

## Os impactos da reforma trabalhista: horas extras, intervalares, “*In Itinere*” e acordos de prorrogação e compensação de jornada

### The impacts of labor reform: extra hours, intervals, “*In Itinere*” and extension agreements and day offering

DOI:10.34117/bjdv7n4-617

Recebimento dos originais: 07/03/2021

Aceitação para publicação: 27/04/2021

#### **Andréa Cristina Marques de Araújo**

Doutora em Ciência da Informação pela Universidade Fernando Pessoa (Porto-Portugal)

Mestre em Ciência da Computação pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

Instituição: Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA

Endereço: Av Alcindo Cacela, 980 – CEP 66.065-217

E-mail: andreacristinamaraujo@gmail.com

#### **Emilia de Fatima da Silva Farinha Pereira**

Mestrado em Direito pela Universidade da Amazônia - UNAMA

Professora do Curso de Bacharelado em Direito do Centro Universitário do Pará – CESUPA

Instituição: Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA

Endereço: Av Alcindo Cacela, 980 – CEP 66.065-217

E-mail: emilia.pereira@prof.cesupa.br

#### **Tatiane Rodrigues Costa**

Graduando de Bacharelado em Direito

Instituição: Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA

Endereço: Av Alcindo Cacela, 980 – CEP 66.065-217

E-mail: tatiane17060438@aluno.cesupa.br

#### **Wilson Coelho Santana Neto**

Graduando de Bacharelado em Direito

Instituição: Centro Universitário do Estado do Pará – CESUPA

Endereço: Av Alcindo Cacela, 980 – CEP 66.065-217

E-mail: wilson17060285@aluno.cesupa.br

#### **RESUMO**

O presente trabalho destina-se a analisar os impactos de tais reformas, especialmente no que tange aos princípios do Direito do Trabalho, recorrendo para tanto a uma pesquisa jurisprudencial, com base no processo fornecido à turma, a Reclamação Trabalhista nº 00000148-47.2018.5.08.0136 (BRASIL, 2019). A pesquisa utiliza revisão bibliográfica para discorrer sobre os princípios que serão abordados neste trabalho. No primeiro, preceitua-se que, na dúvida quanto à interpretação de uma norma, deverá adotar-se aquela

que for mais benéfica ao empregado. Arelado a este subprincípio, está o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que proíbe o empregador de proceder a mudanças contratuais que reduzam os direitos dos empregados ou lhes causem algum dano, podendo apenas beneficiá-los. Como conclusão, identificou-se que a reforma trabalhista, no que tange às horas extras, intervalares, in itinere e acordos de prorrogação e compensação de jornada tiveram impacto negativo no que tange aos princípios da proteção, irrenunciabilidade dos direitos, inalterabilidade contratual lesiva e continuidade da relação de emprego. e por isso a avaliação final apresenta a reforma trabalhista como prejudicial para o trabalhador, representando um inegável retrocesso no Direito do Trabalho.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho, Reforma Trabalhista, Impactos da Reforma.

### **ABSTRACT**

This work aims to analyze the impacts of such reforms, especially with regard to the principles of Labor Law, using a case law research, based on the process provided to the class, Labor Complaint n 00000148-47.2018.5.08 .0136. The research uses a bibliographic review to discuss the principles that will be addressed in this work. In the first, it is stated that, when in doubt as to the interpretation of a standard, the one that is most beneficial to the employee should be adopted. Linked to this subprinciple, is the principle of harmful contractual inalterability, which prohibits the employer from making contractual changes that reduce the rights of employees or cause them harm, and can only benefit them. As a conclusion, it was identified that the labor reform, with regard to overtime, interval, in itinere and extension and compensation agreements, they had a negative impact with regard to the principles of protection, non-waiver of rights, harmful contractual inalterability and continuity of the employment relationship. and that is why the final assessment presents the labor reform as harmful to the worker, representing an undeniable setback in Labor Law.

**Keywords:** Labor Law, Labor Reform, Reform impacts.

## **1 INTRODUÇÃO**

A lei 13.467/17 (BRASIL, 2017), popularmente conhecida como reforma trabalhista, foi duramente criticada por trazer supostas limitações aos direitos dos trabalhadores, por ferir princípios do Direito do Trabalho, representando um retrocesso nas leis laborais. Dentre as mais diversas modificações à Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943), cita-se as mudanças referentes a horas extras, intervalares, in itinere e acordos de prorrogação e compensação de jornada.

O presente trabalho destina-se a analisar os impactos de tais reformas, especialmente no que tange aos princípios do Direito do Trabalho, recorrendo para tanto a uma pesquisa jurisprudencial, com base no processo fornecido à turma, a Reclamação Trabalhista nº 00000148-47.2018.5.08.0136 (BRASIL, 2019).

## 2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Necessário, antes de adentrar na discussão em si, discorrer sobre os princípios que serão abordados neste trabalho. Ainda existem outros princípios do Direito do Trabalho e não consegue-se pensar em um que não tenha sido afetado pela reforma trabalhista, porém este tópico se destinará a analisar aqueles que foram afetados pelas reformas tratadas por este trabalho.

O primeiro é o princípio da proteção ao empregado, que é entendido como a parte mais vulnerável na relação de emprego e juridicamente hipossuficiente. Este princípio se divide em três subprincípios muito importantes para o direito do trabalho: o *in dubio pro operário*, a aplicação da norma mais favorável e a condição mais benéfica (BARROS, 2017).

Nota-se que os três subprincípios estão altamente relacionados entre si. No primeiro, preceitua-se que, na dúvida quanto à interpretação de uma norma, deverá adotar-se aquela que for mais benéfica ao empregado. No segundo, quando houverem duas ou mais normas que regulamentem aquela matéria, prevalecerá aquela que for mais benéfica ao operário (BARROS, 2017).

Já o terceiro – um dos mais relevantes quando se trata da reforma trabalhista – versa sobre a situação onde já houve um acordo fornecendo direitos ao trabalhador, mas depois ocorre de surgir normas supervenientes que modifiquem este direito. Segundo o princípio em tela, o trabalhador, que já adquiriu os direitos previamente acordados, não poderá ser afetado por redução superveniente de seus direitos. Em contrapartida, quando a norma superveniente o beneficia, ele poderá ser beneficiado. Atrelado a este subprincípio, está o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que proíbe o empregador de proceder a mudanças contratuais que reduzam os direitos dos empregados ou lhes causem algum dano, podendo apenas beneficiá-los (BARROS, 2017).

Nota-se que, tratando de uma reforma trabalhista acusada de ser prejudicial aos direitos do trabalhador, o princípio em questão passa a ser um dos mais relevantes para a discussão, juntamente com o princípio da irrenunciabilidade dos direitos. Neste, temos a impossibilidade jurídica do trabalhador renunciar aos seus direitos adquiridos, como aqueles previstos pela Constituição Federal (BRASIL, 1988) e pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (BRASIL, 1943).

Outro princípio digno de nota é a primazia da realidade, que costumava ser utilizado quando havia um conflito entre o que está escrito e o que as provas demonstram ocorrer de fato. Por fim, importante citar outro princípio que, embora não seja tão

relevante para a discussão teórica das reformas em tela, será importante para a análise das consequências práticas das mesmas: o princípio da continuidade da relação de emprego, segundo o qual deve-se prezar pela manutenção do contrato de trabalho, vedando-se a despedida arbitrária (BARROS, 2017).

### **3 A REGRA ANTERIOR**

Até 2017, haviam as seguintes disposições na Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943): acerca das horas extras, a redação original do artigo 59 dispunha que a jornada poderia “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”, constando ainda um parágrafo primeiro que estipulava o acréscimo de pelo menos 20% no pagamento de horas suplementares.

Tal patamar mínimo foi modificado, em atendimento ao princípio da norma mais benéfica ao trabalhador, com o advento da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que em seu artigo 7º, inciso XVI, estipula o acréscimo mínimo de 50%. O parágrafo segundo do mesmo artigo (BRASIL, 1943) previa a compensação de horas, desde que previsto em acordo ou convenção coletiva, com a condição de ocorrer em um período não superior a um ano e não excedendo a jornada diária de 10 horas. Nesta situação, o empregador é dispensado do acréscimo de salário.

Acerca das horas intervalares, o parágrafo quarto do artigo 71 da CLT (BRASIL, 1943) dispunha que, quando o intervalo intrajornada – obrigatório por lei pelo caput do artigo – for suprimido, ainda que em parte, o empregador será obrigado a remunerar o empregado pela hora trabalhada com um acréscimo de 50%. Tal intervalo, segundo o caput do artigo, deve ter no mínimo uma hora e, salvo estipulado por acordo ou convenção coletiva, no máximo duas horas, quando a jornada do trabalhador excede 6 horas diárias.

Já acerca das horas *in itinere*, o artigo 58, parágrafo segundo, da CLT (BRASIL, 1943) dispunha que, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador poderia fornecer a condução para o empregado, com este tempo passando a integrar a jornada de trabalho do empregador. Passou-se a chamar estas horas de horas *in itinere*, o qual, quando excedesse a jornada acertada no contrato de trabalho, seriam pagas como horas extras. O parágrafo terceiro do mesmo artigo (BRASIL, 1943) ainda trazia a possibilidade das microempresas e empresas de pequeno porte acertarem um tempo médio de horas *in itinere* por meio de acordo ou convenção coletiva.

Nota-se que, para todos os três direitos, os acordos e convenções coletivos de trabalho assumem um papel fundamental. Por isso, é relevante discorrer brevemente sobre as normas anteriores que costumavam reger os acordos e convenções coletivas de trabalho. Anteriormente, tinha-se por pacífico que os acordos e convenções coletivas se limitavam à lei, não podendo excluir direitos previstos aos trabalhadores, apenas adaptá-los à situação, de forma a proteger os empregados a partir de concessões bilaterais (VANIN, 2015). Segundo a redação antiga do artigo 620 (BRASIL, 1943, s.p.), “as condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

Já a respeito dos acordos individuais de trabalho, pouco se tinha previsto. A principal estipulação ficava a cargo do artigo 444 (BRASIL, 1943, s.p.), que prevê a “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”. O máximo que havia a respeito da estipulação de jornada era o entendimento do TST, de que a mesma podia ser estipulada por acordo individual desde que não contrariasse as leis, as normas coletivas e as disposições dos órgãos de proteção ao trabalho (BRASIL, 2004).

#### **4 A REGRA PÓS REFORMA**

Após a Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017), o artigo 59 da CLT (BRASIL, 1943) teve diversas mudanças. Apesar de ter sido modificado o já defasado patamar mínimo previsto pelo parágrafo primeiro, a principal modificação foi o acréscimo dos parágrafos quinto e sexto. O primeiro prevê outra possibilidade de compensação de jornada, que é por meio do contrato individual, desde que em um período máximo de seis meses. Já o segundo prevê a licitude do acordo individual tácito para este fim, desde que a compensação ocorra no mesmo mês.

Além da modificação do artigo 59, ainda houve a inclusão dos artigos 59-A e 59-B. O primeiro reconhece a possibilidade de ser acordada a jornada 12x36 por meio de acordo individual, acordo ou convenção coletiva, cuja remuneração pactuada, segundo o seu parágrafo único, “abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno” (BRASIL, 1943, s.p.).

Já o segundo expõe que, quando o acordo não cumprir as exigências legais, não será devida a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária quando não ultrapassada a duração máxima semanal, apenas o respectivo adicional. A polêmica está em seu parágrafo único, que expõe que “a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas”, contrariando o que até então era o entendimento da maioria dos tribunais.

O artigo 71, parágrafo quarto (BRASIL, 1943, s.p.) diz que a supressão parcial do intervalo previsto “implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho”. Por isso, não mais se tem o pagamento do valor integral do intervalo, e sim apenas da parte que lhe foi suprimida.

Por fim, o artigo 58 (BRASIL, 1943) não mais conta com o parágrafo terceiro, enquanto seu parágrafo segundo passou a prever que, até mesmo quando há condução fornecida pelo empregador em locais de difícil acesso sem fornecimento de transporte público, o tempo de transporte não está incluso na jornada de trabalho, extinguindo, para os novos contratos de trabalho, a previsão legal das horas in itinere.

Mas talvez a maior modificação tenha sido sobre os acordos e convenções coletivas de trabalho, bem como o acordo individual entre o empregado e o empregador. Isto porque a reforma trabalhista incluiu o artigo 611-A (BRASIL, 1943), que estipula que, quando as cláusulas versarem sobre pacto quanto à jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), plano de cargos, salários e funções, regulamento empresarial, representante dos trabalhadores no local de trabalho, teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, remuneração por produtividade, modalidade de registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriado, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação de jornada em ambientes insalubres, prêmios de incentivo em bens ou serviços e participação nos lucros ou resultados da empresa, a norma coletiva terá prevalência sobre a lei.

Neste artigo, são dignas de nota duas observações que curiosamente vieram expressas no texto da lei, revelando claramente a intenção do legislador em abrir a possibilidade de supressão por meio de norma coletiva. A primeira é a estipulação de um limite mínimo de trinta minutos de intervalo para jornadas de trabalho superiores a seis horas. Ou seja, por meio de norma coletiva, agora o empregador pode inclusive estipular um intervalo de até trinta minutos inferior ao que a lei prevê. E a segunda é a previsão expressa da desnecessidade de licença prévia das autoridades competentes do Ministério

do Trabalho quando pretende-se prorrogar, por meio de norma coletiva, a jornada de trabalho em ambientes insalubres.

Depois de seus incisos, outro ponto notável no novo artigo são os seus parágrafos. Neste sentido, o primeiro necessário para a discussão é o parágrafo segundo, que prevê que “a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico”. Um acordo cuja justificativa são as concessões bilaterais para fornecer melhores condições de trabalho está desobrigado de indicar quais são essas concessões.

Até estranha-se quando, no parágrafo seguinte, há a disposição de que, quando há a redução do salário ou da jornada, seja obrigatório a previsão de proteção contra a dispensa imotivada, algo que já é protegido pelo direito brasileiro, por meio de normas e pelo princípio da continuidade da relação de trabalho. Curiosamente, o parágrafo quarto do mesmo artigo prevê que quando uma norma coletiva é anulada por meio de ação judicial, sua contrapartida – a qual, frise-se, não é ilícito não trazê-la expressamente no acordo ou convenção, exceto, pelo visto, a proteção contra dispensa desmotivada em casos de normas reduzindo o salário ou a jornada – deverá, também, ser anulada, sem repetição do indébito.

Além da polêmica norma colocando as normas coletivas acima da lei, a reforma ainda trouxe o artigo 611-B (BRASIL, 1943), prevendo os direitos dos trabalhadores cuja redução ou supressão não poderão ser tratadas por meio de acordo ou convenção coletiva. Neste artigo, dois detalhes saltam aos olhos: o primeiro é a palavra “exclusivamente”, pondo o rol como taxativo. Nenhum outro direito, que não seja aqueles tratados pelo artigo, terá sua redução ou supressão por norma coletiva considerada objeto ilícito.

A segunda é o seu parágrafo único, que expõe que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho” (BRASIL, 1943, s.p.), para fins de ilicitude da norma coletiva, normas estas que estão previstas pelo artigo em seu inciso XVII. A inclusão deste parágrafo único revela a clara intenção do legislador em expor que a redução dos direitos do trabalhador sobre a duração da jornada de trabalho e intervalos não é objeto ilícito de norma coletiva, podendo estes serem reduzidos ou suprimidos por meio de acordo ou convenção.

Tratados os dois polêmicos artigos, o último artigo digno de nota para os fins deste trabalho é a nova redação do artigo 620 (BRASIL, 1943), que deixou de estabelecer a prioridade das normas a partir do princípio da norma mais benéfica e passou a estabelece-

la pela especificidade: agora acordos coletivos sempre prevalecem sobre convenções coletivas, ainda quando a norma constante nestes é mais prejudicial para o trabalhador.

Saindo do âmbito dos acordos e convenções coletivas, necessário também analisar o instituto que, com a reforma trabalhista, passou a ser previsto legalmente, conforme visto acima, como uma das possibilidades de prever normas a respeito da jornada de trabalho, que é o acordo individual realizado entre o empregado e o empregador. Nesse sentido, a reforma trabalhista incluiu no artigo 444 (BRASIL, 1943) um parágrafo único, que aplica aos acordos individuais o mesmo disposto aos acordos coletivos no polêmico artigo 611-A – inclusive com preponderância não só sobre as leis como sobre os próprios instrumentos coletivos – no caso de se tratar de “empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”.

Portanto, conclui-se que tais disposições não trouxeram nenhuma melhoria quanto aos princípios do Direito do Trabalho, apenas retrocessos quanto ao cumprimento destes. Para o grupo, isso configura uma afronta grave ao princípio da proteção, ao reduzir os direitos dos trabalhadores e oferecendo-lhes condições menos benéficas.

## **5 OS IMPACTOS DA REFORMA**

São incontáveis as aberturas que estes tópicos da reforma trabalhista deram para a redução dos direitos dos trabalhadores. A reforma, que surgiu com a proposta de gerar mais empregos no país ao diminuir as supostas dificuldades do empregador, acabou por não cumprir o seu papel, visto que a taxa de desemprego aumentou, e é muito difícil desvincular este aumento da própria reforma trabalhista (LESSA, 2019).

Na avaliação da presidente da Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas (LESSA, 2019), as mudanças quanto aos acordos individuais e coletivos, ao invés de representar a maior participação do trabalhador a fim de adquirir melhorias, conforme defendem os reformistas, representou o exato oposto: funcionam como a forma mais eficaz de redução de direitos trabalhistas, visto que o trabalhador/sindicato se vê obrigado a negociar a abdicção de seus direitos sob a ameaça de perder o emprego/contribuição sindical, impactando de forma violenta o princípio da irrenunciabilidade dos direitos.

Assumir o argumento reformista de que a maior relevância das normas coletivas representaria a maior participação do trabalhador é ignorar todo o contexto social que fundamenta o princípio norteador do Direito do Trabalho: o princípio da proteção. Não se pode ignorar que o trabalhador é a parte vulnerável da relação de emprego e a parte



hipossuficiente da relação jurídica, motivo pelo qual é incabível pensar que, em uma decisão a ser tomada em conjunto com o seu empregador, o trabalhador teria mais voz.

Diversas foram as situações onde a reforma trabalhista viu a necessidade de contrariar, por lei, interpretações que a jurisprudência majoritária costumava dar baseadas no subprincípio do *in dubio pro operário*. Uma delas é o parágrafo único do artigo 59-B, que contraria a jurisprudência anteriormente majoritária de que a prestação habitual de horas extras descaracteriza o acordo. Outra é a nova redação do artigo 71, cuja redação anterior era interpretada majoritariamente como se a supressão parcial gerasse direito ao pagamento de toda uma hora intervalar.

O subprincípio da aplicação da norma mais favorável foi altamente prejudicado com a nova determinação da prioridade dos instrumentos normativos, colocando os acordos individuais e as normas coletivas acima da própria lei e definindo a especificidade – e não mais o benefício ao trabalhador – como a definidora da ordem de prioridade.

Tal prioridade é uma das grandes polêmicas que os tribunais estão tendo que lidar, pois apesar do subprincípio da condição mais benéfica e o princípio da inalterabilidade contratual lesiva darem suporte para a não aplicação das lesões da reforma trabalhista a contratos de trabalho mais antigos, tem-se agora a definição da prioridade das normas, que podem acabar por alterar uma regra a ponto de a situação ficar mais lesiva para o empregado.

Claro que os princípios em tela podem ser invocados, mas não se pode ignorar a já citada situação do trabalhador ser vulnerável, podendo perder seu emprego por não ser mais economicamente interessante para a empresa nestas situações. Sendo assim, o princípio da primazia da realidade deve nortear o julgamento do juiz para coibir situações onde o princípio da continuidade da relação de emprego está sendo manifestadamente contrariado.

## 6 O PROCESSO EM TELA

Nos foi repassado o processo de nº 00000148-47.2018.5.08.0136 (BRASIL, 2019), que se trata, dentre outras matérias, da questão das horas extras, intervalares e “*in itinere*” após a reforma trabalhista. Nesta questão, o autor, que trabalhava sob regime de turno ininterrupto de revezamento, reclamava do seu turno de 0h às 6h estar sendo considerado, por força de norma coletiva, um turno de 6h normal, sem considerar a hora ficta noturna. Quanto a horas *in itinere*, alegava que a empresa não os pagava corretamente, conforme teria sido acordado em acordo coletivo.

O processo traz posicionamentos divergentes sobre as três matérias dentre a Juíza da 2ª Vara do Trabalho de Parauapebas e a Terceira Turma Recursal do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região – TRT8. Em sua sentença, datada de 11/03/2019, foi decidido por considerar nula a norma coletiva e deferir ao autor o pagamento da 7ª e 8ª horas extras nos dias que o mesmo laborava das 0h às 6h, além de deferir-lhe o pagamento de uma hora intrajornada nestes dias. Já o pleito de horas in itinere foi indeferido, por considerar que a empresa lhe pagava as horas corretamente.

Nota-se que para a Juíza de 1º grau, a norma coletiva foi considerada nula quando os fatos analisados no processo – da ocorrência de horas extras habituais, além do que fora estipulado pela norma coletiva – ultrapassaram o limite legal de oito horas, em observância à Súmula 423 do TST (BRASIL, 2008), que dita que “Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da sétima e oitava horas como extras”. Já quanto às horas in itinere, a norma coletiva não chegou a ser analisada, com a juíza procedendo às devidas interpretações legais, sugerindo uma postura bastante legalista.

Já em seu acórdão, a Turma concorda com a tese trazida pelo Recurso Ordinário do reclamante, de que os requisitos para pagamento se dão de forma alternativa, e que havia diferenças a serem pagas pela reclamada, deferindo-lhe as horas in itinere. Todavia, a mesma entendeu pela validade da norma coletiva que considerava o turno noturno como um turno de seis horas normal, pois entendia que a norma era benéfica para o trabalhador, por dar-lhe direito a um bom adicional salarial, indeferindo as horas extras e as horas intervalares.

Diferente da sentença, para a terceira turma, a norma coletiva foi considerada válida no momento que se observou que ela era mais benéfica para o trabalhador devido à sua contrapartida, discordando da ocorrência de nulidade por horas extras habituais, por considerar que a empresa pagava o valor respectivo quando havia a prestação de horas extras, não podendo considerá-las diárias e habituais.

Nas horas in itinere, percebe-se que os desembargadores tomaram a decisão baseando-se no que estava estipulado em norma coletiva, entendendo que havia diferenças a ser pagas. Sendo assim, avalia-se que os desembargadores adotaram uma

postura que levava mais em consideração o disposto em normas coletivas, em comparação à juíza de 1º grau, seja no que esta beneficia o trabalhador, seja no que o prejudica.

O caso é um excelente ilustrador da problemática que o poder judiciário encontra ao se deparar com normas coletivas. Nota-se que a reforma trabalhista sequer chegou a ser aplicada no caso, no que tange a direitos materiais, por se tratar de contrato celebrado em data anterior à vigência da reforma, mas mesmo assim, a mera existência de normas coletivas já gerou uma série de discordâncias entre as duas instâncias.

Se a existência do instrumento em questão já é o suficiente para tal insegurança jurídica, questiona-se o que seria quando tal instrumento é capaz de se sobrepor sobre as leis, e mais ainda, de ser desbancado por um instrumento relativamente novo no que tange à previsão de sua capacidade de reger estas matérias. Não se pode ignorar a insegurança jurídica que isso causa, dando todo o poder ao empregador para definir quais direitos o empregado possui.

Observa-se que, na decisão onde se desconsiderou a aplicação da norma coletiva em prol da regra normal, esta se deu por um entendimento jurisprudencial que foi utilizado para afastá-la, o que foi reformado em segundo grau por entender que o caso em tela não se tratava de horas extras diárias e habituais. Nota-se que a reforma trabalhista fez questão de contrariar, de forma literal, este e outros entendimentos que interpretavam a lei trabalhista de forma mais benéfica para o empregado. Sendo assim, em um julgamento realizado utilizando-se as regras de hoje, não haveria espaço para tal interpretação.

## **7 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conclui-se que a reforma trabalhista, no que tange às horas extras, intervalares, in itinere e acordos de prorrogação e compensação de jornada tiveram impacto negativo no que tange aos princípios da proteção, irrenunciabilidade dos direitos, inalterabilidade contratual lesiva e continuidade da relação de emprego. Tal impacto tem consequências gravosas na prática jurídica, alterando entendimentos jurisprudenciais há muito tempo firmados a fim de proteger o trabalhador como parte insuficiente, gerando uma grande insegurança jurídica.

Servindo o meio judiciário como garantidor de justiça ao trabalhador, são inegáveis os impactos no dia a dia do empregado: pois o trabalhador se vê obrigado a abrir mão de seus direitos para manter seu emprego. Por todo o exposto, a conclusão final

da pesquisa supra apresentada avalia a reforma trabalhista como prejudicial para o trabalhador, representando um inegável retrocesso no Direito do Trabalho.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. **Constituição Federal da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 25 set 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1 mai 1943. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 25 set 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 13 jul 2017. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 25 set 2020.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. **Reclamação Trabalhista nº 00000148-47.2018.5.08.0136**. 3ª Turma. Relator: Desembargador Dr. Mário Leite. 22 mai 2019.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 423 do TST**. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento das 7ª e 8ª horas como extras. 2008.

LESSA, Cláudio. **Reforma trabalhista recebe críticas dois anos após entrar em vigor**. Agência Câmara de Notícias. 20 nov 2019. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/615470-reforma-trabalhista-recebe-criticas-dois-anos-apos-entrar-em-vigor/>>. Acesso em: 25 set 2020.