinâmica interpretativa.¹⁵

Há uma diferença também da interpretação em face da aplicação da norma. Delgado, explica da seguinte forma:

Uma vez que esta se constitui na operação final da tríade interpretação-integração-aplicação, consubstanciando o momento de adequação concreta da norma sobre o caso objetivamente figurado. A interpretação é o instrumento para a correta aplicação do Direito, por permitir a delimitação do sentido e extensão da norma enfocada, mas não se confunde com o processo de incidência desta sobre o caso concreto.¹⁶

Não obstante, consistem em operações distintas entre as figuras de interpretação extensiva e da analogia. A analogia é o processo de integração jurídica pelo qual se aplica à situação fática não tratada em norma jurídica um preceito normativo regente de situação fática substantivamente semelhante. Já a interpretação extensiva é a operação analítica pela qual o intérprete busca aferir o máximo potencial de sentido e abrangência da norma, acima do enunciado formal específico que a caracteriza.¹⁷

Destarte, a hermenêutica jurídica tende a fixar limitações objetivas à utilização tanto do procedimento analógico como da interpretação extensiva. No Direito do

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: Com os comentários à lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 92 à 94.

¹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. p. 260.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. p. 261.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. p. 261-262.

Trabalho, consideram-se diplomas compostos de normas excepcionais, os instrumentos próprios à normatização privada.

Delgado, descreve os instrumentos como:

Convenção coletiva, acordo coletivo ou contrato coletivo de trabalho. Também se compõem as normas excepcionais a sentença normativa. Todos esses diplomas – assim como cláusulas contratuais e de regulamento empresarial – não podem, a princípio, sofrer interpretação extensiva ou apropriação analógica.¹⁸

Ainda, outra característica de hermenêutica jurídica destaca três tipologias de interpretação do Direito. Uma construída segundo o critério da origem da interpretação efetuada; outra construída segundo o critério dos resultados do processo interpretativo e a terceira construída segundo o critério dos meios.¹⁹

Dessa maneira, o intérprete, em sua análise interpretativa, deve sempre observar os fins sociais da norma jurídica e do diploma legal, de modo a que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse comum.

1.2 Princípios

Os princípios gerais e os do Direito do Trabalho consistem em fontes aplicáveis na esfera trabalhista. O artigo 8º da CLT determina que na falta de disposições legais ou contratuais, o intérprete pode socorrer-se dos princípios de Direito do Trabalho.

Mauro Mascaro Nascimento assevera que “princípios jurídicos são valores que o direito reconhece como idéias fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as regras jurídicas não devem afastar-se para que possam cumprir adequadamente os seus fins”.²⁰

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. p. 262.

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. p. 264.

²⁰ NASCIMENTO, Mauro Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33.ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 110.

Para Alice Monteiro de Barros, “os princípios possuem funções: a) informativa: informar o legislador; b) interpretativa: orientar o juiz; c) normativa: integrar o direito, que é a sua função normativa”.²¹

Destaca-se que, o estudo neste momento é sobre os princípios gerais do Direito do Trabalho. Apesar de a doutrina apresentar várias divisões sobre a matéria, para fins desta pesquisa, “os mais importantes princípios especiais justralhistas indicados pela doutrina são: a) princípio da proteção; b) princípio da norma mais favorável; c) princípio da imperatividade das normas trabalhistas; d) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; e) princípio da condição mais benéfica; f) princípio da inalterabilidade contratual lesiva; g) princípio da intangibilidade salarial; h) princípio da primazia da realidade sobre a forma; i) princípio da continuidade da relação de emprego. Esses princípios são denominados como núcleo basilar dos princípios especiais do Direito do Trabalho”.²²

A relação travada entre empregado e empregador, consagrou-se o princípio da proteção do trabalhador, visando retificar no plano jurídico, equilibrar a relação desigual entre as partes.

Para Vólia Bomfim Cassar:

O princípio da proteção do trabalhador está caracterizado pela intensa intervenção estatal brasileira nas relações entre empregado e empregador, o que limita, em muito, a autonomia da vontade das partes. Desta forma, o Estado legisla e impõe regras mínimas que devem ser observadas pelos agentes sociais.²³

De acordo com o autor Sérgio Pinto Martins:

Visa o princípio da proteção compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica. A proteção é determinada pela lei. Na dúvida, deve-se interpretar a norma a favor do operário (*in dubio operário*). Se houver mais de uma norma a ser aplicável, deve-se observar a mais favorável ao trabalhador, seja em sua elaboração, na hierarquia entre normas, ou em sua

²¹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 164.

²² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. p. 230.

²³ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2015. p. 169.

interpretação (exemplo: artigo 620 da CLT, que prevê a aplicação da norma mais favorável entre uma convenção e um acordo coletivo).²⁴

Para Plá Rodríguez, o princípio da Proteção do Trabalhador, divide-se em:

Princípio da Prevalência da norma mais favorável ao trabalhador;
Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador;
Princípio da interpretação: *in dubio, pro misero*.²⁵

O princípio da norma mais favorável aduz que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável. Na visão do autor Maurício Godinho Delgado, existem três situações distintas:

No instante de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista).²⁶

A lei da reforma trabalhista n.º 13.467.2017 inseriu na CLT dispositivos de uma maneira literária conduz uma atenuação significativa do princípio da norma mais favorável do Direito do Trabalho no País.

Entretanto, Maurício Godinho Delgado frisa os direitos trabalhistas da seguinte forma:

A interpretação lógica, sistemática e teleológica dos dispositivos legais, em harmonia, inclusive com os preceitos da Constituição da República que regulam o assunto (art. 7º, caput e incisos VI, XIII, XIV, XXII e XXVI da CF), além do largo estuário de princípios e regras internacionais imperativas sobre Direitos Humanos econômicos, sociais, e culturais, inclusive trabalhistas (estes, com status supralegal, lembre-se), todos fixando um patamar civilizatório mínimo na República e na Federação do Brasil, não albergam grau extremado de desregulamentação e/ou flexibilização de garantias e direitos mínimos no campo das relações de trabalho. ²⁷

²⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **FUNDAMENTOS DE DIREITO DO TRABALHO**. 13ª edição. São Paulo: Atlas, 2012. p. 14.

²⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1978, p. 41.

²⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. p. 232-233.

²⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. p. 216-217.

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas refere-se que as normas trabalhistas são de observância obrigatória, não podendo ser desrespeitadas ao livre arbítrio de qualquer dos ocupantes dos pólos ativo e passivo da relação empregatícia. Verifica-se, desta forma, uma mitigação à autonomia da vontade contratual das partes, vedando-se, de forma quase absoluta, a existência de regras dispositivas, tudo em prol da garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores e, ainda, independentemente de sua concordância.²⁸

O presente princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, deriva da imperatividade das regras trabalhistas, traduzindo a inviabilidade de o empregado poder, salvo raríssimas exceções, despojar-se das vantagens e proteções legais.²⁹

O princípio da condição mais benéfica importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, CF/88).³⁰

De acordo com a doutrinadora Vólia Bomfim³¹, princípio da inalterabilidade contratual lesiva esclarece que: no Direito do Trabalho, as partes podem pactuar cláusulas iguais ou melhores (para o empregado) que a lei, mas nunca contra a lei ou as normas coletivas vigentes, conforme redação do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho”.³²

O referido princípio é essencial para a manutenção do equilíbrio do pacto laborativo e efetivação jurídica da proteção especial ao trabalhador.

²⁸ AZEVEDO, Daniel. **Breve análise sobre os princípios do Direito do Trabalho**. Disponível em: < <https://canalveritas.com.br/2016/09/22/principios-do-direito-do-trabalho/>>. Acesso em: 16 de outubro de 2018.

²⁹ **BLOG DO ESPAÇO**. *Espaço jurídico. Princípios do Direito do Trabalho*. Disponível em: < <https://www.espacojuridico.com/blog/principios-do-direito-do-trabalho-parte-1/>>. Acesso em: 16 de outubro de 2018.

³⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. p. 236.

³¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008, p. 217.

³² Art. 444 – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < https://brasil.mylex.net/legislacao/consolidacao-leis-trabalho-clt-art444_82199.html>. Acesso em: 16 de outubro de 2018.

O princípio da intangibilidade salarial está prevista no artigo 468 da CLT,³³ sua finalidade é a proteção dos salários contra descontos não previstos em lei. Existem exceções previstas em lei como: pagamento de pensão alimentícia; dedução de imposto de renda; contribuição previdenciária; contribuição sindical; empréstimos bancários, dentre outros.

O princípio da primazia da realidade se aplica no âmbito laboral, tem por finalidade impedir procedimentos fraudatórios praticados pelo empregador. A doutrinadora Vólia Bomfim Cassar retrata o princípio da primazia da realidade da seguinte maneira:

O princípio da primazia da realidade destina-se proteger o trabalhador, já que seu empregador poderia, com relativa facilidade, obrigá-lo a assinar documentos contrários aos fatos e aos seus interesses. Ante o estado de sujeição permanente que o empregado se encontra durante o contrato de trabalho, algumas vezes submete-se às ordens do empregador, mesmo que contra a sua vontade.³⁴

Por fim, tratando do princípio da continuidade da relação de emprego é aquele em virtude do qual o contrato de trabalho perdura até que sobrevenham circunstâncias previstas pelas partes ou em lei como idôneas para fazê-lo cessar.³⁵

De igual forma, os princípios dispostos no Direito do Trabalho fazem parte não só da função hermenêutica da ciência jurídica, mas sim de sua aplicação direta nas relações trabalhistas, transformando-se em grandes fachos normativos, cumprindo-se o essencial papel de iluminar a compreensão do Direito em sua regência das relações humanas.

1.3 Hermenêutica trabalhista

Os parâmetros científicos conferidos pela hermenêutica jurídica se aplicam ao Direito do Trabalho. O presente tópico abordará a importância de uma interpretação

³³ Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. **OLT Livre. Interpretação e Comentários da Consolidação das Leis de Trabalho.** Disponível em: <http://www.cltlivre.com.br/artigos_clt/artigo-468-da-clt-das-alteracoes-do-contrato-de-trabalho>. Acesso em: 22 de outubro de 2018.

³⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 5ª. edição, revista, ampliada e atualizada. Niterói: Impetus, 2011. p. 203.

³⁵ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho.** Imprensa. São Paulo. p.144

no Direito do Trabalho, a fim, interpretar a lei de forma que gere a justiça social desejada.

Nesse sentido, é necessário trazer o pensamento de Carlos Maximiliano:

É tarefa primordial do executor a pesquisa da relação entre o texto abstrato e o caso concreto, entre a norma jurídica e o fato social, isto é, aplicar o Direito. Para o conseguir, faz-se mister um trabalho preliminar: descobrir e fixar o sentido verdadeiro da regra positiva; e logo depois, o respectivo alcance, a sua extensão. Em resumo, o executor extrai da norma tudo o que na mesma se contém: é o que se chama interpretar, isto é, determinar o sentido e o alcance das expressões do Direito.³⁶

O Direito como ciência tem sua própria metodologia, por isso, as normas jurídicas quando elaboradas pelo poder legislativo devem ser desenvolvidas por um viés lógico, jurídico e científico, para que estas leis quando forem invocadas no caso concreto possa atender sua real necessidade, e é este o papel do interprete, e para isso, o interprete deverá buscar formas na hermenêutica, para que a interpretação da norma pelo aplicador possa ser o melhor para o caso.

O intérprete deve estar atento aos princípios constitucionais do Direito do Trabalho por meio de um processo hermenêutico-interpretativo que coadune pelo comprometimento dos Direitos Fundamentais sociais do trabalhador. O intuito das diversas formas de interpretação é o de buscar a implementação dos Direitos Humanos no Direito do Trabalho, tendo como escopo a busca legítima da aplicação da lei e de uma interpretação que compatibilize a norma com a realidade social brasileira.³⁷

Jorge Luiz Souto Maior resume dizendo que:

O juiz não aplica a lei e sim o Direito, que é um conjunto normativo, composto por diversas leis, que se interligam por intermédio dos princípios jurídicos, que são valores extraídos tanto do conjunto de leis quanto dos elementos históricos que as antecedem e que as justificam, integrando-se, ainda, da realidade internacional da qual advieram os Direitos Humanos e isto para tentar evitar que as experiências autoritárias, com as quais se soube que qualquer conteúdo pode vir a ser integrado às leis.³⁸

³⁶ MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e Aplicação do Direito**. Rio de Janeiro: Forense, 1994. p. 1.

³⁷ ALVARENGA, Rubia Zanotelli. **Hermenêutica jurídica e direitos humanos sociais do trabalhador**. Disponível em: < <http://ojs.up.com.br/index.php/raizesjuridicas/article/viewFile/121/96>>. Acesso em: 29 de outubro de 2018.

³⁸ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito de dizer a verdade**. Disponível em: < <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-dever-de-dizer-a-verdade>>. Acesso em: 11 de set. 2018.

Como qualquer outro ramo do Direito, o Direito do Trabalho é formado pelo conjunto de normas sobre a matéria, tratados internacionais e a Constituição Federal que formam o arcabouço normativo a subsidiar o intérprete no momento da subsunção do fato à norma. Disso se percebe que não é a aplicação atomizada de uma lei que definirá o que é o direito laboral, mas seu cotejo com o ordenamento, de forma que não sendo uma ciência exata, a atividade interpretativa é inerente à aplicação de uma norma ao caso concreto.³⁹

É necessário a compreensão entre a diferença dado à norma e ao fato, no ramo trabalhista material e processual. Delgado explica que:

O caráter democrático e igualitário do Direito do Trabalho já conduz ao desequilíbrio inerente às suas normas jurídicas e à compatível sincronia que esse desequilíbrio tem com a teoria processual do ônus da prova e com as presunções sedimentadas caracterizadas desse ramo jurídico. Não se estende, contudo, o mesmo desequilíbrio à figura do juiz e a função judicante – sob pena de se comprometer a essência da própria noção de justiça.⁴⁰

Cabe ao magistrado, quando se deparar com o caso concreto, desempenhar a interpretação devida, de modo que atenda o ideal da justiça.

Novos desafios se abrem para a hermenêutica jurídica na qualidade de instrumento científico apto a melhor revelar a inteireza do Direito, situando a regra jurídica prolatada no conjunto geral mais amplo do ordenamento jurídico, quer do próprio Direito do Trabalho, quer da Constituição da República, quer das normas internacionais imperativas na República Federativa do Brasil.⁴¹

Conclui-se que a hermenêutica jurídica desempenha papel importantíssimo dentro do Direito, bem como no Direito do Trabalho, em especial na técnica de interpretação da norma legal face aos princípios trabalhistas que buscam a proteção do hipossuficiente.

³⁹ GONDIM, Andrea. **Reforma trabalhista e a atividade interpretativa do magistrado**. Os enunciados da 2ª Jornada de Direito do Trabalho. JUS.COM.BR. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61358/reforma-trabalhista-e-a-atividade-interpretativa-do-magistrado>>. Acesso em: 29 de outubro de 2018.

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. p. 273.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. p. 274.

2. JORNADA DE TRABALHO

Feito os comentários sobre a interpretação do Direito no capítulo anterior, passa-se agora a abordagem sobre jornada de trabalho.

Pois bem, o artigo 7º, inciso XIII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, prevê que:

São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:
[...] XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.⁴²

Maurício Godinho destaca a importância do tema de jornada como:

A evolução do Direito do Trabalho no mundo ocidental tem demonstrado que a modulação da jornada e da duração do trabalho consiste em um dos mais eficazes mecanismos de combate ao desemprego. A redução da duração diária, semanal e mensal do labor, abre, automaticamente, inúmeros novos postos de trabalho, ou – na pior das hipóteses – obstacula, de modo franco e direto, o ritmo de avanço da taxa de desocupação no mercado de trabalho.⁴³

A jornada de trabalho significa a duração do trabalho diário. Segundo Sérgio Pinto Martins, jornada “diz respeito ao número de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta à empresa”.⁴⁴

2.1 Jornadas Ordinárias

A jornada prevista na CLT e na CF/88 é de 8 horas diárias, num total que não pode ultrapassar 44 horas por semana ou 220 horas por mês. É comum que a jornada seja feita dessa forma: 8 horas por dia de segunda à sexta- feira e 4 horas aos sábados.

⁴² BRASIL. **Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Legislação Trabalhista e Previdenciária**. p.16.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. p. 1023.

⁴⁴ PINTO, Sérgio Martins. **Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 437.

Dispõe o caput do art. 58 da CLT sobre jornada normal do trabalho como “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”.⁴⁵

Para Carrion:

A jornada normal é o lapso de tempo durante o qual o empregado deve prestar serviço ou permanecer à disposição, com habitualidade, excluídas as horas extraordinárias; nesse sentido amplo, há uma “jornada” normal diária e semanal. Pelo limite imposto pela Carta Magna a diária é de 8 horas, limitada pela semanal, que é de 44 horas.⁴⁶

De outro norte, horário de trabalho corresponde ao espaço de tempo em que o empregado, presta serviços ao empregador, contado do momento em que se inicia até o seu término⁴⁷. Ou seja, abrange o período em que vai do início ao término da jornada, como também os intervalos que existem durante o seu cumprimento⁴⁸.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia, existem três correntes sobre a abrangência da jornada de trabalho:

A teoria do tempo efetivamente trabalhado não computa na jornada de trabalho as paralisações do empregado, como intervalos.
A teoria do tempo à disposição do empregador é mais abrangente, pois considera como jornada de trabalho não só o tempo de efetivo serviço, como o tempo à disposição do empregador.
A teoria do in itinere é a que considera como jornada de trabalho todo o período, desde o momento em que o empregado se dirige ao trabalho, até quando ele retorna para sua casa.⁴⁹

Contudo, não se pode concluir que somente uma dessas teorias seja aquela adotada, verifica-se um sistema híbrido, considerando-se jornada de trabalho não só o tempo de serviço, mas adotando certos aspectos das teorias do tempo à disposição do empregador e do tempo in itinere.

⁴⁵ Artigo 58 da LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **Presidência da República**. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 28 de setembro de 2018.

⁴⁶ CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 32ª ed, atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo. Saraiva, 2007. p. 107.

⁴⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas. 2006.p. 37

⁴⁸ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 646.

⁴⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.p. 935.

A Lei n. 13.467/2017, ao conferir nova redação ao § 2º do art. 58 da CLT e revogar o § 3º desse art. 58, excluiu da CLT a referência às horas in itinere, acanhando, uma vez mais, o conceito de tempo à disposição no Direito do Trabalho do País. As horas in itinere podem, ainda, ser objeto de negociação coletiva trabalhista, mas deixam de estar explicitas na Consolidação.⁵⁰

A jornada de trabalho tem natureza de norma de ordem pública, pois há interesse social na sua limitação, em proteção da saúde, da segurança, e da vida do trabalhador, preservando e concretizando a sua dignidade como pessoa.

2.2 Jornada Extraordinária

Neste contexto, verifica-se, que a jornada de trabalho extraordinária se estabelece em função da ultrapassagem dos limites estabelecidos por lei ou norma coletiva de trabalho.

Maurício Godinho Delgado conceitua jornada extraordinária como:

O lapso temporal de trabalho ou disponibilidade do empregado perante o empregador que ultrapasse a jornada padrão, fixada em norma jurídica ou por cláusula contratual. É a jornada suplementar à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta.⁵¹

Estabelece-se em nosso Direito os casos de necessidade imperiosa. A autora Alice Monteiro de Barros descreve da seguinte ordem:

a) A força maior, definida no art. 501 da CLT, entendida como acontecimento imprevisível para o qual o empregador não ocorreu nem direta nem indiretamente, como um terremoto, por exemplo; b) a recuperação do tempo perdido em virtude de força maior ou causas acidentais; c) a conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízos manifestos ao empregador, dada a sua própria natureza (produtos perecíveis, por exemplo, que devam ser colocados em refrigeradores).⁵²

⁵⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. p. 1032.

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. **A JORNADA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**. Disponível em: < https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Mauricio_Delgado.pdf>. Acesso em: 29 de outubro de 2018.

⁵² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTR, 2011. p. 523.

O artigo 59, caput, da CLT admite o acordo de prorrogação de trabalho, com a seguinte previsão:

A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.⁵³

Horas extras, ou jornada de trabalho extraordinária, ou jornada suplementar ocorre quando o empregado disponibiliza ao empregador tempo de trabalho além dos limites da jornada de trabalho padrão, estabelecida em lei ou cláusula de negociação coletiva. Na visão de Maurício Godinho “é a jornada cumprida em extrapolação à jornada padrão aplicável à relação empregatícia concreta”.⁵⁴

Segundo Alice Monteiro de Barros, “a hora extra é conceituada como o trabalho realizado em sobretempo à jornada normal do empregado, seja ela legal ou convencional”.⁵⁵

De acordo com a autora, as horas extras têm caráter de verba salarial, visto que geram a contraprestação pecuniária pelo tempo de labor despendido pelo empregado, ainda que extraordinariamente.

Sobretudo, a sobrejornada não se verifica pelo pagamento do adicional de salário, visto que, inclusive, existe a possibilidade do regime de compensação de horas extravagantes mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Entretanto, quando verificado o labor extravagante habitual fora do regime compensatório, a contraprestação assume natureza salarial, posto que repercute sobre o cálculo de parcelas reflexas.

Nesse sentido, cumpre repisar que o inciso XIII do art. 7º da Constituição estabelece como limite à duração da jornada de trabalho o parâmetro diário de oito horas e semanal de quarenta e quatro horas. Assim, via de regra, deve ser

⁵³ Artigo 59 da LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **Presidência da República**. Disponível em: < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 28 de setembro de 2018.

⁵⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 835.

⁵⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 525.

considerada como hora extraordinária aquela que ultrapassar a oitava diária e a quadragésima quarta semanal.

O inciso XIII do art. 7º não criou uma alternatividade para os limites impostos à duração da jornada de trabalho. Eles coexistem por força da norma constitucional citada. Portanto ainda que a hora excedente à oitava hora diária respeite o limite de quarenta e quatro horas de labor semanal, esta deverá ser computada como hora extra e remunerada com o adicional não inferior a 50% (art. 7º, XVI, da CF/88), ressalvados os casos de sistema válido de compensação de jornada.

A prorrogação de trabalho pode, ainda, decorrer de outros fatores, conforme disposto no caput do art. 61 e §§ 1º e 2º da CLT com a seguinte previsão:

Art. 61. Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º - O excesso, nos casos deste artigo, poderá ser exigido independentemente de acordo ou convenção coletiva e deverá ser comunicado dentro de 10 dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação.

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previsto neste artigo, a remuneração será, pelos menos, 50% superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.⁵⁶

O § 3º do art. 61 da CLT, por sua vez, versa sobre a prorrogação de jornada para recuperação do trabalho, em hipótese bem específica:

§ 3º - Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 horas diárias, em período não superior a 45 dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.⁵⁷

⁵⁶ Artigo 61 §§ 1º e 2º disponível na LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **Presidência da República.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 28 de setembro de 2018.

⁵⁷ Artigo 61 § 3º disponível na LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **Presidência da República.** Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 28 de setembro de 2018.

O dispositivo mencionado trata-se de situação autônoma, sendo diferente do § 1º e 2º do art. 61. A sua aplicação é restrita aos casos de impossibilidade de realização do trabalho, por causas acidentais ou de força maior, em que se admite a prorrogação da jornada para recuperar o tempo perdido.

2.3 Compensação de Jornada

De acordo com o entendimento, a compensação de jornada para ser válida, deve ser ajustada conforme o artigo 7º inciso XIII da CF/88. O sistema de compensação consiste na possibilidade de ser prorrogada, de forma bilateral, a jornada de trabalho em um dia com a correspondente diminuição em outro dia, sem acarretar acréscimo salarial de qualquer natureza.⁵⁸

Segundo a doutrinadora Vólia Bomfim:

A compensação de jornada pode ser utilizada de forma benéfica para as partes ou de forma nociva ao trabalhador. A compensação anual variável, mesmo ajustada coletivamente, que exige o labor extra sem prévia comunicação, utilizada para aumentar os lucros, favorecendo exclusivamente os interesses do empregador, normalmente é abusiva.⁵⁹

Os requisitos necessários para o regime de compensação resultam em: a) existência de acordo escrito, convenção ou acordo coletivo; b) o excesso de horas que não poderá ultrapassar dez horas diárias; c) o respeito a carga máxima semanal, ou seja, de quarenta e quatro horas semanais.⁶⁰

O caput do artigo 611 da CLT define convenção coletiva como:

Acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.⁶¹

A CLT em seu artigo 611 § 1º, também trata analiticamente, de acordo coletivo de trabalho:

⁵⁸ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 661.

⁵⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5ª edição, revista, ampliada e atualizada. Niterói: Impetus, 2011. p. 673.

⁶⁰ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 661.

⁶¹ Artigo 611 da CLT disponível em **DIREITOCOMPontocom**. Disponível em: <<https://www.direitocom.com/clt-comentada/titulo-vi-convencoes-coletivas-de-trabalho/artigo-611>>. Acesso em: 29 de outubro de 2018.

É facultada aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.⁶²

Sérgio Pinto Martins, expressa quanto à necessidade de o acordo ser escrito e, não de forma tácita. Senão, vejamos:

[...] Depreende-se do art 59 da CLT que o acordo para prorrogação ou compensação de horas deve ser escrito e não tácito, visando inclusive evitar fraudes. [...] O ajuste tácito implicaria situação imprevisível de compensação, que ficaria ao livre critério do empregador. Só haveria vantagem para o empregador, em prejuízo do trabalhador, que fica diante de situação incerta.⁶³

O artigo 59, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece o chamado banco de horas, assim, destaca-se:

[...] 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.⁶⁴

Outro tipo de regime de compensação é a chamada “semana espanhola”, cujo este tipo de jornada alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 em outra. Tal ajuste se dá por meio de acordo ou convenção coletiva.⁶⁵

⁶² Artigo 611 § 1º da CLT disponível em **DIREITOCOMpontocom**. Disponível em: <<https://www.direitocom.com/clt-comentada/titulo-vi-convencoes-coletivas-de-trabalho/artigo-611>>. Acesso em: 29 de outubro de 2018.

⁶³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas. 2006. p. 504.

⁶⁴ Artigo 59 § 2º disponível na LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **Presidência da República**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 23 de outubro de 2018.

⁶⁵ Orientação Jurisprudencial nº 323 da Subseção da Seção de Dissídios Individuais – I. Turno Ininterrupto de Revezamento. É válido o sistema de compensação de horário quando a jornada adotada é a denominada "semana espanhola", que alterna a prestação de 48 horas em uma semana e 40 horas em outra, não violando os arts. 59, § 2º, da CLT e 7º, XIII, da CF/1988 o seu ajuste mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Acordo de Compensação de Jornada. “Semana Espanhola” Validade. in: _____ Súmulas, Orientações Jurisprudências, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II, SDC e Precedentes Normativos. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 23 de outubro de 2018.

Outrossim, cumpre esclarecer que a prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação e jornada e, nesse caso, as horas que ultrapassarem o módulo de 44 horas semanais serão pagas como extras e aquelas objeto de compensação serão pagas com o adicional pelo extraordinário, nos termos da Súmula 85, IV do Tribunal Superior do Trabalho.⁶⁶

O prazo para a compensação de horas é de no máximo um ano. Portanto ao término de cada período, o trabalhador não poderá estar devendo horas à empresa e, nem esta poderá devendo horas a ele. O empregador tem o direito de efetuar com o seu empregado acordo de compensação, ajustado sob a forma de horas.

⁶⁶ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006 p. 661

3. A COMPENSAÇÃO NA LEI N. 13.467/2017

Neste capítulo aborda-se a compensação de jornada, prevista no artigo 59 da lei n. 13.467/2017.

Vejamos o artigo 59 de acordo com a reforma:

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

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

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

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

§ 4º (Revogado pela Lei 13.467/2017).

§ 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.⁶⁷

A possibilidade de acordo de compensação individual já era autorizado pelo TST, em sua súmula 85. Contudo, com mudança, há possibilidade por expressa previsão legal de acordo individual de compensação tácito.

Entretanto, a partir da reforma trabalhista, em razão do novo conteúdo do parágrafo 2º do artigo 8º da CLT “súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”⁶⁸ e, dos novos conteúdos dos parágrafos 2º, 3º e 5º

⁶⁷ Artigo 59 disponível na LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **Presidência da República. Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos.** Disponível em : < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 23 de outubro de 2018.

⁶⁸ Artigo 8º § 2º disponível em **DIREITOCOMPontocom.** Disponível em: <<https://www.direitocom.com/clt-comentada/titulo-vi-convencoes-coletivas-de-trabalho/artigo-611>>. Acesso em: 29 de outubro de 2018.

do artigo 59 da CLT citados acima. Todas as formas de compensações deverão ser baseadas em banco de horas.

Portanto, o banco de horas para compensação do sábado, de dias pontes, e compensação mais extensivas, podem ser pactuadas, ou por acordo individual, desde que a compensação não ultrapasse seis meses, ou por acordo ou convenção coletiva de trabalho quando ultrapassar seis meses, limitando-se, entretanto, o período de compensação em no máximo de um ano.⁶⁹

3.1 Normas Internacionais

É necessário um estudo sobre o estabelecimento de normas internacionais do trabalho, analisar o surgimento da OIT, a sua estrutura e a sua finalidade no mundo internacional do trabalho.

Prevista na Parte XIII do Tratado de Versalles, a OIT, pessoa jurídica do Direito Internacional Público, com sede em Genebra, foi constituída como órgão autônomo da Sociedade das Nações e, assim permaneceu até 1946, quando se transformou em organismo especializado da ONU, como objetivo de atingir a paz universal através da justiça social, contando para tanto com a Conferência Internacional do Trabalho, o Conselho de Administração, a Repartição Internacional do Trabalho e o Comitê de Liberdade Sindical, e utilizando-se de convenções e resoluções.⁷⁰

Para Arnaldo Sussekind:

A OIT visa adotar uma política social de cooperação e de desenvolvimento social entre todos os sistemas jurídicos nacionais para a melhoria das condições de trabalho, mediante o implemento de normas protetivas sociais universais para os trabalhadores e o reconhecimento internacional dos Direitos Humanos do Trabalhador.⁷¹

⁶⁹ RHevistaRH: *Portal de Gente e Gestão*. **Compensação e banco de horas pós reforma trabalhista** Disponível em: < <http://www.rhevistarh.com.br/portal/?p=18430>>. Acesso em: 29 de outubro de 2018.

⁷⁰ SILVA, Roberto Luiz. **Direito Internacional Público Resumido**. Belo Horizonte: Inédita. 1999. p. 202-203.

⁷¹ SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1987. p. 124.

A estrutura da OIT é constituída por três órgãos: o conselho de administração, a conferência internacional do trabalho e a repartição do trabalho, também denominada de escritório central da OIT, a qual atua sob a direção de um conselho de administração.⁷²

A Conferência Internacional do Trabalho tem por finalidade elaborar regulamentação internacional do Trabalho. Dessa Maneira, compete à CIT, fomentar a proteção aos direitos fundamentais do trabalhador e a universalização da justiça social.⁷³

A OIT é dirigida pelo Conselho de Administração, tem por objetivo: inspeção dos trabalhos; controle das comissões e ordem do dia da conferência.⁷⁴

A repartição Internacional do Trabalho funciona como centro mundial de documentação e de investigações nos assuntos de interesse e competência da OIT, editando publicações periódicas e eventuais sobre questões de seu interesse.⁷⁵

O comitê da OIT é encarregado de elaborar relatórios e conclusões, acerca das queixas por violações aos direitos sindicais. Para exercer as funções, o autor Roberto Luiz Silva descreve as atribuições da seguinte maneira:

Investigar a denúncia que lhe foi submetida, tanto no aspecto fático, quanto jurídico;
Instar junto ao governo denunciado, se houver concluído pela existência da violação a princípio da liberdade sindical, que dê solução adequada e conciliatória à situação verificada.⁷⁶

⁷² ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador.** Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/sites/default/files/copia_de_vjklm-170407a.pdf>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

⁷³ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador.** Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/sites/default/files/copia_de_vjklm-170407a.pdf>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

⁷⁴ SILVA, Roberto Luiz. **Direito Internacional Público Resumido.** Belo Horizonte: Inédita. 1999. p. 204.

⁷⁵ SILVA, Roberto Luiz. **Direito Internacional Público Resumido.** Belo Horizonte: Inédita. 1999. p. 204.

⁷⁶ SILVA, Roberto Luiz. **Direito Internacional Público Resumido.** Belo Horizonte: Inédita. 1999. p. 205.

O Direito do Trabalho brasileiro constitui-se de fontes heterônomas, e uma das fontes encontra-se os tratados e convenções internacionais favorecidos por ratificação e adesão internas.

Segundo Maurício Godinho Delgado:

Os tratados e convenções internacionais, podem efetivamente, ostentar a natureza de fonte formal do Direito interno aos Estados envolvidos, desde que sejam solenemente ratificados, nesse plano interno, pelo respectivo Estado, segundo o rito constitucional pertinente. Assim, irão se englobar no conceito de fonte normativa heterônoma (lei, em sentido material ou sentido amplo), na medida em que o Estado soberano lhes confira ratificação ou adesão – requisitos institucionais derivados da noção de soberania. No Direito do Trabalho, as convenções da OIT, quando ratificadas pelo Estado brasileiro, têm se tornado importantes fontes formais justralhistas no País.⁷⁷

No Brasil, a assinatura do tratado, compete privativamente ao Presidente da República, ou a pessoa por este indicado, conforme preceitua o artigo 84, inciso VIII da CF/88.⁷⁸ Logo em seguida, o tratado deve ser referendado pelo Congresso Nacional por intermédio da expedição de um Decreto Legislativo pelo Presidente do Senado, conforme prescrito no art. 49 inciso I da CF/88.⁷⁹ Após a publicação, o Decreto Legislativo é encaminhado ao Presidente da República para a devida ratificação e promulgação, depois de publicado, internaliza a convenção internacional ao direito interno pátrio brasileiro, com o status de lei ordinária federal.⁸⁰

A OIT adotou em junho de 1998, a declaração sobre princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Dentre os princípios, incluem a liberdade sindical e o efetivo reconhecimento do direito de negociação coletiva.

⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr. p. 178.

⁷⁸ Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República: VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional. **JusBrasil**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10695286/inciso-viii-do-artigo-84-da-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

⁷⁹ Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional: I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional. **JusBrasil**. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10705862/inciso-i-do-artigo-49-da-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

⁸⁰ ALVARENGA. Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/sites/default/files/copia_de_vjklm-170407a.pdf>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

A liberdade sindical é fundamentalmente protegida pelas Convenções Nos. 87 e 98⁸¹. O objetivo essencial da primeira é proteger a autonomia e independência dos sindicatos e entidades patronais frente às autoridades, tanto em sua fundação quanto durante seu funcionamento e dissolução; a segunda, por sua vez, visa, essencialmente, a proteger essas organizações contra a interferência recíproca, promover a negociação coletiva e assegurar que os trabalhadores não sejam prejudicados por discriminação antissindical ao realizar atividades sindicais.⁸²

Destarte, a negociação coletiva é vista como um processo que leva à conclusão de um acordo coletivo. A convenção N. 154 especifica ainda mais claramente o conceito de negociação coletiva:

a)fixar as condições de trabalho e emprego, ou b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores ou c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores.⁸³

Desse modo, a convenção fomenta a proteção dos trabalhadores que exercem o direito de se organizar, a proteção das organizações de trabalhadores contra a ingerência dos empregadores ou das suas organizações, e vice versa, e a promoção da negociação coletiva voluntária. As organizações de trabalhadores e de empregadores se beneficiam da proteção contra os atos de ingerência de umas em relação às outras.⁸⁴

⁸¹ **N.º 87 Convenção sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical, 1948** - Garante a todos os trabalhadores e empregadores o direito de, sem autorização prévia, constituírem organizações da sua escolha e de nelas se filiarem e estabelece um conjunto de garantias para o livre funcionamento dessas organizações sem interferência das autoridades públicas. **N.º 98 Convenção sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949** - Prevê a protecção contra actos de discriminação anti-sindical e a protecção das organizações de trabalhadores e de empregadores contra actos de ingerência de umas em relação às outras, bem como medidas destinadas a promover a negociação colectiva. **OIT – LISBOA. Trabalho Digno Para Todos.** Disponível em: <https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_03b_pt.htm>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

⁸² **Direito Internacional do Trabalho e Direito Interno.** *Manual de formação para juízes, Juristas e Docentes em Direito.* Editado por Xavier Beaudonnet. – Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, 2011. p. 120.

⁸³ **Direito Internacional do Trabalho e Direito Interno.** *Manual de formação para juízes, Juristas e Docentes em Direito.* Editado por Xavier Beaudonnet. – Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, 2011. p. 133.

⁸⁴ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador.** Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/sites/default/files/copia_de_vjklm-170407a.pdf>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

Podemos concluir que ao OIT tem por objetivo estabelecer critérios básicos de proteção ao trabalhador, regulando a sua proteção no plano internacional, objetivando assegurar padrões mais condizentes de dignidade e de bem-estar social.

3.2 Artigo 59, § 6º da CLT

A compensação de jornada, antes da reforma já era instituto já regulamentado pela Consolidação das Leis Trabalhistas. Com o advento da Lei n. 13.467/2017, houve ampliação da sua possibilidade de uso, o que será discorrido no presente tópico.

Anteriormente, exigia-se para acordo de compensação de jornada apenas acordo escrito e a compensação só poderia ser durante a semana. A compensação tradicional deveria respeitar o labor máximo semanal, ou seja, 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme jurisprudência dominante. A utilização mais comum do referido instituto, inclusive, era compensar o labor do sábado, distribuindo-se as horas correspondentes durante os dias úteis da semana.⁸⁵

Com a reforma, passa-se a permitir que o acordo de compensação de jornada seja feita por acordo individual tácito, acordo individual expresso e acordo coletivo. A autora Carolina Tupinambá estabelece essas três distinções da seguinte maneira:

O acordo tácito individual, conforme o § 6º do artigo 59 da CLT, poderá reger a compensação de jornada no tocante ao (i) módulo diário; (ii) módulo semanal; e (iii) módulo mensal.

Já o acordo individual escrito poderá autorizar a compensação de jornada dentro dos seguintes limites: (i) módulo diário; (ii) módulo semanal; (iii) módulo mensal; e (iv) módulo semestral. Outrossim, o acordo individual será suficiente para dispor sobre (v) os intervalos para amamentação da mulher. O regime de doze horas seguidas por trinta e seis interrupções de descanso, na redação original do artigo 59-A da CLT determinada pela Lei n. 13.467/17, poderia ser estabelecido por acordo individual escrito. Porém, a recentíssima Medida Provisória n. 808/17 admite a instituição de tal jornada de trabalho apenas por convenção coletiva ou acordo coletivo.⁸⁶

⁸⁵ CRUZ, Samarah Gonçalves. **Compensação de jornada mensal e a flexibilização da jornada de trabalho**. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI278169,41046-Compensacao+de+jornada+mensal+e+a+flexibilizacao+da+jornada+de>>. Acesso em: 06 de novembro de 2018.

⁸⁶ TUPINAMBÁ, Carolina. **A jornada de trabalho e Lei n. 13.467/2017: O esvaziar da ampulheta na nova logicada contagem do tempo do trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3º Reg., Belo Horizonte, edição especial, p. 44-66, nov. 2017. p. 62.

Nesse sentido, verificam-se duas notáveis mudanças: a) possibilidade de compensação por acordo individual tácito e b) compensação mensal. No que tange ao primeiro progresso exarado, vê-se que houve mitigação de formalidade, antes imprescindível, na medida em que basta a ocorrência da compensação, sem oposição de ambos os lados, para sua consagração. Não havendo necessidade, assim, de qualquer documento formal para tanto. Quanto à possibilidade da compensação mensal, nota-se que não mais necessariamente, deve observar as 44h (quarenta e quatro horas) semanais, mas as 220h (duzentas e vinte horas) mensais, limitando-se a 10h (dez horas) diárias, sem qualquer formalidade a mais, para os trabalhadores em geral.⁸⁷

A reforma trabalhista modificou o § 5º do artigo 59, autorizando a pactuação por acordo individual, escrito, em banco de horas, desde que a compensação ocorra no período de seis meses. Até então, a norma regulamentadora específica do referido instituto, era a Súmula 85 do TST⁸⁸, a qual dispõe sobre a possibilidade de compensação por meio de acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva, desde que não haja norma coletiva proibitiva. E, ainda, que a prestação de horas extras habituais descaracterizaria o regime de compensação.

⁸⁷ CRUZ, Samarah Gonçalves. **Compensação de jornada mensal e a flexibilização da jornada de trabalho**. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI278169,41046-Compensacao+de+jornada+mensal+e+a+flexibilizacao+da+jornada+de>>. Acesso em: 06 de novembro de 2018.

⁸⁸ **Súmula nº 85 do TST COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016**
 I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
 II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000)
 III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)
 IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)
 V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva.
 VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em: 06 de novembro de 2018.

A propósito, está previsto no art. 59 – A da CLT pela Lei n. 13.467/2017, autorizando o empregado e empregador a estabelecerem jornada de 12x36, por acordo individual escrito. Desse modo, é obrigatória a observância do limite fixado pelo art. 7º, XIII, da Constituição. Isso significa que a jornada de 12x36 somente pode ser pactuada pelos instrumentos formais de negociação coletiva trabalhista.⁸⁹

Alice Monteiro de Barros destaca a importância da convenção coletiva para o Estado da seguinte maneira:

A convenção coletiva é mais flexível do que a legislação trabalhista, que, por conter comandos abstratos e gerais, não poderá se ocupar com as especificidades da organização empresarial, principalmente considerando a vastidão do território brasileiro, onde variam com acentuada intensidade as condições socioeconômicas. Além disso, a convenção coletiva diminui a concorrência entre empresas e configura um dos meios mais eficazes de atingir a integração entre empresas e trabalhadores.⁹⁰

A liberdade contratual na estipulação do conteúdo da convenção coletiva está limitada pelos arts. 9º e 444 da CLT, salvo as exceções constitucionais (art. 7º, VI, XIII e XIV).⁹¹

Dessa forma, é possível concluir que a legislação trabalhista favorece aos empregadores, a fim de que estes possam fazer uso mais racional e proveitoso da jornada de trabalho dos obreiros.

3.3 Da (in)constitucionalidade

O objetivo do presente estudo é a concepção do conceito de inconstitucionalidade, bem como selecionar e sistematizar as categorias mais importantes de inconstitucionalidade.

A inconstitucionalidade ou a constitucionalidade são aferidas sempre entre dois termos, a norma ou a ausência dela (omissão) – valoração atualizada – e a Constituição, isto é, um valor constitutivo. São, portanto, antes de mais nada, uma

⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: Com os comentários à lei 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017. p. 75.

⁹⁰ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** LTr, 2005. p.1192

⁹¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** LTr, 2005. p.1191.

relação, aquela contrária, esta coincidente, entre valores inseridos no mundo jurídico.⁹²

Pois bem, Paulo Serejo conceitua como:

A inconstitucionalidade costuma considerar isoladamente a existência de uma norma ou de uma omissão do legislador, utilizando-se, portanto, de elementos contingenciais, que podem ou não estar presentes. Se ela acontece em duas situações diferentes, é preciso que se busque a nota distintiva de uma e de outra, a fim de ser construído o conceito de inconstitucionalidade. Deve haver algo na norma e na omissão que as igualem. Algo que faz com que ambas possam ser consideradas em face da Constituição. Falar em ato positivo e ato negativo do legislador seria apenas dar nomes diferentes às mesmas coisas, norma e omissão.⁹³

É sabido que a Constituição disciplina o modo de produção das leis e demais espécies normativas primárias, definindo competências e procedimentos a serem observados em sua criação.

É necessário um entendimento para inconstitucionalidade formal e material. Barroso explica que:

Ocorrerá inconstitucionalidade formal, quando um ato legislativo tenha sido produzido em desconformidade com as normas de competência ou com o procedimento estabelecido para seu ingresso no mundo jurídico. A inconstitucionalidade será material quando o conteúdo do ato infraconstitucional estiver em contrariedade com alguma norma substanciada prevista na Constituição, seja uma regra ou um princípio.⁹⁴

De igual forma, haverá inconstitucionalidade formal se determinada espécie normativa for produzida sem a observância do processo legislativo próprio. Se um parlamentar apresentar projeto de lei criando cargo público, modificando o estatuto da magistratura ou criando atribuições para o Ministério Público, ocorrerá inconstitucionalidade formal por vício de iniciativa.⁹⁵

⁹² SEREJO, Paulo. Revista Jurídica Virtual - Brasília, vol. 2, n. 19, dez. 2000. Disponível em: <file:///C:/Users/julia/AppData/Local/Temp/964-1928-1-SM.pdf>. Acesso em: 06 de novembro de 2018.

⁹³ SEREJO, Paulo. Revista Jurídica Virtual - Brasília, vol. 2, n. 19, dez. 2000. Disponível em: <file:///C:/Users/julia/AppData/Local/Temp/964-1928-1-SM.pdf>. Acesso em: 06 de novembro de 2018.

⁹⁴ BARROSO, Luiz Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro**. 3ª edição revista e atualizada – São Paulo: Saraiva, 2008. p. 26.

⁹⁵ BARROSO, Luiz Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro**. 3ª edição revista e atualizada – São Paulo: Saraiva, 2008. p. 27.

Conforme dito no conceito de inconstitucionalidade material, o mesmo expressa uma incompatibilidade de conteúdo, substantiva, entre a lei ou ato normativo da Constituição.

O reconhecimento de inconstitucionalidade de um ato normativo, em decorrência de desvio formal ou material, produz o mesmo efeito jurídico: a invalidade da norma, cuja tendência será ter sua eficácia paralisada. A única situação de efeitos diversos: quando a incompatibilidade se der entre uma nova Constituição, ou uma emenda constitucional e norma infraconstitucional preexistente.⁹⁶

A Constituição é suscetível de violação por via de ação, uma conduta positiva, ou por via de uma omissão, uma inércia ilegítima. A inconstitucionalidade por ação, abrange os atos legislativos incompatíveis com o texto constitucional, bem como por omissão, que pode ser imputável aos três Poderes.⁹⁷

Configura-se omissão inconstitucional total, quando o legislador, tendo o dever jurídico de atuar, abstenha-se de fazê-lo, deixando um vazio normativo na matéria.⁹⁸ Barroso traz o entendimento três possibilidades de atuação judicial no âmbito da jurisdição constitucional:

- (a) Reconhecer auto-aplicabilidade à norma constitucional e fazê-la incidir diretamente;
- (b) Apenas declarar a existência da omissão, constituindo em mora o órgão competente para saná-la;
- (c) Não sendo a norma auto-aplicável, criar para o caso concreto a regra faltante.⁹⁹

A omissão parcial comporta a identificação de duas espécies: a chamada omissão relativa e omissão parcial propriamente dita. Há também, três linhas possíveis de atuação judicial: a primeira é a declaração da inconstitucionalidade por ação da lei. Tal solução traria o inconveniente de universalizar a situação

⁹⁶ BARROSO, Luiz Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro**. 3ª edição revista e atualizada – São Paulo: Saraiva, 2008. p.29.

⁹⁷ BARROSO, Luiz Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro**. 3ª edição revista e atualizada – São Paulo: Saraiva, 2008. p. 32.

⁹⁸ BARROSO, Luiz Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro**. 3ª edição revista e atualizada – São Paulo: Saraiva, 2008. p.35.

⁹⁹ BARROSO, Luiz Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro**. 3ª edição revista e atualizada – São Paulo: Saraiva, 2008. p.35.

desvantajosa, em lugar de beneficiar os excluídos; a segunda é a declaração de inconstitucionalidade por omissão parcial da lei; a terceira é a extensão do benefício à categoria, a qual enfrenta dificuldades relativamente a princípios como separação de Poderes, legalidade, orçamento e reserva do possível.¹⁰⁰

Existem outras espécies de inconstitucionalidade, sendo classificadas como total ou parcial, direta ou indireta e superveniente ou originária.

A inconstitucionalidade será total quando colher a íntegra do diploma legal impugnado, e parcial quando recair sobre um ou vários dispositivos, ou sobre fração de um deles, inclusive uma única palavra. A inconstitucionalidade é direta quando há entre o ato impugnado e a Constituição uma antinomia frontal, imediata. Indireta quando o ato, antes de contrastar com a Constituição, conflita com uma lei. Por fim, diz-se a inconstitucionalidade originária quando resulta de defeito congênito da lei. Por último, a inconstitucionalidade será superveniente quando resultar do conflito entre uma norma infraconstitucional, decorrente de uma nova Constituição ou de uma emenda.¹⁰¹

3.3.1 Inconstitucionalidade do artigo 59, § 6º CLT

Neste ponto, surge a problemática estudada, ou seja, a inconstitucionalidade do artigo 59, § 6º da CLT.

Essas modificações jurídicas promovidas pela Lei n. 13.467/2017, torna-se crucial perfilar-se por uma interpretação jurídica que não seja meramente gramatical e literalista, buscando-se o manejo equilibrado e objetivo dos métodos científicos denominados lógico-racional, sistemático e teleológico que são estruturados e fornecidos pela hermenêutica jurídica.¹⁰²

Os dispositivos, 59, §§ 5º e 6º da CLT, são claramente inconstitucionais, porque permitem a compensação anual da jornada, por acordo individual, escrito ou

¹⁰⁰ BARROSO, Luiz Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro**. 3ª edição revista e atualizada – São Paulo: Saraiva, 2008. p.37.

¹⁰¹ BARROSO, Luiz Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro**. 3ª edição revista e atualizada – São Paulo: Saraiva, 2008. p.39-40.

¹⁰² DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: Com os comentários à lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p.120.

tácito, entre empregado e empregador, em manifesto desrespeito à orientação constitucional prevalecente no art. 7º, XIII, da Constituição, de que o sistema de compensação de horários de trabalho somente será válido caso pactuado por convenção ou acordo coletivo de trabalho.¹⁰³

Maurício Godinho Delgado afirma que:

A Lei n. 13.467/2017, entretanto, na literalidade de seu texto (novo § 6º do art. 59 da CLT), autoriza a pactuação bilateral por simples acordo tácito, além dos demais mecanismos já tradicionalmente permitidos (pactuação bilateral escrita e/ou instrumentos coletivos negociados). 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.¹⁰⁴

O acordo tácito na compensação de jornada extraordinária viola não somente a Constituição, como também a Convenção 98 da OIT (direito de sindicalização e negociação coletiva) e a Convenção 154 da OIT (direito ao fomento à negociação coletiva), ambas ratificadas pelo Brasil e que ostentam status de direitos humanos trabalhistas e caráter supralegal na ordem jurídica interna brasileira.

Nota-se a importância da hermenêutica jurídica e de sua aplicação da melhor forma de direito, em especial ao artigo 7º, inciso XIII, de modo em que, os métodos gramatical ou linguístico, histórico, lógico, sistemático e método finalístico, possam ser divulgados com seu sentido e alcance.

Segundo Canotilho, “a Constituição Federal, em se tratando de direitos dos trabalhadores, não autoriza o retrocesso social, quer na parte legislativa, quer, por evidente, na parte interpretativa”.¹⁰⁵

Desse modo, Maurício Godinho descreve que:

A conjugação dos métodos gramatical, lógico-sistemático e teleológico conduz a outra direção interpretativa. O inciso XIII fala em “facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva do trabalho”. Propositadamente a nova Carta colocou o verbete *acordo* afastado da qualificação (e restrição) *coletivo* (aliás, coletiva

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: Com os comentários à lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p. 75.

¹⁰⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: Com os comentários à lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. p.128.

¹⁰⁵ CANOTILHO, J.J. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Lisboa; Almedina, 2003. p. 338-339.

concorda com o feminino convenção), o que permite induzir-se que pretendeu conferir à palavra a dubiedade de acepções que propicia (acordo bilateral ou acordo coletivo).¹⁰⁶

A finalidade da compensação de jornada ser mediante acordo ou convenção coletiva e não por acordo tácito, é estipular as condições de trabalho aplicáveis as relações de trabalho, proteger o trabalhador dos acordos fraudatórios e condições de trabalho à saúde e segurança laboral.

¹⁰⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **A JORNADA DO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**. Disponível em: < https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Mauricio_Delgado.pdf>. Acesso em: 13 de novembro de 2018.

CONCLUSÃO

Como visto, o Direito do Trabalho consiste num conjunto de regras e princípios que regem as relações de trabalho, visando, sobretudo a proteção do trabalhador. Neste passo, a hermenêutica jurídica desempenha a função de interpretar e aplicar a lei, a modo que compatibilize a norma com a realidade social.

Em relação à jornada de trabalho, dentre as teorias apresentadas, a compensação de jornada para ser válida, deve ser ajustada conforme o artigo 7º inciso XIII da CF/88.

Conforme visto, o Direito do Trabalho brasileiro é constituído por fontes heterônomas, e uma delas, encontram-se os tratados e convenções internacionais ratificadas no Brasil, tornando-se importantes fontes formais justralhistas no País.

A convenção N. 98 tem por objetivo promover a negociação e assegurar aos trabalhadores que não sejam prejudicados por discriminação antissindical, bem como a convenção N. 154, que assegura a proteção dos trabalhadores.

É necessário um melhor entendimento ao direito do trabalho como um todo e não apenas da CLT. As normas trabalhistas constam na CLT, como diploma de direito material e processual. Porém, elas estão presentes na Constituição, como fundamento de validade de toda a ordem trabalhista no Brasil.

Por essa razão, a interpretação das normas como um todo, deve prevalecer, a fim, de dar maior lógica e coerência ao ordenamento jurídico, em buscar a melhoria da condição social dos trabalhadores.

De acordo com a pesquisa, entende-se que a Constituição Federal de 1988 se tornou rigorosa, tendo em vista tão somente a compensação mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Qualquer outro requisito é contraditório com a Lei Maior.

De igual forma, o artigo 7º inciso XIII, deve prevalecer, concretizando os direitos fundamentais dos trabalhadores, conforme comando constitucional do processo de formação comunicativa da Constituição de 1988.

Diante de tudo que foi exposto, podemos concluir que é inconstitucional a legalização, promovida pelo artigo 59 § 6º da Lei N. 13.467/2017.

REFERÊNCIAS:

ALVARENGA, Rubia Zanotelli. **Hermenêutica jurídica e direitos humanos sociais do trabalhador.** Disponível em: < <http://ojs.up.com.br/index.php/raizesjuridicas/article/viewFile/121/96>>. Acesso em: 29 de outubro de 2018.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador.** Disponível em: < http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/sites/default/files/copia_de_vjklm-170407a.pdf>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

AZEVEDO, Daniel. **Breve análise sobre os princípios do Direito do Trabalho.** Disponível em: < <https://canalveritas.com.br/2016/09/22/principios-do-direito-do-trabalho/>>. Acesso em: 16 de outubro de 2018.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 7. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

BARROSO, Luiz Roberto. **O controle de constitucionalidade no direito brasileiro.** 3ª edição revista e atualizada – São Paulo: Saraiva, 2008.

BLOG DO ESPAÇO. *Espaço jurídico.* **Princípios do Direito do Trabalho.** Disponível em: < <https://www.espacojuridico.com/blog/principios-do-direito-do-trabalho-parte-1/>>. Acesso em: 16 de outubro de 2018.

BÔAS, Renata Malta Vilas. **Hermenêutica Jurídica: uma questão intrigante.** Disponível em: < http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170725113015.pdf>. Acesso em: 27 de outubro de 2018.

BRASIL. **Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho, Legislação Trabalhista e Previdenciária.**

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acordo de Compensação de Jornada**. “Semana Espanhola” Validade. in:____Súmulas, Orientações Jurisprudências, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II, SDC e Precedentes Normativos. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 23 de outubro de 2018.

CANOTILHO, J.J. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Lisboa; Almedina, 2003.

CARRION, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 32ª ed, atualizada por Eduardo Carrion. São Paulo. Saraiva, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5ª edição, revista, ampliada e atualizada. Niterói: Impetus, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 11ª ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense: São Paulo: Método, 2015.

Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < https://brasil.mylex.net/legislacao/consolidacao-leis-trabalho-clt-art444_82199.html>. Acesso em: 16 de outubro de 2018.

Constituição Federal disponível em: **BRASIL**. *Constituição Federal* (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 23 de outubro de 2018.

CRUZ, Samarah Gonçalves. **Compensação de jornada mensal e a flexibilização da jornada de trabalho**. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI278169,41046-Compensacao+de+jornada+mensal+e+a+flexibilizacao+da+jornada+de>>. Acesso em: 06 de novembro de 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **A JORNADA NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO**. Disponível em: < https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_54/Mauricio_Delgado.pdf>. Acesso em: 29 de outubro de 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Obra Revista, Atualizada, Conforme Lei n. 3.467/7 e MPr. N. 808/17. 17ª edição LTr.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: Com os comentários à lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

Direito Internacional do Trabalho e Direito Interno. *Manual de formação para juízes, Juristas e Docentes em Direito*. Editado por Xavier Beaudonnet. – Turim: Centro Internacional de Formação da OIT, 2011.

DIREITOCOMpontocom. Disponível em: <<https://www.direitocom.com/ct-comentada/titulo-vi-convencoes-coletivas-de-trabalho/artigo-611>>. Acesso em: 29 de outubro de 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª ed., ver., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

GONDIM, Andrea. **Reforma trabalhista e a atividade interpretativa do magistrado**. *Os enunciados da 2ª Jornada de Direito do Trabalho*. JUS.COM.BR. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/61358/reforma-trabalhista-e-a-atividade-interpretativa-do-magistrado>>. Acesso em: 29 de outubro de 2018.

JusBrasil. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/10695286/inciso-viii-do-artigo-84-da-constituicao-federal-de-1988>>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. **Presidência da República**. *Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos*. Disponível em : <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em: 23 de outubro de 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LFG. **Reforma Trabalhista - Vólia Bomfim explica os detalhes da proposta**. 30 de março de 2017. Disponível em: <<https://www.lfg.com.br/conteudos/artigos/geral/reforma-trabalhista-volia-bomfim-explica-os-detalhes-da-proposta>>. Acesso em: 23 de outubro de 2018.

LISBOA. *Trabalho Digno Para Todos.* Disponível em: < https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_03b_pt.htm>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito de dizer a verdade.** Disponível em: < <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/o-dever-de-dizer-a-verdade>>. Acesso em: 11 de set. 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 13ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 22 ed. São Paulo: Atlas. 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **FUNDAMENTOS DE DIREITO DO TRABALHO.** 13ª edição. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 28. Ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e Aplicação do Direito.** Rio de Janeiro: Forense, 1994

MAXIMILIANO, Carlos. **Hermenêutica e Aplicação do Direito.** Rio de Janeiro: Forense. 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho.** 33.ed. São Paulo: LTr, 2007.

OIT – LISBOA. *Trabalho Digno Para Todos.* Disponível em: < https://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_03b_pt.htm>. Acesso em: 05 de novembro de 2018.

OLT Livre. *Interpretação e Comentários da Consolidação das Leis de Trabalho.* Disponível em: < http://www.cltlivre.com.br/artigos_clt/artigo-468-da-clt-das-alteracoes-do-contrato-de-trabalho>. Acesso em: 22 de outubro de 2018.

PEREIRA, Liana Weber. **Breve exposição sobre a compensação de jornada e a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região após a Lei 13.467/17.** Linked in. Disponível em: < <https://www.linkedin.com/pulse/breve->

exposi%C3%A7%C3%A3o-sobre-compensa%C3%A7%C3%A3o-de-jornada-e-do-da-weber-pereira>. Acesso em 07 de novembro de 2018.

RHevistaRH: Portal de Gente e Gestão. Compensação e banco de horas pós reforma trabalhista Disponível em: <
<http://www.rhevistarh.com.br/portal/?p=18430>>. Acesso em: 29 de outubro de 2018.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1978.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho. Concursos públicos**. 20. Edição, revista atualizada e ampliada 2018.

SEREJO, Paulo. Revista Jurídica Virtual - Brasília, vol. 2, n. 19, dez. 2000. Disponível em: < file:///C:/Users/julia/AppData/Local/Temp/964-1928-1-SM.pdf>. Acesso em: 06 de novembro de 2018.

SILVA, Fabrício Lima. **Dicas Trabalhistas. Compensação de jornada**. Disponível em: < <https://dicastrabalhistas.com.br/2018/02/04/compensacao-de-jornada/>>. Acesso em: 28 de ago. 2018.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. Imprensa: São Paulo, LTr, 1999.

SILVA, Roberto Luiz. **Direito Internacional Público Resumido**. Belo Horizonte: Inédita. 1999.

Súmula nº 85 do TST COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016. Disponível em: < http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-85>. Acesso em: 06 de novembro de 2018.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 1987.

TUPINAMBÁ, Carolina. **A jornada de trabalho e Lei n. 13.467/2017: O esvaziar da ampulheta na nova logicada contagem do tempo do trabalho**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3º Reg., Belo Horizonte, edição especial, p. 44-66, nov. 2017. p. 62.