

## **Reforma Trabalhista - Flexibilização das jornadas de trabalho**

Leticia Eduarda Peixoto da Silva<sup>1</sup>  
Luana Raquel dos Reis<sup>1</sup>  
Oraides Marques<sup>2</sup>

A proteção ao trabalho advém de uma construção histórica, sendo as primeiras regras em matéria trabalhista datadas do século XIX. De outra parte, não foram poucos os acontecimentos que vieram a repercutir de forma substancial no regramento trabalhista, tanto no seu surgimento propriamente dito como na sua configuração contemporânea. A flexibilização das leis trabalhistas, nesse contexto, é um fenômeno eminentemente atual e inerente à condição pós-moderna, apresentando-se como de especial interesse à esfera laboral, especialmente, no Brasil nos tempos atuais com a aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 a chamada lei da Reforma Trabalhista. A nova legislação trabalhista entrará em vigor 13 de novembro de 2017, no qual dispõe sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, podendo acontecer prorrogação da jornada de trabalho até 12 horas por dia. Aderindo a essa regra, a empresa terá de fazer previamente um acordo individual por escrito com o profissional ou acordo ou convenção coletiva com o sindicato. A partir de então, o turno será de 12x36. A mudança não permite que os trabalhadores contratados para jornadas de 8 horas ou menos trabalhem 12 horas por dia. O texto da legislação deixa claro que não será computado na jornada de trabalho o tempo que o empregado leva de casa até o trabalho e vice-versa em local de difícil acesso ou não servido de transporte público regular e muito menos se considera tempo à disposição do empregador, o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares. Uma das principais mudanças na legislação na reforma trabalhista foi a regulamentação

<sup>1</sup> Graduando do curso da graduação em Direito – UNICNEC.

<sup>2</sup> Professora Mestre em Direito e orientadora – UNICNEC.

*Conhecimento e Diversidade: Caminhos para novas descobertas*

do trabalho intermitente. Nesse tipo de trabalho, são alternados períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. A única exceção será para os aeronautas, que continuarão regidos por legislação própria. Esse contrato deverá ser por escrito, e o valor da remuneração não poderá ser menor que o do salário mínimo em hora ou àquele de empregados que exerçam a mesma função. Com três dias corridos de antecedência, o empregador convocará o trabalhador e informará a jornada. Se ele aceitar, terá um dia útil para responder e, se não comparecer, terá de pagar multa de 50% da remuneração que seria devida em um prazo de 30 dias, permitida a compensação em igual prazo. Neste sentido, a pesquisa propõe-se a um breve estudo sobre o surgimento e histórico sobre a jornada de trabalho, analisando os princípios que orientam a matéria trabalhista, bem como compreender a aplicabilidade da legislação nos tempos atuais, especialmente no que refere à adoção das jornadas de trabalho.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho, Reforma Legislativa, Jornada de Trabalho.