



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

KATIUCHA FERNANDA SILVA

**O POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL DO TRT – 6ª REGIÃO APÓS AS
MUDANÇAS INCONSTITUCIONAIS PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017
SOBRE O BANCO DE HORAS**

Recife

2023

KATIUCHA FERNANDA SILVA

**O POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL DO TRT – 6ª REGIÃO APÓS AS
MUDANÇAS INCONSTITUCIONAIS PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017
SOBRE O BANCO DE HORAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para obtenção do título de bacharela em Direito.

Área de concentração: Direito Individual do Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho

Recife

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Silva, Katiucha Fernanda.

O posicionamento jurisprudencial do TRT-6ª Região após as mudanças inconstitucionais promovidas pela Lei nº 13.467/2017 sobre o banco de horas / Katiucha Fernanda Silva. - Recife, 2023.

170p. : il.

Orientador(a): Hugo Cavalcanti Melo Filho

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2023.

Inclui referências, apêndices.

1. Inconstitucionalidades. 2. Reforma Trabalhista. 3. Banco de Horas. 4. Jurisprudência. 5. TRT-6ª Região. I. Melo Filho, Hugo Cavalcanti. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

KATIUCHA FERNANDA SILVA

**O POSICIONAMENTO JURISPRUDENCIAL DO TRT – 6ª REGIÃO APÓS AS
MUDANÇAS INCONSTITUCIONAIS PROMOVIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017
SOBRE O BANCO DE HORAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito da Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como
requisito parcial para obtenção do título de bacharela
em Direito.

Aprovado em: 25/09/2023.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Carlo Benito Consentino Filho (1º Examinador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2º Examinador)
Universidade Federal de Pernambuco

Prof. Dr. André Felipe de Lima Costa (3º Examinador externo)

RESUMO

Ao se observar o processo histórico de desenvolvimento do que hoje chamamos de Justiça do Trabalho evidencia-se que essa área especializada do poder judiciário se confunde com a própria construção da consolidação das leis trabalhistas. Foram duas conquistas fundamentais para garantir um rol mínimo de direitos para a classe trabalhadora, assim como, a imposição de limites aos abusos frequentemente praticados pelos empregadores. Mas, passados 74 anos de vigência da CLT, assistiu-se, em 2017, a um retrocesso social arquitetado pelo empresariado, com forte poder de influência política, que impulsionou a elaboração e promulgação da chamada reforma trabalhista, promovendo mudanças profundas no rol de direitos conquistados. A presente pesquisa teve como principal objetivo analisar o posicionamento jurisprudencial do TRT – 6ª Região a respeito do banco de horas, após as mudanças inconstitucionais promovidas pela Lei nº 13.467/2017. Para tanto, o universo amostral foi composto por 200 acórdãos coletados no site do referido órgão, sendo 100 acórdãos referente ao período de 2016 a 2017 e 100 acórdãos correspondente ao período de 2021 a 2022. Como resultado, constatou-se que o posicionamento predominante nas turmas que compõem o TRT – 6ª Região é de adesão à lei. Pois, as lides recepcionadas pelo órgão que discutiram questões atinentes a validade do banco de horas, sobre período laboral ocorrido a partir de 11.11.2017, tiveram a incidência das novas regras instituídas pela reforma trabalhista. Outro dado importante encontrado refere-se ao discurso de legitimidade atribuído a tais regras, em parte dos acórdãos analisados o órgão conferiu constitucionalidade ao art. 611-A, que institui a máxima de que o negociado tem prevalência sobre o legislado, sob o argumento de que a CF/88 privilegia a negociação coletiva privada, que a turma por ser órgão fracionário nada pode fazer sobre o controle difuso de constitucionalidade, e que até que o STF afirme ser inconstitucional tal regra, ela será apreendida como uma norma recepcionada pela CF/88. Portanto, no atual contexto de desmonte dos direitos trabalhistas, o posicionamento evidenciado apresenta-se como um dado bastante preocupante já que na medida em que se aplicam tais regras instituídas pela reforma trabalhista forma-se uma jurisprudência que só tende a corroborar com o retrocesso social pretendido pelas forças políticas e econômicas que ao potencializar ainda mais a exploração do trabalho humano, maximizando seus lucros, ampliam as desigualdades socioeconômicas vulnerabilizando ainda mais a classe trabalhadora.

Palavras-chave: Inconstitucionalidades; Reforma Trabalhista; Banco de Horas; Jurisprudência; TRT-6ª Região.

ABSTRACT

When observing the historical process of development of what we now call Labor Justice, it becomes evident that this specialized area of the judiciary is intertwined with the very construction of the consolidation of labor laws. These were two key achievements to guarantee a minimum set of rights for the working class, as well as the imposition of limits on abuses frequently committed by employers. But, 74 years after the CLT was in force, 2017 witnessed a social setback engineered by the business community, with a strong power of political influence, which boosted the elaboration and enactment of the so-called labor reform, promoting profound changes in the list of rights conquered. The main objective of this research was to analyze the jurisprudential position of the TRT - 6th Region regarding the bank of hours, after the unconstitutional changes promoted by Law nº 13.467/2017. To this end, the sample universe was composed of 200 judgments collected on the website of the said body, with 100 judgments referring to the period from 2016 to 2017 and 100 judgments corresponding to the period from 2021 to 2022. As a result, it was found that the predominant position in the classes that make up the TRT – 6th Region adhere to the law. Therefore, the disputes received by the body that discussed issues related to the validity of the bank of hours, on the working period that occurred from 11.11.2017, had the incidence of the new rules instituted by the labor reform. Another important data found refers to the discourse of legitimacy attributed to such rules, in part of the judgments analyzed the body conferred constitutionality to art. 611-A, which institutes the maxim that what is negotiated has precedence over what is legislated, on the grounds that CF/88 privileges private collective negotiation, that the class, as it is a fractional body, can do nothing about the diffuse control of constitutionality, and that until the STF declares that such a rule is unconstitutional, it will be apprehended as a norm approved by CF/88. Therefore, in the current context of the dismantling of labor rights, the evidenced position presents itself as a rather worrying fact since, to the extent that such rules instituted by the labor reform are applied, a jurisprudence is formed that only tends to corroborate with the social regression intended by political and economic forces that, by further enhancing the exploitation of human labor, maximizing its profits, increase socioeconomic inequalities, making the working class even more vulnerable.

Keywords: Unconstitutionality; Working Reform; Banc of Hours; Jurisprudence; TRT – 6th Region.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1	Regras de compensação referente ao banco de horas segundo a Lei nº 13.467/2017	39
Quadro 2	Causas de maior incidência nos acórdãos para validação ou não do banco de horas	69

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNT	Conselho Nacional do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CRT	Conselho Regional do Trabalho
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DEJT	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
DJ	Diário da Justiça
DUDH	Declaração Universal de Direitos Humanos
FHC	Fernando Henrique Cardoso
MAIC	Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
PC do B	Partido Comunista do Brasil
PDT	Partido Democrático Trabalhista
PT	Partido dos Trabalhadores
Res.	Resolução
SBDI-I	Subseção I da Seção Especializada em Dissídios Individuais
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
2 O PAPEL DO PODER JUDICIÁRIO NA APLICAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS	16
2.1 O SURGIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO	16
2.2 OS ATAQUES À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA	18
2.3 OS ATAQUES À JUSTIÇA DO TRABALHO E O PAPEL DE RESISTÊNCIA A SER ASSUMIDO PELA MAGISTRATURA	21
3 O DIREITO DO TRABALHO E A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NORMATIVOS	24
3.1 A TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CLÁSSICA	24
3.2 A TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA	28
4 A PROTEÇÃO DO LIMITE DA JORNADA DE TRABALHO	34
4.1 O BANCO DE HORAS	36
5 BANCO DE HORAS: a inconstitucionalidade da Lei nº 13.467/2017 e a vulnerabilidade do trabalhador	41
5.1 INCONSTITUCIONALIDADE E INCONVENCIONALIDADE DA LEI Nº 13.467/2017	45
6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS SOBRE OS ACÓRDÃOS DO TRT-6ª REGIÃO	54
6.1 CONTEXTUALIZAÇÃO	54
6.2 BANCO DE HORAS: acórdãos proferidos entre 2016 e 2022	55
6.3 O POSICIONAMENTO ADOTADO COM A VIGÊNCIA DA “REFORMA TRABALHISTA” NO PERÍODO DE 2021 A 2022	64
6.4 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OS ACÓRDÃOS PROFERIDOS ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 (2016/2017) E APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA REFERIDA LEI (2021/2022)	69
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	72
REFERÊNCIAS	74
APÊNDICE A – RELAÇÃO DOS ACÓRDÃOS PROFERIDOS ENTRE 2016 E 2022 COLETADOS	79
APÊNDICE B – CATEGORIZAÇÃO: unidades de contexto e unidades de registro dos acórdãos analisados (2021/2022)	90

1 INTRODUÇÃO

Foi sob um discurso travestido por uma suposta proposta de modernização e flexibilização das normas protetivas do direito do trabalho - frise-se normas essas conquistadas e consolidadas por um processo histórico de lutas de caráter político, emancipatório e contra hegemônico travadas pela classe trabalhadora - foi sob o argumento de que dadas as transformações sofridas no mundo do trabalho, tais normas apresentavam-se como um entrave ao desenvolvimento econômico e a geração de empregos.

Havendo, portanto, conforme o disposto no relatório da reforma trabalhista, proferido pelo relator deputado federal Rogério Marinho, a necessidade de disciplinar as regras “rígidas” da CLT de modo “mais razoável pelas partes” garantindo-se assim uma suposta segurança jurídica que viesse a impedir a atuação do judiciário, no sentido de invalidá-las. Foi nesse contexto, que um dado grupo da sociedade (em sua maioria, empresários, sindicatos patronais, parcela da classe política, grande mídia, entre outros) passou a clamar por uma pretensa liberdade e direito de escolha “necessária na relação capital-trabalho” para alavancar o país que estava imerso em uma crise econômica e político-institucional.

Diante de tamanha retórica, resta-nos refletir sobre alguns aspectos pertinentes: o que essa liberdade tão defendida representa de fato? A que grupo de pessoas realmente se destina? E no que tange a flexibilização de regras de “modo razoável” – expressão bastante subjetiva e aberta - também cabe a indagação, razoável para quem?

A liberdade, a modernização e a flexibilização defendidas se materializaram na Lei nº 13.467/2017 que, grosso modo, promoveu retiradas de direitos e garantias dos trabalhadores, o enfraquecimento das organizações sindicais, além da obstaculização do acesso à justiça, em resumo, a precarização das relações de trabalho. Mas, sem dúvida alguma, em contrapartida, ao empregador foi dado um leque de possibilidades para exploração do trabalho humano sem os “encargos” até então impostos pela CLT. Maior poder e “liberdade”, portanto, lhes foram conferidos para vulnerabilizar a relação de trabalho, sem riscos de responsabilizações posteriores a serem aplicadas pelo judiciário que, por sua vez, é apresentado pelos defensores da reforma como um Estado interventor, limitador do direito à liberdade e do desenvolvimento econômico.

Desse modo, é sob a máxima instituída pela reforma de que “o negociado se sobrepõe ao legislado”, por exemplo, que se põe na prática o trabalhador como refém de um acordo para manutenção do trabalho que é, na maioria das vezes, fonte única de sua subsistência - dado que detém, como meio de “sobrevivência” tão somente sua força de trabalho. É com embasamento

nesse cínico discurso de que em tal situação há liberdade e direito de escolha do trabalhador, como se tal relação fosse paritária, que se fundamenta por meio da lei da reforma, o esfacelamento dos direitos e garantias trabalhistas e tenta-se forçosamente inibir a atuação do Estado, representado nessa seara pela Justiça do Trabalho.

O golpe de 2016, conforme elucidam Melo Filho e Andrade (2021), engendrado pela direita tradicional resultou de sua frustração com a derrota nas urnas das eleições em 2014, impossibilitando-a de dar continuidade ao projeto neoliberal de desmonte dos direitos sociais. Desse modo, no pós-golpe com o governo Temer e Bolsonaro o país passou a vivenciar o cumprimento da agenda ultraliberal a serviço do capital, materializadas nas sucessivas reformas (trabalhista, previdenciária, a terceirização para atividades fins) amargadas pela população, fazendo a realidade da classe trabalhadora retroceder, em termos de direitos sociais e condições de existência, ao século XIX.

Vale destacar que a criação da Lei nº 13.467/2017 surge em um contexto político e econômico bastante conturbado. Como bem aponta Souto Maior (2017), o projeto de lei¹ foi construído em meio a um escândalo político da operação Lava-Jato, sob a investigação de nomes que ocupavam o cenário político, como o do então presidente interino Michel Temer, que assumiu a cadeira da presidência do país após o golpe tecido contra a presidenta Dilma Rousseff. Neste cenário, a aprovação da reforma trabalhista e a própria elaboração da proposta visou a satisfação dos interesses do empresariado – significando o cumprimento da agenda ultraliberal, como explicam Melo Filho e Andrade (2021) -, e o apoio do governo ilegítimo que se estabelecia pós-golpe, além de tirar de cena a discussão acerca da suspeita de envolvimento de políticos, dentre eles o presidente Michel Temer, no caso de corrupção envolvendo a Odebrecht.

Para tentar dar legitimidade a reforma trabalhista um dos principais argumentos bastante sustentado foi a geração de empregos e redução do trabalho informal com a tão almejada “flexibilização das normas”. Mas, passados mais de cinco anos de sua vigência o que se verifica na realidade é o inverso, um aumento do desemprego e da informalidade. Filgueiras (2019, p.44), já em 2019, em seu estudo sobre o impacto da reforma na geração de emprego, constata que ao contrário do discurso difundido pelos defensores da reforma, o trabalho informal² cresceu mais fortemente em relação ao emprego com CTPS na vigência da Lei nº 13.467/2017.

¹ Inicialmente, em dezembro de 2016, o PL 6.787 tinha onze artigos. Quando retornou das comissões na Câmara, como efeito de mais de 850 emendas, todas elas enviadas por representantes de empregadores, estava com mais de 100. O projeto de lei teve enorme apoio da grande mídia, foi votado em regime de urgência e em abril de 2017 já estava aprovado pela Câmara (SOUTO MAIOR e SEVERO, 2017, s.p.).

² (...) a elevação da subocupação e força de trabalho potencial supera a oscilação para baixo do desemprego aberto na comparação entre trimestres iguais. A ampliação do desemprego total é grave porque é o indicador mais revelador sobre a falta efetiva de trabalho, e ganha ainda

Segundo o autor, na prática, a reforma sugere um incentivo a não formalização da condição do vínculo de trabalho pelos empresários, dado que há um estímulo a formas precárias de contratação somadas as dificuldades criadas pela reforma quanto ao acesso à justiça pela classe trabalhadora. Como bem ressalta, a contratação ilegal no nosso país é uma prática atávica, já que na prática ao empresariado continua sendo mais barato a exploração do trabalho humano negando-se o vínculo. Desse modo, a reforma sob este aspecto apenas reduz os custos do empresariado no que tange a contratação e dispensa de pessoal.

As inconstitucionalidades contidas neste diploma legal ferem direitos fundamentais e põe em risco a saúde do trabalhador como a possibilidade de mulheres grávidas ou lactantes trabalharem em ambientes insalubres, a jornada de trabalho de 12x36 negociada por acordo individual, o trabalho intermitente e o banco horas, são alguns exemplos. Este último, o banco de horas, objeto de estudo desta pesquisa, foi inserido na CLT na década de 1990, por meio do art. 6º da Lei nº 9.601/1998 (após sucessivas alterações, com redação final dada pela Medida Provisória nº 2164-41/2001), sob muitas críticas, como mecanismo de ampliar a jornada de trabalho sem a caracterização do pagamento de horas extras e de modo habitual.

Na vigência da reforma trabalhista o banco de horas surge com um texto que dá margem a uma vulnerabilidade jurídica ainda mais acentuada para o trabalhador, na medida em que insere a possibilidade de um acordo de compensação de horas tácito (art. 59, §6º) e habitual (art. 59-B, parágrafo único) colidindo com o limite de jornada de trabalho previsto na constituição. O acordo individual “tácito”, caracteriza-se como uma inovação precarizadora na medida em que informaliza a relação contratual de trabalho (que é uma relação essencialmente assimétrica), e por tal motivo apenas fragiliza o trabalhador.

Ademais, com a possibilidade de compensação no prazo de seis meses, firmada por acordo individual escrito, também abre-se caminho para uma exploração ainda maior, por meio de jornadas mais intensas de trabalho, que beneficiam tão somente o empregador, na medida em que utiliza essa “flexibilização” para adequar a força de trabalho as demandas de produção, intensificando a exploração do trabalho humano com jornadas extensas no período de alta demanda e concedendo as horas acumuladas no banco de horas, em folgas ao trabalhador, no período de baixa produtividade. Em tais situações o que se objetiva é a exploração do trabalho humano além de dificultar a atuação dos sindicatos na negociação.

Diante de tal desmonte do rol de direitos trabalhistas vivenciados hoje, além do flagrante propósito de embaraçar o importante papel exercido pela Justiça do Trabalho desde sua criação,

mais importância porque crescem, após a reforma, formas de desemprego oculto (subocupação), pois mais pessoas tentam sobreviver com bicos e não são enquadrados no desemprego aberto (FILGUEIRAS, 2019, p.35).

observa-se a urgente e necessária atuação jurisdicional, no atual contexto, de resistência no que diz respeito à recepção de tais normas, pautando-se nos preceitos constitucionais e no compromisso de promover a justiça social, coibindo abusos tão recorrentes na relação de trabalho. Relação essa essencialmente desigual que encontra na CLT, ou pelo menos encontrava até 2017, e na Justiça do Trabalho uma instância protetiva - de amparo ao trabalhador – e uma via possível para se corrigir ou ao menos mitigar danos gerados decorrentes da relação laboral.

Vale destacar que a exploração do trabalho humano no sistema capitalista caracteriza-se como uma violência estrutural naturalizada e silenciada pela maioria, por vezes, pelo próprio trabalhador. Como bem elucidam Souto Maior e Severo (2020), essa violência quando silenciada pelo poder estatal torna-se ainda mais nociva a classe trabalhadora. Neste contexto, a Justiça do Trabalho é um lugar em que se evidencia esse sofrimento resultante da violência exercida pelo capital sobre o trabalho e tem como função explicitá-la e limitá-la. Assim, a Justiça do Trabalho pode ser apreendida como um instrumento de democracia e de transformação social, cabendo aos magistrados sensibilidade e consciência do seu papel político e ideológico ao interpretar as normas jurídicas.

Ante o exposto, considerando o impacto nocivo, de ordem não só jurídica, mas também relativa à saúde do trabalhador, gerado por meio das flexibilizações na jornada de trabalho, especificamente sobre o chamado banco de horas, e ciente do importante papel exercido por esta área especializada do poder judiciário na tutela dos direitos da classe trabalhadora, pretendeu-se por meio deste estudo, analisar o posicionamento jurisprudencial adotado pelo TRT – 6ª Região diante das ações trabalhistas que dizem respeito ao banco de horas após as modificações promovidas pela Lei nº 13.467/2017.

Frisa-se que ao realizar uma breve busca no portal da Capes, foi observado que há uma produção acadêmica bastante expressiva sobre a referida lei, principalmente de artigos científicos, que tratam o tema sob diferentes perspectivas que vão desde uma análise sobre o conteúdo da norma e sua incompatibilidade com os preceitos constitucionais até uma análise sobre os impactos concretos (precarização do trabalho, redução de direitos, danos à saúde do trabalhador etc.) gerados a classe trabalhadora. Desse modo, dada a relevância do tema, espera-se com essa pesquisa³ ter contribuído com a discussão já existente sobre a temática das violações de direitos promovidas sob a chancela da reforma trabalhista, posta no ordenamento jurídico pela classe política submissa aos interesses econômicos do empresariado.

³ O presente estudo foi desenvolvido no âmbito do projeto de pesquisa “*Impacto das reformas trabalhistas do governo Temer e do governo Bolsonaro na jurisprudência trabalhista: entre a teoria jurídico-trabalhista clássica e a teoria jurídico-trabalhista crítica, a ameaça ao próprio direito do trabalho*”, realizado pelo Grupo de Pesquisa Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica, sob a coordenação do Prof. Hugo Cavalcanti Melo Filho.

Para tanto, o presente estudo foi estruturado da seguinte forma:

Inicialmente, na primeira parte dedicada ao referencial teórico, são discutidas no capítulo 2 a importância do papel exercido pelo poder judiciário na aplicação das normas trabalhistas. Assim, no item 2.1 discorre-se sobre a criação e o desenvolvimento deste órgão especializado, que se deu durante o próprio desenvolvimento da legislação trabalhista. Em seguida, nos itens 2.2 e 2.3 aborda-se brevemente o intento das forças políticas e econômicas em extinguir essas duas conquistas da classe trabalhadora (a CLT e a Justiça do Trabalho), já na década de 1990. Por fim, ainda no item 2.3 destaca-se a importância do papel social contido na magistratura, o que torna a atuação dos juízes, no atual contexto, fundamental para a garantia dos direitos fundamentais, quando comprometidos com a justiça social.

No capítulo 3 trata-se de duas abordagens a respeito do direito do trabalho, a primeira apresentada no item 3.1 teoria jurídico-trabalhista clássica (hegemônica) e a segunda apresentada no item 3.2 teoria jurídico-trabalhista crítica (contra hegemônica) desenvolvida pelo Prof. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. Assim, no item 3.1 é abordada a questão da hierarquia das normas juslaboralistas e sobre suas fontes. Em seguida, é exposta a defesa por uma hermenêutica constitucional para invalidar as alterações promovidas pela reforma trabalhista. No item 3.2 são apresentados os fundamentos da teoria jurídico-trabalhista crítica, sua visão acerca do objeto do direito do trabalho, suas fontes e sua proposta de hermenêutica estruturante como caminho para efetivação dos princípios que fundamentam a razão de ser desse ramo do direito. Ainda neste item também são expostas algumas das limitações existentes na teoria jurídico-trabalhista clássica, para lidar com as transformações sofridas no mundo do trabalho, que são evidenciadas por essa escola jusfilosófica de pensamento crítico.

Adiante, o capítulo 4 trata da necessidade da limitação da jornada de trabalho como medida protetiva garantidora da segurança e saúde do trabalhador, sua previsão constitucional contida no rol dos direitos fundamentais, assim como, o entendimento doutrinário sobre o tema. Em seguida, discute-se sobre as formas de compensação de jornada e seus requisitos. No item 4.1 aborda-se, especificamente, a figura do banco de horas discorrendo sobre seu surgimento, suas características e sua finalidade ao ser introduzido no ordenamento jurídico. Por fim, são abordados os dispositivos introduzidos pela Lei nº 13.467/2017 que aprofundaram ainda mais a precarização instituída pelo banco de horas.

No capítulo 5 são discutidas, de modo introdutório, as inconstitucionalidades promovidas Lei nº 13.467/2017, no que tange especificamente ao banco de horas, assim como, a situação de vulnerabilidade gerada para o trabalhador. Neste capítulo afirma-se, contrariamente ao disposto no parágrafo único do art. 611-B da referida lei, que as normas

referentes a duração do trabalho fazem parte das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, e por tal motivo são normas de ordem pública, conforme dispõem a constituição e as normas internacionais imperativas no Brasil. Finalizando o referencial teórico, no item 5.1 são destacadas, de forma mais específica, as inconstitucionalidades e inconveniências implementadas pela reforma trabalhista que impactam na jornada de trabalho, particularmente, sobre o banco de horas, a partir dos autores Delgado e Delgado (2017), Miranda (2018) e Melo Filho e Andrade (2021).

O capítulo 6 deste trabalho está voltado a análise e discussão dos resultados, momento em que são descritas as abordagens e fundamentações jurídicas tecidas pelas turmas do TRT-6ª Região sobre o banco de horas. Assim, inicialmente no item 6.1 são contextualizados os procedimentos utilizados para coleta e análise dos dados que compuseram o universo amostral e sobre o processo de categorização da amostragem referente ao período de 2021 a 2022, quarto e quinto ano de vigência da reforma trabalhista.

No item 6.2 é feita uma breve exposição sobre o posicionamento do tribunal encontrado nos acórdãos no interstício de 2016 a 2017 e uma descrição, por turmas, referente ao período de 2021 a 2022 em que se observou posicionamentos distintos sobre pontos específicos entre as turmas, assim como, diferenças pontuais no interior das próprias turmas.

O item 6.3 trata da categorização dos acórdãos proferidos na vigência da Lei nº 13.467/2017, momento em que são feitas algumas considerações sobre a classificação realizada que demonstrou um movimento de receptividade as modificações introduzidas pela reforma trabalhista pelo TRT-6ª Região. No item 6.4 são discutidos alguns pontos sobre o posicionamento do referido órgão, antes e após a entrada em vigor da reforma trabalhista, que apontam para essa mudança (de aceitação ao novo regramento) que vai de encontro a razão de ser do caráter protetivo do direito do trabalho.

Por fim, são expostas as considerações finais em que se conclui que o TRT – 6ª Região mostrou-se favorável as inovações precarizadoras da reforma trabalhista ao ponto de conferir legitimidade a máxima de que o negociado tem prevalência sobre o legislado (17% da amostra de 2021 e 2022 apresentou tal posicionamento) partindo-se de uma interpretação acrítica e dissociada da CF/88 e dos princípios basilares do direito do trabalho. Portanto, distante dos parâmetros hermenêuticos fundamentais defendidos pelos autores que compuseram o referencial teórico desta pesquisa. Caminhando na contramão da finalidade maior desta seara do direito que é limitar a exploração do capital sobre o trabalho, garantir a dignidade da pessoa humana a classe trabalhadora e promover a justiça social.

2 O PAPEL DO PODER JUDICIÁRIO NA APLICAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS

2.1. O SURGIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Antes do surgimento da Justiça do Trabalho, como justiça especializada do poder judiciário, e até mesmo de sua configuração inicial como órgão vinculado ao poder executivo, conflitos decorrentes das relações de trabalho eram tratados como casos de polícia. Obviamente o tratamento dado, as partes envolvidas no conflito, se dava de modo parcial, com a força policial direcionando sua face repressora a classe trabalhadora. A esse respeito Carvalho (2002), citado por Franco e Moreira (2011, p. 25) afirma o seguinte:

Durante a primeira república, a presença do governo nas relações entre patrões e empregados se dava por meio da ingerência da polícia. Eram os chefes de polícia que interferiam em casos de conflito, e sua atuação não era exatamente equilibrada. Ficou famosa a afirmação de um candidato à presidência da república de que a questão social - nome genérico com que se designava o problema operário - era questão de polícia (CARVALHO, 2002 apud FRANCO e MOREIRA, 2011, p. 25).

A pauta de luta dos trabalhadores consistia em melhorias das condições de trabalho, melhores salários, com pagamentos sem atraso, denunciava-se os abusos praticados a título de sanções que iam desde multas à castigos físicos, assim como a ausência de normas que regulamentassem o trabalho de mulheres e crianças e a necessidade de criação de um órgão do governo com a finalidade de regular as relações de trabalho, como espaço de resolução de conflitos e de modo a coibir arbitrariedades. Ou seja, uma instituição a quem a classe trabalhadora pudesse “recorrer contra as arbitrariedades dos patrões, a dispensa injusta de companheiros, que se dava comumente por acusações de anarquia ou agitação política” (FRANCO e MOREIRA, 2011, p. 24).

No entanto, embora houvesse essas reivindicações, o Estado só passou a lentamente se organizar neste sentido (sobre a necessidade de normas e um órgão mediador) após a sua entrada na OIT em 1919. Segundo Franco e Moreira (2011), foi neste ano que o Estado brasileiro publicou uma lei atribuindo responsabilidades aos empregadores em casos de acidentes de trabalho.

Desse modo, só em 1923, por meio do Decreto nº 16.027/23, cria-se o CNT (Conselho Nacional do Trabalho) vinculado ao então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio (MAIC). A finalidade do CNT, seu campo de atuação e a composição do conselho é descrita nos três primeiros artigos do referido decreto:

Art. 1º Fica creado o Conselho Nacional do Trabalho, que será o órgão consultivo dos poderes publicos em assumptos referentes á organização do trabalho e da previdencia social.

Art. 2º Além do estudo de outros assumptos que possam interessar á organização do trabalho e da previdencia social, o Conselho Nacional do Trabalho occupar-se-ha do seguinte: dia normal de trabalho nas principaes industrias, systemas de remuneração do trabalho, contractos collectivos do trabalho, systemas de conciliação e arbitragem, especialmente para prevenir ou resolver as pargas, trabalho de menores, trabalho de mulheres, aprendizagem e ensino tecnico, accidentes do trabalho, seguros sociaes; caixas de aposentadorias e pensões de ferro-viarios, instituições de credito popular e caixas de credito agricola.

Art. 3º O Conselho compor-se-ha de 12 membros escolhidos pelo Presidente da Republica, sendo dous entre os operarios, dous entre os patrões, dous entre altos funcionarios do Ministerio da Agricultura, Industria e Commercio e seis entre pessões de reconhecida competencia nos assumptos de que trata o artigo anterior (BRASIL, Decreto nº 16.027 de 30 de abril de 1923).

Franco e Moreira (2011), ressaltam que o rol contido no art. 2º do decreto tratava-se de um rol exemplificativo. A partir deste rol é possível afirmar que a criação do CNT representou um avanço para o campo trabalhista, no entanto, por se tratar de um órgão de natureza administrativa seus acórdãos não tinham cogência para fazer valer no caso concreto suas decisões, não solucionando, por vezes, os conflitos. Os empregadores podiam simplesmente ignorar o posicionamento do CNT e levar a lide a justiça comum.

Anos depois, por meio do Decreto nº 21.396/1932, são criadas as Comissões Mistas de Conciliação com o propósito de tratar dos dissídios coletivos. Tais comissões podiam ser criadas nos municípios que possuíssem sindicatos ou em lugares em que o ministro do trabalho autorizasse. Também em 1932 foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento, por meio do Decreto nº 22.132/1932, “sobre as quais recairia uma expectativa de resolução rápida e barata dos dissídios trabalhistas individuais” (FRANCO e MOREIRA, 2011, p. 28).

Segundo os autores, a Justiça do Trabalho surge apenas na constituição de 1934, mas sem vinculação com o poder judiciário, mantém sua natureza administrativa, e do mesmo modo é apresentada na constituição de 1937. Dois anos depois, é criado o Decreto nº 1.237/1939 com o objetivo de organizar a Justiça do Trabalho agora vinculada ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (antigo MAIC) e desempenhada pelos seguintes órgãos: Conselho Nacional do Trabalho, Conselhos Regionais do Trabalho, Juntas de Conciliação e Julgamento e os juízes de direito.

Apenas em 1946, após a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, a Justiça do Trabalho é incorporada a nova constituição, em seu art. 94, como órgão do poder judiciário. Ademais, o Decreto nº 979/1946, segundo Franco e Moreira (2011), promove mudanças na CLT, dentre elas altera a denominação dos órgãos criados na Justiça do Trabalho

passando o CNT a se chamar Superior Tribunal do Trabalho e os CRTs em Tribunais Regionais do Trabalho.

A partir desse panorama histórico tecido por Franco e Moreira (2011) percebe-se a importância de uma instituição imparcial com poder decisório vinculante destinada a tratar dos conflitos decorrentes da relação capital-trabalho, principalmente, em um contexto de insuficiente proteção normativa. Assim, como bem apontam os autores “a Justiça do Trabalho se estabeleceu como um dos principais símbolos da luta por igualdade social no Brasil” (FRANCO e MOREIRA, 2011, p. 15).

2.2 OS ATAQUES À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Mas, apesar de toda a luta para a consolidação da legislação trabalhista e da estruturação da Justiça do Trabalho, além da constitucionalização de uma série de direitos trabalhistas por meio da constituição cidadã de 1988, já na década de 1990, assistiu-se a um movimento de desregulamentação sustentado pelo empresariado aliado ao poder político. O discurso da flexibilização, de que a legislação trabalhista é rígida e um óbice ao desenvolvimento econômico do país, assim como, o desejo de que fosse possível a negociação se sobrepor a lei, não é novo.

Conforme elucidada Melo Filho (2021), o retorno ao poder das forças neoliberais no Brasil, com o objetivo de aumentar ainda mais a acumulação capitalista, passaram a fazer pressão para desregulamentar as normas protetivas trabalhistas sob o eufemismo de “flexibilização das normas” tentando descaracterizar a inegável assimetria existente na relação capital-trabalho.

Assim, a reforma trabalhista atual deve ser compreendida como uma continuidade de um desmonte dos direitos trabalhistas iniciado já há algumas décadas no país, com profundos ataques, principalmente durante o governo FHC, período em que formas precarizadas de trabalho foram normatizadas como o contrato de trabalho em tempo parcial (Medida Provisória nº 1709/1998), o trabalho por prazo determinado e o banco de horas (criados por meio da Lei nº 9601/98). A esse respeito Vogel (2010) em consonância com Melo Filho (2021) explica que,

(...) os direitos trabalhistas incorporados ao texto da constituição de 1988 sofrem a oposição das elites políticas e dos setores empresariais comprometidos com a abertura comercial desregrada (ainda que sujeita às pressões dos setores mais afetados) e inserção subordinada do país na economia internacional. Nesse sentido, do ponto de vista dos empresários brasileiros, para que o país pudesse cumprir adequadamente a

nova agenda requerida pela moderna economia capitalista “pós-fordista” era necessário reformar as relações de trabalho em três dimensões: a) controlar, reduzir ou simplesmente dizimar o poder sindical; b) eliminar, ao máximo, as mediações políticas (normativas) da contratação da força de trabalho; c) reduzir os custos de trabalho via enxugamento dos encargos sociais, isto é, afastar o Estado do papel de redistribuidor da riqueza social (VOGEL, 2010, 84-85).

Ao observarmos as dimensões descritas por Vogel (2010), que deteve sua análise a década de 1990, evidencia-se semelhanças com a recente reforma que culminou com a Lei nº 13.467/2017, tratou-se da materialização da vontade das forças políticas e econômicas do país. De acordo com este autor, o descumprimento da legislação trabalhista nos anos de 1990 era uma prática recorrente pelos empregadores, que colocavam a Justiça do Trabalho como um órgão desnecessário para solução de conflitos, afirmando, inclusive, que tudo poderia se resolver fora do judiciário por meio de negociações entre empregador e empregado no âmbito da empresa. Ou seja, nega-se a assimetria existente entre as partes e defende-se que tal relação pode ser regulada unicamente pelo controle da economia e não pela figura do Estado.

Conforme aponta Vogel (2010), “a palavra de ordem do governo FHC passa a ser ‘mais negociação e menos legislação’, interpretação que ganhará crescente visibilidade na mídia e nos discursos das lideranças empresariais na imprensa e no meio político” (VOGEL, 2010, p. 86). Máxima essa efetivada na reforma trabalhista de 2017 (art. 611-A e art. 620). Outro aspecto discursivo bastante semelhante refere-se à associação da legislação trabalhista como causa do desemprego, a partir dessa falsa relação de causa e efeito propõe-se a desregulamentação travestida sob o termo de “flexibilização” das normas como solução.

Em síntese, como bem explica Vogel (2010), a lógica presente no projeto neoliberal implantado na década de 1990 retirava da essência do direito do trabalho seu caráter protetivo reduzindo-o a uma espécie de “empecilho”, representado na ótica empresarial como um custo. Nas palavras do autor,

Nos discursos dos economistas que subsidiariam a elaboração dos projetos de flexibilização da legislação trabalhista, o Direito do Trabalho deixa de estar associado com a defesa de padrões “civilizatórios” para a pessoa que vende sua força de trabalho e passa a ser interpretado apenas como custo empresarial, alvo principal dos ajustes que, nessa ótica, seriam requeridos pela economia brasileira no contexto da maior competição internacional. No governo FHC, essa leitura ganha força institucional na medida em que estava associada à concepção do Poder Executivo a respeito da agenda de reformas requeridas pelo Estado brasileiro (VOGEL, 2010, p.119).

A proposta lançada era negociar direitos trabalhistas como se isso representasse uma forma de modernização desta legislação. Conforme explica o autor, este negociar é posto como palavra de ordem por perceberem que uma medida mais drástica como uma revogação do marco

protetivo trabalhista seria inviável de se realizar à época. A esse respeito Melo Filho (2021) explica que o governo FHC com o propósito de impor essa prevalência das normas oriundas da negociação coletiva sobre a legislação, mesmo quando mais gravosas ao trabalhador, buscou promover a mudança por duas vias: por emenda à constituição e pela alteração da própria CLT. Mas, ambas as tentativas não lograram êxito, com a eleição do presidente Lula em 2003. Nas palavras do autor,

A este fim, chegou a ser enviada Proposta de Emenda Constitucional ao Congresso Nacional, em 1998. À míngua de espaço político para a alteração da Constituição, o governo resolveu trilhar caminho mais fácil: a alteração do art. 618 da CLT, com efeito praticamente idêntico. Para isso, em 2001, encaminhou à Câmara dos Deputados Projeto de Lei dispondo sobre a possibilidade de negociação coletiva para estabelecimento de normas menos favoráveis do que as disposições legais, o qual terminou aprovado naquela Casa. Às vésperas da votação final no Senado, a nova correlação de forças políticas produzida pela eleição de Lula, impediu a continuidade da tramitação e, com a posse dele, em janeiro de 2003, foi solicitada a devolução do projeto de lei ao Executivo (MELO FILHO, 2021, s.p.).

Krein (2004), em consonância com os autores já citados, ao discorrer sobre esse processo de desregulamentação empreendido na década de 1990, afirma que como pretenso estímulo para a contratação de trabalhadores foram instituídas as seguintes medidas flexibilizadoras:

- As cooperativas de trabalho (Lei nº 8949/1994) que consistiam na organização de trabalhadores para prestar serviços as empresas sem caracterização de vínculo empregatício. Além disso, “como sócios da cooperativa, os trabalhadores não recebem os direitos trabalhistas previstos na relação contratual” (KREIN, 2004, p. 274). De acordo com o autor, foi uma medida muito utilizada para burlar a CLT, pois, para a empresa foi uma ótima oportunidade de obter mão de obra barata sem arcar com uma série de direitos devidos aos trabalhadores caso fosse instituído o vínculo de emprego.
- O contrato por prazo determinado (criado pela Lei nº 9.601/1998) que “prevê a redução em 50%, das contribuições sociais (...) e, em 2%, do valor do depósito do FGTS, além de dispensar o aviso prévio e a multa de 40% sobre as verbas rescisórias” (KREIN, 2004, p. 276). O propósito desta modalidade de contratação seria o de estimular o empresariado a contratar um número maior de trabalhadores haja vista a redução significativa de “encargos” com a conseqüente redução de direitos da classe trabalhadora (mas o aumento na contratação não se concretizou na prática, conforme a análise tecida pelo autor a partir de dados obtidos pelo MTE de 2001).

- O trabalho em tempo parcial (Medida Provisória nº 1709/1998) que passa a permitir, de acordo com o autor, a flexibilização do período de férias, podendo este ser inferior a 30 dias, como mais uma forma de tentar estimular o empresariado a contratar trabalhadores.
- A suspensão do contrato de trabalho (Medida Provisória nº 1726/1998) de 2 meses a 5 meses, vinculada à qualificação profissional do trabalhador durante este período. Segundo Krein (2004), foi uma medida adotada pelo governo, mas que não houve utilização efetiva.

Na prática, o que se observou na era FHC, é o que hoje se vivencia de modo mais aprofundado, a precarização nas relações de trabalho, a redução de direitos e a pauperização da classe trabalhadora.

2.3 OS ATAQUES À JUSTIÇA DO TRABALHO E O PAPEL DE RESISTÊNCIA A SER ASSUMIDO PELA MAGISTRATURA

Para além dessas tentativas de esfacelamento dos direitos trabalhistas também a própria Justiça do Trabalho foi colocada como objeto de insatisfação de forças políticas e econômicas. Ao longo de décadas a proposta de extingui-la foi posta em cena, de acordo com Gaia e Siqueira (2017) tal ataque se dá sob o argumento de que se trata de uma entidade paternalista que visa tutelar apenas os interesses da classe trabalhadora, que os custos para a manutenção do órgão estatal não justificam sua existência (é posto como desnecessário se comparado com outros órgãos jurisdicionais). Assim como é atribuída a legislação trabalhista a causa do não desenvolvimento econômico e a geração de emprego à Justiça do Trabalho também se atribui essa responsabilização. Desse modo, como bem apontam Teixeira et. al. (2017, p. 38),

Na afirmação da supremacia do encontro “livre” de vontades “iguais” e no ataque à Justiça do Trabalho, o que se pretende é desconstituir a tela de proteção social duramente conquistada neste Brasil desigual e, em decorrência, esvaziar a Justiça do Trabalho, cuja função primeira é concretizar o Direito do Trabalho (TEIXEIRA et. al. 2017, p. 38).

Portanto, como afirmam Gaia e Siqueira (2017), no mesmo sentido que Teixeira et. al. (2017), é de interesse do capital a tentativa de obstar o “funcionamento da Justiça do Trabalho, com redução de verbas de custeio e de manutenção, com o objetivo de tornar sem efetividade a garantia constitucional fundamental do acesso à Justiça em sua acepção material” (GAIA e SIQUEIRA, 2017, p. 72).

Nos dias atuais, dadas essas tentativas sistemáticas de desregulamentação das normas protetivas do trabalho e de ataques a Justiça do Trabalho o papel dos juízes que atuam na seara trabalhista, mais do que nunca, apresenta-se como de fundamental importância para a efetivação dos direitos fundamentais e sociais da classe trabalhadora. Conforme ressalta Cavalcante (2016), em seu estudo sobre “O papel da Justiça do Trabalho na prevenção e reparação dos acidentes e doenças ocupacionais”,

As decisões judiciais sinalizam para a sociedade os valores civilizatórios da dignidade do ser humano. E o judiciário vem se consolidando como importante protagonista no cenário político brasileiro, garantidor dos direitos sociais e um dos poucos caminhos para as esferas mais pobres da população. Há de se considerar a carga ideológica à qual todo indivíduo está sujeito, inclusive os magistrados, decorrente da própria condição humana. As diferenças precisam ser respeitadas, mas qualquer que seja o posicionamento político do magistrado, a sua função/missão só será bem cumprida se tiver como finalidade a construção de uma sociedade mais justa, digna e igualitária (CAVALCANTE, 2016, p. 190).

Importa destacar que ao juiz é garantido o livre convencimento motivado, o que significa dizer que com base no conjunto de provas e numa leitura sistemática das normas constitucionais e legais, assim como dos princípios incidentes ao caso (e numa perspectiva de uma hermenêutica estruturante, proposta pela teoria jurídico-trabalhista crítica, tomando-se como parâmetro norteador os princípios nucleares do direito material e processual do trabalho, respectivamente, o princípio da proteção e princípio da desigualdade das partes), forma seu convencimento e profere a decisão.

Como ensina Marinoni (2005), o juiz não é um mero aplicador “acrítico” da lei, pois, tem o dever de dizer o direito considerando as leis a partir da Constituição tecendo, portanto, as ponderações necessárias “para suprir as suas imperfeições ou encontrar uma interpretação adequada, podendo chegar a considerá-la inconstitucional no caso em que a sua aplicação não é possível diante dos princípios de justiça e dos direitos fundamentais” (MARINONI, 2005 apud CAVALCANTE, 2016, p. 123).

Ademais, não é possível negar que o processo de elaboração das leis está circunscrito em um terreno de disputa em que determinados grupos possuem um poder de influência maior que outros grupos e que certos agentes políticos nem sempre ocupam cargos eletivos imbuídos por um espírito público (em prol da coletividade), mas sim para o atendimento dos interesses de grupos específicos que detém grande poder político e econômico. Como bem assinala Cavalcante (2016) ao citar Dallari (2005), o que se observa no cenário político são, por vezes, o surgimento de leis colocadas como neutras, mas que na verdade resultam da “corrupção grosseira de legisladores, que em troca de dinheiro e vantagens pessoais vendem seu apoio a

um projeto de lei” (DALLARI, 2005 apud CAVALCANTE, 2016, p. 122). Desse modo, para a autora os juízes podem ser agentes de transformação da realidade na medida em que proferem suas decisões havendo uma escolha a ser feita neste ato, pois,

(...) ao decidir cada caso concreto em favor da sociedade, alicerçado na Constituição Federal, ele possibilita a todos o acesso aos direitos e garantias fundamentais. A decisão de cumprir um papel social cabe apenas ao magistrado: ou ele se mantém como mero aplicador da lei, descompromissado com o mundo que o cerca, ou ele assume a sua responsabilidade e verifica meios de buscar a solução mais adequada socialmente ao caso concreto (CAVALCANTE, 2016, p. 124).

Desse modo, diante de uma realidade tão complexa e tensionada por interesses de diferentes grupos, como bem explicam Souto Maior e Severo (2020, p.2794), dado o disposto no art. 111, inciso III, do texto constitucional, o juiz do trabalho por ser poder de Estado tem, em razão disso, o dever de ser no exercício de suas funções politicamente comprometido, ciente da responsabilidade do impacto que suas decisões geram na vida dos jurisdicionados e ter a consciência do teor político e ideológico que elas reverberam. Pois, como afirmam os autores, “um processo trabalhista efetivo, ético, em que se reconhece e pratica a proteção que orienta e justifica a existência de normas trabalhistas, além de promover distribuição (ou reposição) de renda, confere dignidade a quem vive do trabalho” (SOUTO MAIOR e SEVERO, 2020, p.2784).

3 O DIREITO DO TRABALHO E A RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NORMATIVOS

3.1 A TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CLÁSSICA

Na literatura da teoria jurídico-trabalhista clássica as normas do direito do trabalho, são descritas como um conjunto de fontes diversificadas das quais destaca-se as normas não estatais. Essas normas são classificadas como heterônomas ou autônomas. Sendo heterônomas as normas produzidas sem a participação dos destinatários, são de origem estatal (constituição, leis, medidas provisórias, tratados e convenções internacionais, decretos, regulamentos normativos e sentenças normativas). Já as normas autônomas são assim classificadas quando criadas com a participação dos seus destinatários “são, em geral, as normas originárias de segmentos ou organizações da sociedade civil, como os costumes ou os instrumentos da negociação coletiva privada” (DELGADO, 2019, p. 166) que são o contrato coletivo de trabalho, a convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. No entanto, essas normas autônomas devem se ajustar as normas do direito do trabalho de modo que sua elaboração deve ser pautada “pelos princípios trabalhistas e pelos critérios de hierarquização de normas jurídicas vigorantes no ramo jurídico especializado” (DELGADO, 2019, p. 167).

Barros (2016), ao discutir sobre a hierarquia das normas do direito do trabalho ressalta que embora este ramo do direito possua como especificidade a existência de normas heterônomas e autônomas, já descritas por Delgado (2019), a lei prevalece como a principal fonte do direito. Este entendimento da autora parte da leitura do art. 9º da CLT em que é posto o seguinte: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Desse modo, assim ordena as normas que norteiam o direito do trabalho:

Encontra-se no ápice da pirâmide das fontes a Constituição, seguida da lei complementar, da lei ordinária, da lei delegada, do decreto legislativo, dos decretos (regulamentos), das portarias, da sentença normativa, do laudo arbitral, da convenção coletiva, dos acordos coletivos, do regulamento interno da empresa e do contrato de trabalho. Em face do disposto no art. 8º da CLT, incluímos como formas de integração do Direito do Trabalho e não como fontes propriamente ditas, a jurisprudência, a analogia, a equidade, os princípios gerais do Direito, os princípios peculiares do Direito do Trabalho, os usos e costumes e o Direito Comparado. Aí incluímos também a doutrina (BARROS, 2016, p. 91).

Delgado (2019) explica que, dada a sua natureza especial, as normas do direito do trabalho possuem uma forma de hierarquização diferente das normas que compõem o direito comum. No direito do trabalho a hierarquia se dá entre normas jurídicas heterônomas e autônomas e não entre diplomas normativos, pois, diferentemente dos demais ramos do direito,

ele é composto por uma diversidade de fontes normativas, como já mencionado, das quais destaca-se a norma autônoma (como fonte normativa não estatal). Desse modo, sob esta ótica, a classificação empregada no direito comum descaracterizaria as fontes que fundamentam o direito do trabalho (DELGADO, 2019).

Assim, como é cediço a Constituição é a norma maior do ordenamento jurídico e, portanto, tem prevalência sobre as demais normas. Dessa forma, por ser a norma que dá validade as demais normas existentes, qualquer norma infraconstitucional que venha a se contrapor a constituição deverá ser considerada inválida.

Destaca-se que os tratados internacionais ratificados pelo Brasil são fontes heterônomas do direito do trabalho, via de regra, equivalendo-se as leis. Mas, quando tratarem de direitos humanos (e neste caso vale frisar que as normas que tratam de direitos trabalhistas são normas de direitos humanos), pelo entendimento jurisprudencial do STF, serão infraconstitucionais, mas supralegais. Em casos de conflito normativo entre essas normas e o direito interno, segundo Delgado (2019, p. 182-183), prevalece a norma mais favorável ao trabalhador.

No que se refere às normas autônomas decorrentes da convenção coletiva de trabalho (sindicado obreiro + sindicato patronal – art. 611 da CLT) e do acordo coletivo de trabalho (sindicato obreiro + uma ou mais empresas – art. 611, §1º da CLT), embora por força do art. 614, §3º da CLT (introduzido pela reforma trabalhista) que impossibilita uma duração superior a dois anos dessas normas autônomas, elas possuem força normativa de leis no que diz respeito ao seu conteúdo. De acordo com Delgado (2019), “criam regras jurídicas, isto é, preceitos gerais, abstratos, impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*” (DELGADO, 2019, p. 191).

Na seara trabalhista os costumes também possuem um papel importante, enquanto fonte de caráter supletivo, para Delgado (2019) diferentemente de Barros (2016),

A qualidade e a função dos costumes como normas jurídicas autônomas, vocacionadas a suprirem lacunas percebidas nas fontes jurídicas principais do sistema, são referidas pela legislação trabalhista não apenas genericamente (por meio do mencionado art. 8º da CLT), como também de modo tópico e específico. Este último caso ocorre quando os costumes são tomados como fonte subsidiária privilegiada, em situações de necessidade de busca, em uma situação concreta, do chamado salário supletivo aventado pelo art. 460 da CLT. (...) os costumes trabalhistas *contra legem* podem ter plena validade, desde que respeitado o critério hierárquico especial vigente no Direito do Trabalho. Desse modo, consubstanciando o costume trabalhista, norma jurídica mais favorável do que a oriunda de preceito legislativo prevalece sobre este, com caráter de imperatividade. Tal critério de aferição de validade apenas não subsiste se o conflito normativo se instaurar com respeito a normas proibitivas do Estado (DELGADO, 2019, p. 197-198).

Do mesmo modo a jurisprudência trabalhista caracteriza-se como uma fonte supletiva importante para uma melhor aplicação do direito ao caso concreto. Fazem parte desta fonte normativa as súmulas, as orientações jurisprudenciais, assim como os precedentes normativos.

No que diz respeito aos princípios do direito do trabalho, Delgado (2019) os classifica da seguinte forma: os princípios constitucionais do trabalho, os princípios jurídicos gerais aplicáveis ao direito do trabalho e os princípios específicos do direito do trabalho. Sobre este último grupo o referido autor afirma que são o núcleo principiológico “justrabalista basilar”, porque incorporam a razão de ser do direito do trabalho e quando não observados pelos operadores do direito “compromete-se a própria noção de Direito do Trabalho” (DELGADO, 2019, p. 233).

Dentro deste campo principiológico específico a doutrina majoritária da teoria jurídico-trabalhista clássica dá destaque aos seguintes princípios: da proteção, da norma mais favorável, da imperatividade das normas trabalhistas, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da condição mais benéfica, da inalterabilidade contratual lesiva, da intangibilidade salarial, da primazia da realidade sobre a forma, e da continuidade da relação de emprego (DELGADO, 2019, p. 232).

Desse modo, para o autor, o critério normativo hierárquico do direito do trabalho se fundamenta na razão de ser deste ramo do direito que é o de tutelar os direitos e garantias do trabalhador impondo limites ao poder do empregador na relação capital-trabalho, residindo, pois, no princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Nas palavras do autor:

O critério normativo hierárquico vigente no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo para seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo justrabalista. À medida que a matriz teleológica do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego —, objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador —, prevalecerá, tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central justrabalista. Em tal quadro, a hierarquia de normas jurídicas não será estática e imutável, mas dinâmica e variável, segundo o princípio orientador de sua configuração e ordenamento (DELGADO, 2019, p.212).

Por isso, regra geral, as normas mais favoráveis ao trabalhador terão prevalência sobre as demais normas. “A norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, sem derrogação permanente, mas mero preterimento, na situação concreta enfocada” (DELGADO, 2019, p. 213). Este critério hierárquico apenas

não poderá ser utilizado em face de normas heterônomas de caráter proibitivo determinadas pelo poder estatal.

Neste mesmo sentido, Barros (2016) também ressalta que no exame da hierarquização das fontes do direito do trabalho deve-se levar em conta como elemento norteador o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Desse modo, diante dessa prevalência a hierarquia das fontes não pode ser enxergada como algo estanque, pois, “deve ser aplicado o instituto que proporcione melhores condições para o empregado, ainda que contidos em norma de hierarquia inferior” (BARROS, 2016, p. 92).

Cassar (2017), na mesma direção que os autores supracitados, ao abordar a hierarquia dinâmica das normas do direito do trabalho balizada pelo princípio da norma mais favorável ao trabalhador, ao mencionar o impacto da reforma trabalhista, ressalta a importância de se preservar os direitos fundamentais garantidos pela constituição de 1988, pois, trata-se essencialmente de garantir a dignidade humana em um contexto de desemprego estrutural e aprofundamento das desigualdades sociais no país. Nas palavras da autora,

No Direito do Trabalho, diferentemente da previsão piramidal de Kelsen, não aplica a norma hierarquicamente “superior”, mas a norma mais favorável ou até mesmo a situação fática mais benéfica ao trabalhador, salvo disposições estatais imperativas e de ordem pública em contrário ou a flexibilização. A Constituição preserva os direitos mínimos indisponíveis assegurados aos trabalhadores. (...) Além disso, no quadro de uma sociedade injusta e desigualitária como a brasileira, faz-se mister reforçar todos os instrumentos que permitam a proteção dos hipossuficientes (CASSAR, 2017, p. 45).

Assim, é por meio do processo interpretativo das normas trabalhistas, a partir de uma hermenêutica constitucional, que segundo Delgado (2019), ainda hoje encontra-se como desafio, é que se pode vislumbrar, no atual contexto, a possibilidade de se garantir a efetivação dos direitos fundamentais e sociais. Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 essa hermenêutica, para o autor, se torna a cada dia mais urgente e necessária de modo a situar 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” (DELGADO, 2019, p. 275).

Dessa forma, para o referido autor, os parâmetros hermenêuticos fundamentais para se interpretar as regras da Lei nº 13.467/2017 devem perpassar de modo sistêmico todo o conjunto normativo que alicerça o direito do trabalho, ou seja, a CLT em sua integralidade, a constituição, os princípios que norteiam esse ramo jurídico, assim como as normas internacionais recepcionadas pelo Brasil. Desse modo, argumenta que a vontade do poder legislativo (no caso da reforma trabalhista, flagrantemente pautada no atendimento dos

interesses de um determinado grupo, o empresariado) não pode “subverter a lógica sistemática de todo o conjunto jurídico circundante, simplesmente pelo fato de circunstancial maioria parlamentar ter sido alcançada em restrito e regressivo período da História” (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 91).

Assim, partindo-se do entendimento de que a interpretação se trata de compreender e determinar o sentido e o alcance da norma jurídica esse processo analítico não pode se limitar a uma leitura restrita e isolada de um dado dispositivo legal. Pois, como bem ensinam os autores Delgado e Delgado (2017), o constitucionalismo humanístico e social está centrado na norma jurídica e não na regra jurídica. O que significa dizer que o processo hermenêutico a ser realizado pelo intérprete deve considerar necessariamente as regras e os princípios jurídicos. O direito do trabalho “deve ser sempre interpretado sob um enfoque de certo modo valorativo (a chamada jurisprudência axiológica), inspirado pela prevalência dos valores e princípios essenciais ao Direito do Trabalho no processo de interpretação” (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 98).

3.2 A TEORIA JURÍDICO-TRABALHISTA CRÍTICA

A teoria jurídico-trabalhista crítica, desenvolvida pelo professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, ao defender a ampliação da tutela do direito do trabalho para abarcar as novas formas, surgidas em decorrência das transformações do modo de produção capitalista e a necessidade de se compreender esses fenômenos a partir de outras áreas do conhecimento (como a sociologia do trabalho e teoria organizacional crítica), aponta para as limitações presentes na teoria jurídico-trabalhista clássica que omite a verdadeira gênese deste ramo do direito, ao descrevê-lo nos manuais como algo “trans-histórico”, fruto de uma conciliação de classes. Além de ser incapaz de exercer sua tutela protetiva sobre a classe-que-vive-do-trabalho, na medida em que insiste em definir o trabalho contraditoriamente livre/subordinado da relação de emprego como seu único objeto. Para Andrade (2014a, p. 154) “o Direito do Trabalho deveria formular uma teoria que estivesse sincronizada com a emancipação da força do trabalho ao capital e não com a sua legitimação e reprodução”.

Na teoria jurídico-trabalhista clássica nega-se, portanto, de acordo com Andrade (2014a), o conflito existente entre capital-trabalho e a importância dos movimentos sociais revolucionários contra hegemônicos formados pelos trabalhadores em um contexto de ascensão da burguesia como classe dominante. Além disso, não se adapta para tutelar as diversas formas

de trabalho surgidas com as metamorfoses geradas pelo capitalismo em sua versão toyotista, com o processo de reengenharia da produção, a incorporação de novas tecnologias e a imposição de múltiplas funções ao trabalhador. Andrade et. al. (2017) chamam essa nova etapa de terceiro espírito do capitalismo que é marcado pela tentativa de apropriação da subjetividade dos indivíduos, intensificação do trabalho (com jornadas longas e maior número de responsabilidades), vínculos precarizados como as jornadas parciais, a terceirização e o trabalho temporário, são apenas algumas das características presentes nessa nova fase.

Assim, o referido autor refuta a teoria jurídico-trabalhista clássica, pois esta não responde mais a realidade modificada pelas metamorfoses ocorridas no mundo do trabalho no sentido de conferir a proteção jurídica, razão de ser deste ramo do direito, ao novo proletariado. Pelo contrário, mantém-se limitada a uma construção pautada no individualismo contratual, construção essa que vem sendo reproduzida ao longo de anos, sem nenhum tipo de problematização acerca de seu objeto, o trabalho livre/subordinado que se trata, segundo Andrade, de um trabalho vendido, comprado e separado da vida (VASCONCELOS FILHO, 2013, p. 191-192).

Diante deste contexto, por ter a teoria jurídico-trabalhista clássica ignorado essas transformações, a teoria jurídico-trabalhista crítica propõe como objeto do direito do trabalho todas as formas de trabalho e renda “compatíveis com a dignidade humana, especialmente o trabalho propriamente livre” (ANDRADE et. al., 2017, p. 136). Ademais, como já mencionado, por ser um direito criado em decorrência da luta operária também se preconiza “a prevalência das relações sindicais sobre as relações individuais, para colocar em relevo as lutas simultaneamente reformistas e revolucionárias” (ANDRADE et. al., 2017, p. 137). Defende-se que só é por meio da coletividade de trabalhadores, das mais diversas categorias profissionais e modalidades de trabalho, que se tornará possível promover mudanças diante do sistema posto, ao se organizarem em movimento amplo com outros movimentos sociais. De acordo com o referido autor “mesmo no momento em que este campo do direito entra em crise (...) ele está à espera da reorganização e do retorno dos movimentos coletivos” (ANDRADE, 2014a, p. 154).

No que se refere as fontes do direito do trabalho, na visão da teoria jurídico-trabalhista crítica, a divisão existente entre fontes formais e materiais apresentada pela teoria jurídico-trabalhista clássica está equivocada. A esse respeito, Vasconcelos Filho (2013), orientado pelo Prof. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, em sua tese “*As fontes do direito do trabalho no contexto das teorias dos movimentos sociais: fundamentos para a sua reconfiguração teórico-dogmática*”, elucida que só há uma fonte que é a luta operária, foi ela quem deu origem a esse ramo do direito e só ela será capaz de promover mudanças no atual contexto de desmonte dos

direitos mínimos conquistados pela classe trabalhadora. Nas palavras do autor “o agir coletivo deve constituir fundamento na elaboração de normas, quer na esfera individual, coletiva ou internacional” (VASCONCELOS FILHO, 2013, p. 215).

Conforme explica, as fontes são movimentos que quando se exteriorizam criam o direito. Ao apontar o entendimento de Andrade sobre o tema, esclarece que embora a teoria jurídico-trabalhista clássica trate a hierarquia das normas do direito do trabalho como uma estrutura plástica, flexível, tendo como princípio norteador a norma mais favorável defendida por Plá Rodriguez, ainda assim, se mantém presa a “estrutura sistemática das fontes formais do direito do trabalho” (VASCONCELOS FILHO, 2013, p. 215) que atribui maior valor as chamadas fontes formais em detrimento das fontes materiais.

Desse modo, entende-se que é a partir dos movimentos coletivos, no conflito entre capital e trabalho, que essa luta a depender de sua força contra hegemônica torna-se a fonte deste direito. Lira (2006), nesta mesma perspectiva, em sua dissertação “*A greve político-revolucionária e a emancipação social: do novo internacionalismo operário ao estado-novíssimo-movimento-social*”, também sob a orientação do Prof. Everaldo Gaspar, defende que a greve é a principal fonte desse ramo do direito, pois foi por meio das pressões tecidas por ela que fizeram com que o Estado tivesse que reconhecer a figura dos sindicatos como categoria dos trabalhadores além de disciplinar as relações de trabalho, naquele contexto, com um conjunto de normas protetivas. Assim, ressalta que sem esses movimentos grevistas promovidos pelos operários no século XIX, provavelmente o direito do trabalho como ramo autônomo não existiria. Ao desenvolver essa concepção sobre as fontes desse ramo do direito cita Andrade (2005) no seguinte excerto, bastante elucidativo:

(...) A denominação ‘fontes’, como forma jurídica, para Nelson Saldanha, é equívoca. ‘Fontes deveriam ser as condições e os fatores que criam o Direito, ou os moldes iniciais das instituições jurídicas. Entretanto, a Ciência do Direito, desde muito tempo, ficou consagrando esta denominação para designar formas assumidas pelo Direito positivo (lei, costumes, jurisprudência, incluindo na respectiva lista a doutrina por motivos convencionais (...)) (ANDRADE, 2005 apud LIRA, 2006, p.196).

Dessa forma, Vasconcelos Filho (2013) e Lira (2006), afirmam que para Andrade a criação das fontes formais do direito decorre do positivismo jurídico e este modelo não se compatibiliza com o direito do trabalho, pois, como já mencionado, a sua origem se dá por meio das lutas operárias.

Andrade (2014b), também tece uma crítica a teoria jurídico-trabalhista clássica por constatar que essa vertente, em seus manuais dificilmente abordam de modo específico a hermenêutica. Segundo ele “não por falta de densidade intelectual dos seus autores, mas por

tornar-se impossível abordar este tema numa espécie de livro ocupado em abarcar todas as dimensões do Direito do Trabalho, como é o caso dos manuais” (ANDRADE, 2014b, p.148). Essa constatação também se mostra válida para o direito processual do trabalho que, de acordo com Andrade (2014b), reproduzem a principiologia contida na teoria geral do processo. Desse modo, afirma que é justamente em decorrência da ausência de uma coerência hermenêutica que se está vivenciando um retrocesso no que diz respeito a aplicação da legislação trabalhista ao caso concreto. Assim, propõe uma hermenêutica estruturante que articule os pressupostos do direito do trabalho englobando seu princípio nuclear que é o protetor com o princípio nuclear do direito processual do trabalho, o princípio da desigualdade das partes. Nas palavras do autor,

O máximo que se pode esperar é a construção de uma hermenêutica estruturante, que permita uma articulação entre os pressupostos do Direito do Trabalho, especialmente o seu Princípio Protetor, com o subsistema jurídico-trabalhista que o consagra, ao recepcionar os princípios constitucionais voltados para a dignidade do trabalho, os caracteres de irrenunciabilidade, inderrogabilidade, indisponibilidade e ordem pública, previstos nos artigos 444, 468 e 9 da CLT para, enfim, envolvê-lo com um dos princípios nucleares do Direito Processual do Trabalho – o Princípio da Desigualdade das Partes (ANDRADE, 2014b, p.153).

Em concordância com Andrade (2014b), Esteves et. al. (2019) afirmam que por serem os princípios do direito do trabalho seu fundamento de validade, neste ramo do direito deve se buscar a interpretação e integração de seus dispositivos legais a partir da hermenêutica estruturante, conforme descrita por Andrade (2014b), cabendo ao intérprete a escolha por uma corrente hermenêutica que admita as duas dimensões (princípio protetivo do direito do trabalho e da desigualdade das partes do direito processual do trabalho). Para os autores, diante da reforma trabalhista, a construção de uma hermenêutica estruturante é um caminho para se tentar expor e invalidar as antinomias e as inconstitucionalidades geradas pela nova lei. Ademais, os autores ressaltam como proposta de superação da teoria jurídico-trabalhista clássica, que concretamente modificariam as atuais condições de existência caso fossem incorporadas a este ramo do direito, os seguintes pontos:

(...) a proposição da Economia Social e Solidária, como modo de gestão compartilhado do trabalho e a Renda Universal Garantida, enquanto uma renda mínima e incondicional, destinada a todos os cidadãos, independente de classe social, a fim de custear a sobrevivência e a manutenção das condições mínimas de dignidade, paga pelo Estado, desde a taxação das grandes fortunas e dos fluxos financeiros internacionais (ESTEVEES et. al. 2019, p. 197).

Assim, propõem formas factíveis que permitiriam uma ressignificação do direito do trabalho ampliando seu alcance de proteção, conforme defendido por Andrade (2014), ao propor o descolamento do seu objeto para englobar as novas formas de trabalho. Em

consonância com os demais autores, Lira (2015) em sua tese “*Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado*” também argumenta sobre a importância da articulação entre os princípios da proteção e da desigualdade das partes para a construção de uma hermenêutica estruturante capaz de lidar com a complexidade das relações de trabalho existentes, de modo a garantir a efetivação dos direitos fundamentais. Para referida autora, quando os operadores do direito se distanciam do “senso comum teórico dos juristas”, passando a compreender de modo analítico os objetivos contidos nas tecnologias de solução controlada de conflitos, torna-se possível a construção de espaços para uma hermenêutica da resistência alcançando-se a vida jurisdicional.

Se é preciso que o jurista prático compreenda os objetivos e finalidades da tecnologia de solução controlada do conflito, para não legitimar, política e socialmente, o poder e a dominação; se é possível, quando ele se afasta daquelas ilusões referenciais, aperfeiçoar, de acordo com o seu lugar social e interesses, sua ferramenta de trabalho, é possível também concluir que o impacto de um visão analítica desta magnitude penetre sobretudo na vida jurisdicional, numa forma original de ver e encarar o acesso à justiça, nos âmbitos individuais e coletivos de trabalho. (...) é possível fugir da ingenuidade que envolve o senso comum teórico dos juristas e construir espaços para uma hermenêutica de resistência (LIRA, 2015, p.179).

A hermenêutica estruturante proposta pelo Prof. Everaldo Gaspar apresenta-se como um caminho possível para lidar com as complexidades decorrentes das transformações ocorridas no mundo do trabalho, na medida em que coloca como parâmetro norteador os dois princípios fundantes desta seara do direito. A partir dos ensinamentos de Andrade, Lira (2015), ressalta que para tanto é preciso redefinir a proposição analítica, compreendendo o processo de construção deste direito como um processo dialético que se origina a partir das relações e conflitos individuais e coletivos de trabalho que, como já mencionado, é a fonte do direito do trabalho “da qual se irradiam dialeticamente a teoria do conhecimento jurídico-trabalhista; a existência do Direito do Trabalho como ramo do direito; e a formação da dogmática jurídica” (LIRA, 2015, p. 180).

É a partir desta compreensão, de acordo com a autora, que se pode vislumbrar a construção de uma hermenêutica capaz de articular os princípios justralhistas com a efetivação dos direitos fundamentais garantidores da dignidade humana, conforme a proposta apresentada por Andrade. Portanto, é essa articulação entre os princípios nucleares do direito material e processual do trabalho que se defende como prática interpretativa dos juristas cidadãos, que possuem consciência do seu papel político e compromisso com a justiça social. Conforme afirma Lira (2015),

A partir deste pressuposto as práticas interpretativas dos juristas e cidadãos conduzirão a um modelo de acesso à justiça que possa fazer valer um tipo de Direito do Trabalho preocupado, primeiro, com a dignidade da pessoa trabalhadora, tendo como a priori o direito à vida e, como tal, a preservação de sua integridade física e mental; a sua saúde plena (LIRA, 2015, p.189).

Afastando-se, neste sentido, no atual contexto de desmonte das normas protetivas do direito do trabalho, as inconstitucionalidades promovidas pela reforma trabalhista. Vale destacar que Andrade ao desenvolver a teoria jurídico-trabalhista crítica, conforme já elucidado por Lira (2015), também reformula a principiologia que deve fundamentar o direito do trabalho assentada “nos ideais de equidade, dignidade, justiça social e econômica distributivas” (SIQUEIRA, 2010, p. 80). Neste sentido, considerando as atuais relações de trabalho e as novas formas de exploração tecidas pelo capital visando o alcance do direito do trabalho à classe-que-vive-do-trabalho (e não apenas a relação de emprego conforme disposto na teoria jurídico-trabalhista clássica) estabelece os seguintes princípios:

a) O princípio da prevalência das relações coletivas ou sindicais sobre as relações individuais; b) O princípio da democratização da economia e do trabalho humano; c) O princípio da proteção social; d) O princípio do Direito do Trabalho como categoria de Direito Humano Fundamental; e) O princípio da prevalência do processo negocial de formação da norma sobre o processo estatal dentro de uma comunidade real de comunicação (SIQUEIRA, 2010, p. 81).

Conforme explica Siqueira (2010) em sua dissertação, também realizada sob a orientação do Prof. Everaldo Gaspar, sobre “A sistematização dos princípios de direito do trabalho e a reelaboração do seu princípio protetor: para uma análise crítica da ‘flexisegurança’”, por ser este ramo jurídico decorrente da luta operária, como já mencionado, deve o direito coletivo e sindical do trabalho ter prevalência sobre o direito individual do trabalho. Desse modo, se contrapõe a lógica da teoria jurídico-trabalhista clássica que ao privilegiar as relações individuais restringe o campo de proteção apenas a uma parcela da classe trabalhadora que diante das transformações sofridas no mundo do trabalho já não corresponde a diversidade de trabalhadores presentes na atualidade. Ademais, nesta reconstrução principiológica Andrade enfatiza o direito do trabalho como direito humano fundamental e o trabalho como valor humano “livre, criativo e dignificante” (SIQUEIRA, 2010, p. 84), pois, é uma dimensão inerente a natureza humana. Conforme afirmam os autores que defendem essa perspectiva, o trabalho é elemento ontológico do ser social que a partir de sua ação no mundo ao transformá-lo também transforma a si mesmo. Desse modo, não pode ser aceito como fonte de sofrimento, alienação, apreendido como uma mera mercadoria precificada, apartado da vida sem significado.

4 A PROTEÇÃO DO LIMITE DA JORNADA DE TRABALHO

Como bem elucida Leite (2020), o motivo pelo qual se estabelece a delimitação da duração do trabalho em nosso ordenamento jurídico decorre, fundamentalmente, da saúde biopsicossocial do trabalhador. Evitando-se, portanto, doenças laborais de natureza física ou psíquica além de permitir, minimamente, um período de descanso para lazer, convívio familiar e com amigos, tempo livre para dedicar-se a suas áreas de interesse e desenvolvimento pessoal, garantindo, desse modo, sua dignidade enquanto direito fundamental.

Segundo o autor, durante o século XIX, a redução da jornada de trabalho era uma das principais pautas de luta dos movimentos operários que tinham que se submeter, para além das péssimas condições de trabalho, a jornadas extenuantes. Delgado (2019), em consonância com Leite (2020), pontua que o tema jornada e salário sempre foram centrais no movimento de luta da classe trabalhadora promovendo o próprio desenvolvimento histórico deste ramo do direito e que tais normas relativas à limitação da duração de trabalho não podem ser apreendidas apenas sob a ótica econômica, mas sim com o caráter de normas de saúde pública, dados os possíveis impactos nocivos que a sobrejornada pode gerar a saúde do trabalhador.

No rol de direitos sociais, especificamente, no inciso XIII do art. 7º do atual texto constitucional, é posto como limite máximo da jornada de trabalho oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, havendo apenas a possibilidade de redução da jornada ou compensação de horas por meio de acordo ou convenção coletiva. Dessa forma, a prorrogação de jornada deve ser uma excepcionalidade e não a regra.

Conforme elucida Delgado (2019, p. 1049), as normas que tratam da matéria sobre jornada e duração de trabalho, via de regra, são de natureza imperativa o que significa dizer que o trabalhador não pode renunciá-las a seu desfavor sob o risco de nulidade. Do mesmo modo, segundo o autor, a transação bilateral que promova prejuízo ao trabalhador e que se dê sem negociação coletiva, regra geral, é considerada inválida por força do princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

De acordo com os autores supracitados, para a fixação da jornada de trabalho são utilizados os critérios básicos e especiais. Os critérios básicos compreendem o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição e o tempo de deslocamento. Como critérios especiais são considerados o tempo de prontidão e o tempo de sobreaviso. O nosso ordenamento jurídico conforme dispõe o art. 4º da CLT adotou como critério básico para o estabelecimento da jornada de trabalho o tempo colocado à disposição do empregador.

Como já mencionado, em regra, a jornada diária deve possuir no máximo oito horas, e de modo excepcional poderá ser estendida por até duas horas, configurando-se esse excedente o trabalho extraordinário que deve ser remunerado, por força constitucional (art. 7º, inciso XVI), com pelo menos cinquenta por cento a mais que o valor da hora normal de trabalho. Outra possibilidade de haver a sobrejornada decorre do regime de compensação de horas, também previsto no art. 7º, inciso XIII da CF/88. Segundo Delgado (2019), o chamado regime compensatório clássico se caracteriza pelo cumprimento de horas suplementares (respeitados os limites de duas horas por dia) em uma ou mais jornadas diárias com o propósito de reduzir a jornada diária de outros dias na mesma semana ou no mesmo mês.

A esse respeito, a título de exemplo, Leite (2020), pontua duas formas válidas de compensação de horas, se precedidas de acordo ou convenção coletiva, chamadas de semana inglesa e semana espanhola. A primeira consiste no fracionamento das quarenta e quatro horas semanais em cinco dias da semana perfazendo uma jornada diária de oito horas e quarenta e oito minutos. A segunda consiste em uma alternância semanal distribuindo-se as quarenta e quatro horas semanais da seguinte forma: uma semana com jornada de 48 horas e outra semana com uma jornada de 40 horas.

Delgado (2019), ao discorrer sobre as possibilidades e os limites da flexibilização da jornada de trabalho explica a luz do princípio da adequação setorial negociada o alcance das normas autônomas. Segundo o autor, as normas autônomas devem pautar-se por dois critérios autorizativos: 1º - podem ser válidas quando ampliam direitos da classe trabalhadora já previsto nas normas heterônomas; 2º - também podem ser consideradas válidas as normas autônomas que por meio da transação negociam tão somente parcelas de direitos que sejam considerados como de indisponibilidade relativa.

Tais direitos podem ser assim qualificados pela sua própria natureza (ex. modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada) ou pela previsão legal (ex. salário e jornada de trabalho, respectivamente art. 7º incisos VI e XIV da CF/88). Desse modo, as possibilidades de flexibilização não são plenas e não podem prevalecer em situações em que se caracterizem como ato estrito de renúncia (DELGADO, 2019, p. 1050-1051).

As limitações impostas têm como fundamento a preservação de um patamar civilizatório mínimo que garanta a dignidade da pessoa humana ao trabalhador. Segundo Delgado (2019), no direito brasileiro esse mínimo civilizatório está presente na constituição, nos tratados e convenções internacionais ratificadas pelo Brasil e nas normas infraconstitucionais como “preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais

mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios etc.” (DELGADO, 1999 apud DELGADO, 2019, 1051).

Em síntese, qualquer norma autônoma ou heterônoma que venha a ampliar a duração de trabalho para além dos limites estabelecidos pela constituição (ultrapassar o limite de 220 horas mensais) será inválida. A exceção a essa regra, como já mencionado, consiste no trabalho extraordinário que só pode ser realizado de modo excepcional, nos limites previstos na constituição. Outra possibilidade de extensão da jornada de trabalho, conforme o já exposto, refere-se ao regime de compensação de horas que se trata, em tese, de uma flexibilização do cumprimento da jornada de trabalho. Esse formato, chamado de regime compensatório clássico, não gera horas extras considerando-se a duração semanal ou mensal do trabalho.

No entanto, embora o texto constitucional tenha estabelecido para essa flexibilização de jornada o dever de se realizar esta modalidade de compensação mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, na década de 1990, houve um debate acerca da interpretação sobre estes instrumentos jurídicos de negociação. Partindo-se do entendimento de que o modelo clássico de compensação se apresentava como benéfico ao trabalhador, na medida em que não promovia ritmos extenuantes de trabalho, pacificou-se a possibilidade de firmar esta modalidade de flexibilização também por meio de acordo individual escrito (DELGADO, 2019). Ocorre que com a criação da Lei nº 9.601/1998 surge a figura do banco de horas, com uma proposta de compensação de horas bem diversa do modelo clássico, potencialmente lesiva a saúde do trabalhador.

4.1 O BANCO DE HORAS

A implantação do banco de horas no Brasil se insere no rol de medidas propostas pela política neoliberal adotada pelo país no processo de redemocratização, nos governos Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso. Tratando-se, grosso modo, de um conjunto de ações voltadas a adequação da economia do país as novas formas do capitalismo internacional, marcado pelo processo de reestruturação produtiva combinada com o desmantelamento dos direitos trabalhistas, encolhimento do Estado por meio das privatizações, assim como, no sentido de prover políticas sociais. Vale frisar, redução de direitos sociais em um contexto de recessão econômica com aumento crescente do desemprego (KREIN, 2007).

O governo FHC, neste contexto, detém maior destaque no cumprimento da agenda política neoliberal. Krein (2007) explica, no mesmo sentido que Melo Filho (2021), que as

iniciativas do governo FHC procuraram atender aos interesses do empresariado. Assim, buscou transferir à iniciativa privada o papel de regulação do trabalho, pela máxima da livre negociação e pelas formas de flexibilização do trabalho, como novas formas de modalidades de contratação e formas de racionalização da duração do trabalho, por exemplo. De acordo com o autor, essa proatividade e estímulo do Executivo não ficou limitada ao campo legal, pois, sua atuação (na contramão do papel a ser exercido de agente fiscalizador das relações de trabalho) serviu de incentivo ao descumprimento das normas trabalhistas pelo empresariado. Assim argumenta Krein (2007),

A partir do momento em que há uma sinalização de qual é a política almejada, ocorre uma alteração no comportamento dos agentes sociais, que passam a considerar essa formulação, o que estimula a adoção de práticas reforçadoras da lógica da flexibilização das relações de trabalho, assim como de descumprimento das normas coletivas que estão sob questionamento ou “ataque”. O desdobramento é a perda de força da própria eficácia e sentido da legislação trabalhista, especialmente em um contexto de estreitamento do mercado de trabalho, pois há uma indicação para o conjunto da sociedade, especialmente para as empresas, de que a tendência é fragilizar a regulação estatal do trabalho (KREIN, 2007, p.81).

É nesse contexto que surge a figura inconstitucional do banco de horas, de acordo com o referido autor, como a principal medida flexibilizadora da duração do tempo de trabalho no país. Desse modo, por meio do art. 6º da Lei nº 9.601/1998 cria-se o banco de horas, que diferentemente da modalidade de compensação de horas do modelo clássico, amplia o período para uso das folgas ou redução das jornadas, inicialmente em seu texto, para 120 dias nos seguintes moldes: o limite de jornada diária não pode ultrapassar 10 horas (8 horas da jornada normal + 2 horas excedentes), a compensação das horas excedentes deve ser concedida no prazo de 120 dias e a exigência de implementação dessa modalidade de jornada só pode ser feita por meio de negociação coletiva.

Meses após a vigência da Lei nº 9.601/1998, que modificou o art. 59 da CLT, o dispositivo foi novamente alterado por meio da Medida Provisória de nº 1.709/1998 que promoveu uma ampliação ainda maior para a compensação de horas, de 120 dias para 1 ano. Após essa ampliação outras alterações foram feitas visando modificar a ordem da expressão “acordo e convenção coletiva” que para alguns daria margem interpretativa para firmar essa modalidade também por acordo individual. Por fim, essa mudança no art. 59 da CLT se tornou definitiva com a Medida Provisória de nº 2.164-41/2001 (DELGADO, 2019) com o seguinte texto:

Art. 59. §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. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Desse modo, essa modalidade de flexibilização da jornada de trabalho já surge inconstitucional, ferindo o art. 7º caput e inciso XIII da CF/88, o princípio protetor do direito do trabalho, o princípio da vedação ao retrocesso social e, conseqüentemente, também viola o princípio do valor social do trabalho e da dignidade humana. Ao trazer uma condição de trabalho prejudicial à saúde física e psíquica ao trabalhador. A esse respeito Krein (2007) aponta que,

Na forma como foi regulamentado no Brasil, o banco de horas é sinônimo de racionalização da utilização do tempo de trabalho, ao proporcionar maior liberdade para a empresa organizar a produção, considerando as oscilações do nível de atividade econômica e a sazonalidade da demanda, sem que haja, a princípio, qualquer pré-condição para a sua utilização, a não ser a anuência do sindicato (KREIN, 2007, p. 223).

Racionalização essa que além de comprometer a saúde do trabalhador, como já mencionado, também compromete sua vida social e seu desenvolvimento pessoal, na medida em que o controle do seu tempo livre (sobre quando será tolhido ou exercido) fica sob o arbítrio do capital, não há mais previsibilidade que lhe permita um planejamento pessoal ou simples liberdade para definir quando deseja usufruir das folgas conseguidas pelo acúmulo excedente de horas. Vale dizer que à época de sua entrada em vigor o banco de horas, assim como, outros dispositivos da Lei nº 9.601/1998 foram objetos de algumas ações diretas de inconstitucionalidade-ADI impetradas pelos partidos PT, PDT e PC do B, além de entidades sindicais dos trabalhadores. Mas, o julgamento se deu, tardiamente, em abril de 2020, sob relatoria do ministro Gilmar Mendes, que teve especificamente sobre o art. 6º o seguinte entendimento, assim expresso: “não vislumbro qualquer inconstitucionalidade” (ADI nº 1766-DF, p.7).

Neste contexto, dadas as características dos regimes compensatórios, com impactos distintos a saúde do trabalhador (compensação clássica e banco de horas), a jurisprudência, à época, estabeleceu o entendimento de que para os casos de compensação clássica seria possível ser firmado por acordo individual escrito e as situações relacionadas ao banco de horas só seria possível por negociação coletiva. Tal entendimento foi, posteriormente, incorporado a Súmula nº 85 do TST que em sua redação dispõe o seguinte:

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 (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Súmula nº 85, **grifos meus**).

Observa-se que a Súmula nº 85 do TST expressamente determina que a modalidade banco de horas só pode ser firmada por meio de negociação coletiva. Mas, com a vigência da Lei nº 13.467/2017, essa exigência foi modificada, havendo hoje a previsão legal não só para acordo individual escrito (para compensação em 6 meses), mas também para o acordo individual tácito (para compensação em 1 mês). Essas mudanças são objeto de crítica de boa parte da doutrina que vem sistematicamente denunciando os retrocessos promovidos com a referida lei.

Assim, sob a vigência da Lei nº 13.467/2017 a flexibilização da jornada de trabalho por meio do banco de horas segue as seguintes regras:

Quadro 1 - Regras de compensação referente ao banco de horas segundo a Lei nº 13.467/2017

Fundamento Jurídico	Instrumento de Negociação	Período para Compensação
Art. 59 §2º	Acordo ou convenção coletiva	1 ano
Art. 59 §5º	Acordo individual escrito	6 meses
Art. 59 §6º	Acordo individual tácito ou escrito	1 mês

Fonte: Elaborado pela autora

Nos casos de rescisão contratual em que não houver o cumprimento dos dispositivos descritos no Quadro1, o art. 59, §3º, estabelece a necessidade de pagamento de horas extras pelo excedente de horas trabalhadas e não compensadas. Leite (2020, s.d.), ainda sobre o art.

59, faz uma ressalva bastante pertinente referente à revogação do §4º deste artigo, que em sua redação vetava a possibilidade de realização de horas extras de trabalhadores em jornada de trabalho parcial. Com essa revogação, segundo o autor, passa a ser permitido neste tipo de contrato a realização de horas extras “descaracterizando essa modalidade contratual”.

Ademais, vale destacar que o parágrafo único do Art. 59-B impõe que a realização de horas extras de modo habitual não descaracteriza o acordo de compensação e o banco de horas. Tal dispositivo além de colidir com a súmula nº 85 do TST e com a norma constitucional que limita, como regra, a jornada diária de trabalho em 8 horas, permitindo apenas de modo excepcional o acréscimo de até 2 horas a essa jornada, revela a intencionalidade do legislador de ampliar a jornada de trabalho de modo permanente, de acordo com as necessidades do empregador, desconsiderando o impacto nocivo que essas jornadas prolongadas, e por vezes, extenuantes acarretam a saúde do trabalhador.

Este regramento permite uma maior exploração da força de trabalho com redução de custos ao empresariado, na medida em que essa flexibilização permite o alargamento da jornada de trabalho nos períodos de alta demanda, sem risco de pagamento de horas extras, com posterior redução da jornada de trabalho, nos períodos de baixa demanda, de acordo com a vontade do empregador, para fins de compensação das horas.

O banco de horas, portanto, é fruto de um desejo antigo do empresariado, assim como as demais modificações inconstitucionais sancionadas pela Lei nº 13.467/2017, que alcança sua maior expressão na prevalência do negociado sobre legislado, anseio esse frustrado com o término do governo FHC e agora concretizado no pós-golpe. Nas palavras de Melo Filho (2021),

Passados quinze anos, a antiga pretensão empresarial foi desarquivada pelo governo ilegítimo de Michel Temer e se materializou com a edição da Lei nº 13.467/2017. Entre outras tantas alterações inconstitucionais, inconventionais ou ofensivas aos princípios do Direito do Trabalho, consagrou-se, no art. 611-A da CLT, a possibilidade da negociação coletiva *in pejus* (MELO FILHO, 2021, s.p.).

5 BANCO DE HORAS: a inconstitucionalidade da lei nº 13.467/2017 e a vulnerabilidade do trabalhador

As modificações promovidas pela “reforma trabalhista” tornaram-se objeto de diversos estudos que denunciam a inconstitucionalidade desta lei, as contradições internas que criou dentro da própria CLT e o retrocesso que representou para o campo juslaboralista. Ao analisar artigo por artigo da Lei nº 13.467/2017, nesta perspectiva, Souto Maior e Severo (2017), assim como, Delgado e Delgado (2017), elucidam sobre essa retirada de direitos e a fragilização jurídica que foi instituída para o trabalhador.

Ao tratar, especificamente, sobre os dispositivos referentes ao banco de horas pontuam as inconsistências e contradições trazidas ao ordenamento jurídico. Conforme o já discutido no item 4.1, Delgado e Delgado (2017, p. 75), ao discorrerem sobre o art. 59, §5º e §6º, os categorizam como uma flexibilização inconstitucional da jornada de trabalho. Pois, como bem ensinam os autores, esses dispositivos colidem com o texto constitucional contido no art. 7º, inciso XIII que determina a negociação coletiva.

Souto Maior e Severo (2017), sobre esses dispositivos, apontam para as contradições internas, quando se realiza uma leitura sistemática dos demais artigos da CLT. Para os autores, além da inconstitucionalidade, já mencionada por Delgado e Delgado (2017), a possibilidade de substituição da negociação coletiva por acordos individuais (escritos ou tácitos) contidos no art. 59, §5º e §6º também não pode prevalecer por força dos arts.8º e 611-A da CLT.

Segundo os autores, art. 8º determina, claramente, que o interesse particular não pode se sobrepor ao interesse público, e nesse sentido, tendo em vista que “a limitação da jornada de trabalho faz parte tanto da política de emprego quanto da preservação da saúde pública” (SOUTO MAIOR e SEVERO, 2017, p. 52), ela é matéria de ordem pública abarcada por esse dispositivo não podendo ser alterada, portanto, por acordos individuais.

Além disso, no que se refere à pretensa valorização tecida no art. 611-A, de que o negociado, por convenção ou acordo coletivo deve se sobrepor ao legislado, entre outros temas, sobre “o pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais” e o banco de horas, nesse sentido, o acordo individual escrito ou tácito, como bem ressaltam os autores, conflita diretamente com o art. 611-A, além de não poder ser recepcionado haja vista a inexistência de base constitucional.

Outro dispositivo suscitado por Souto Maior e Severo (2017), que vai de encontro ao disposto no art. 59, §2º e §5º é o art. 459 da CLT. Ao discutirem a incompatibilidade com este artigo, além de alertar para o alargamento inconstitucional dado para compensação das horas

trabalhadas a mais, fazem uma comparação do valor constitucionalmente devido de 50%, no mínimo, para as horas extras trabalhadas, por meio do adicional de horas extras, com as folgas a serem concedidas posteriormente, na modalidade do banco de horas. Assim, os autores tecem uma análise bastante pertinente expressa a seguir:

(...) efetuado o trabalho, seu pagamento ou, no máximo, sua compensação não pode se dar em tempo superior a um mês. Na prática, a forma como se interpretou extensiva e indevidamente o banco de horas conduziu à supressão do direito ao adicional de horas extras, que a Constituição reconhece como compensação mínima e com relação ao qual não admite exceção alguma. Ora, a concessão das folgas, pelo trabalho em sobrejornada já exercido, tem sido realizada na proporção de uma hora extra por uma hora de folga, quando, para que houvesse efetivo respeito à norma constitucional, seria necessário equivaler uma hora extra a uma hora e trinta minutos de folga (...). (SOUTO MAIOR e SEVERO, 2017, p.52).

A partir desta leitura, os autores evidenciam a falsa equivalência no valor da hora trabalhada no sistema de compensação na modalidade do banco de horas, assim como, o lapso temporal para a utilização das horas como folgas que conflitam não só com a constituição, mas também com o art. 459 da CLT que dispõe o seguinte: “o pagamento do salário, qualquer que seja a modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações”. Portanto, na medida em que se depreende que as horas suplementares na modalidade do banco de horas se caracteriza, de certo modo, como uma forma de contraprestação no formato de folgas, seria devido um acréscimo de horas de no mínimo 50% sobre o quantitativo trabalhado como excedente.

Sem esta compreensão, segundo Souto Maior e Severo (2017), o banco de horas se configura tão somente como uma fórmula jurídica utilizada para driblar o pagamento de horas extras, ultrapassar o limite constitucional da jornada de trabalho promovendo uma maior exploração do trabalho humano, além de vulnerabilizar a relação jurídica ao facultar a negociação coletiva.

De modo introdutório, a partir das ponderações destacadas até aqui dos referidos autores, já se percebe que são dispositivos que, em linhas gerais, ferem grande parte dos princípios que regem o direito do trabalho como o princípio da vedação ao retrocesso, da inalterabilidade contratual lesiva, da proteção, da irrenunciabilidade de direitos, assim como, de convenções da OIT ratificadas pelo país, como as convenções nº 98 (direito de sindicalização e de negociação coletiva) e nº 154 (fomento a negociação coletiva) no que se refere a participação das entidades sindicais. Como bem destacam Delgado e Delgado (2017, p. 80) a reforma trabalhista perverte “o sentido constitucional de proteção ao trabalho”, pois,

(...) as normas jurídicas que implementam políticas ou medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, com redução dos riscos inerentes ao trabalho, qualificam-se como normas imperativas estatais, impondo um efetivo dever ao próprio Estado - circunstância que impossibilita, naturalmente, a sua flexibilização ou supressão por instrumento coletivo negociado ou pela simples manifestação de vontade das partes contratantes, na esfera do contrato individual de trabalho. Direitos relacionados à saúde e à segurança no trabalho são, evidentemente, indisponíveis, condição que também impede a sua supressão por ato de renúncia ou de transação contratual (DELGADO e DELGADO, 2017, p.80).

Vale destacar que esta discussão acerca da relação entre trabalho e saúde não é nova, ela antecede e muito a reforma trabalhista, o que significa dizer que a precarização instituída por essa lei foi formulada em um contexto de farta produção científica que atesta e fundamenta as necessidades dos limites impostos pelo texto constitucional e convenções internacionais como garantias indispensáveis para preservação da saúde biopsicossocial dos trabalhadores.

É cediço que o dano à saúde do trabalhador vem sendo apontado, há muito tempo, em estudos empíricos que investigam os fatores relacionados ao trabalho que provocam o adoecimento, e dentre eles estão a sobrecarga e a intensidade das demandas impostas ao trabalhador. A partir desses dados da realidade se evidencia a importância das colocações de Delgado e Delgado (2017), transcritas acima, da razão de tais normas serem colocadas como imperativas e indisponíveis.

A título de exemplo, acerca da ausência de normas dessa natureza para a proteção do trabalhador, Silva e Amaral (2018), no artigo intitulado “*Processo de trabalho e saúde: manifestações do desgaste da força de trabalho no arranjo produtivo de confecções do agreste pernambucano*”, ao realizarem um estudo sobre o adoecimento dos trabalhadores que atuam no arranjo produtivo de confecções, tendo como causa a precarização do trabalho e as extensas jornadas, com ritmos intensos, para atendimento da alta demanda, evidenciam essa realidade que se efetiva, em certa medida, em decorrência de parca proteção jurídica, dado o vínculo precário que os trabalhadores pesquisados possuem, aliada a ausência de fiscalização.

De acordo com as autoras deste estudo, essa dinâmica precarizadora das relações de trabalho como “a intensidade e o ritmo do trabalho e as horas excessivas da atividade laboral são aspectos fundamentais da organização do trabalho para compreender os impactos à saúde do trabalhador, pois não afetam somente o físico do ser humano, mas também o psíquico” (SILVA e AMARAL, 2018, p.11).

Consoante ao exposto, Brandão (2009), em seu artigo intitulado “*Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho*”, ao tratar do acidente de trabalho associado a sobrecarga, assinala para o impacto nocivo que tal condição acarreta a saúde do trabalhador. Ele pontua que

há um consenso doutrinário “que aponta o fundamento biológico do controle da jornada de trabalho, destinado a assegurar a integridade psicofisiológica do empregado, diante do maior desgaste provocado pela sobrecarga” (BRANDÃO, 2009, p. 42).

Segundo o autor, a fadiga gerada pelo excesso de trabalho físico ou mental provoca no indivíduo um estado de esgotamento que além de reduzir sua capacidade laborativa, aumentando com isso a probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho, afeta o bem-estar do trabalhador, e, quando se torna algo frequente (fadiga crônica), a médio e longo prazo, também se torna prejudicial à saúde ao desencadear um quadro de distúrbios e lesões. Frisa-se que Brandão (2009), em seu artigo, embora retrate com dados estatísticos uma realidade anterior a vigência da Lei nº 13.467/2017, ao tratar de dados relativos ao Brasil, demonstra, de modo preocupante, o impacto que a sobrejornada habitual pode gerar ao trabalhador:

- a) Segundo dados da Secretaria de Estado da Saúde de São Paulo, 77% dos acidentes com motociclistas, incluindo motoboys, ocorrem a caminho do trabalho ou na volta para casa e são atribuídos a dois fatores: pressa e cansaço;
- b) Os gastos da Previdência Social com benefícios acidentários saltaram de R\$ 9,38 bilhões em 2006, para R\$ 10,72 bilhões, em 2007, o que representa incremento da ordem de 9,2%;
- c) As Lesões por Esforço Repetitivo são responsáveis por 37,77% dos afastamentos acidentários e 65% das licenças médicas solicitadas por trabalhadores;
- d) Os acidentes do trabalho causam 3.000 mortes por ano, valendo salientar que esses dados não levam em consideração os trabalhadores do mercado informal e o índice de subnotificação chega a alcançar até 80% em determinadas atividades;
- e) Os gastos anuais com acidentes do trabalho em 2008 alcançaram a espetacular cifra de R\$ 25 bilhões (BRANDÃO, 2009, p. 49 -50).

Desse modo, ao tecer um breve retrato da sobrejornada habitual como causa de acidentes e adoecimento, o autor põe em evidência uma das principais problemáticas atinente a saúde do trabalhador, a necessidade da redução da jornada de trabalho (tão debatida historicamente) a um patamar que mitigue a possibilidade de tais danos. Patamar esse, hoje ignorado pela Lei nº 13.467/2017.

Por essas razões, diante desses rituais de sofrimento e mortes lentas no trabalho geradas pelo capital, Andrade et. al. (2017), por meio dos fundamentos da teoria jurídico-trabalhista crítica, afirmam que o verdadeiro papel do direito do trabalho é de denunciar essa universalização e legitimação do trabalho subordinado que é fonte do adoecimento e sofrimento humano, ao mesmo tempo em que cria meios para uma maior proteção a classe-que-vive-do-trabalho, além de defender e privilegiar o trabalho livre compatível com a dignidade humana como seu objeto, a ser conquistado pelos movimentos coletivos em conjunto com os demais movimentos sociais.

5.1 INCONSTITUCIONALIDADE E INCONVENCIONALIDADE DA LEI Nº 13.467/2017

Conforme apontado, no capítulo anterior, a limitação da jornada de trabalho está fundamentada na necessidade de proteção da saúde e da segurança do trabalhador, por essa razão caracteriza-se como norma de ordem pública. Desse modo, como bem ressalta Miranda (2018) “os esforços devem voltar-se para a eliminação ou minimização dos riscos da atividade – e não para sua criação ou ampliação” (MIRANDA, 2018, p. 6) o que ocorre quando se impõe ao trabalhador jornadas extensas e habituais como no caso do banco de horas. Ante o exposto, frisa-se que neste item busca-se aprofundar um pouco mais a análise sobre os dispositivos alterados pela reforma trabalhista, no que se refere a jornada de trabalho e particularmente ao banco de horas, a partir dos autores Delgado e Delgado (2017), Miranda (2018) e Melo Filho e Andrade (2021).

Na mesma perspectiva assumida pelos autores aqui já citados, Miranda (2018), também destaca a inconstitucionalidade evidenciada na reforma trabalhista por meio das modificações que colidem frontalmente com os princípios e regras da Carta Maior. Assim argumenta,

(...) a norma infraconstitucional não pode diminuir ou negar vigência aos direitos sociais fundamentais previstos na Constituição da República, sendo nula de pleno direito quando aumente (e não elimine ou reduza) os riscos inerentes ao trabalho agravando a condição do obreiro e a precarização social, o que implicaria na total prejudicialidade à saúde e segurança nos ambientes laborais. É imperativo reconhecer que os direitos trabalhistas são direitos fundamentais protegidos contra qualquer tendência aniquiladora – seja por lei, quer por norma coletiva – justamente por integrarem o bloco imutável das cláusulas pétreas (artigo 60, § 4º, inciso IV da Carta Magna). (...) tampouco são passíveis de negociação coletiva para piorá-los visto que encontra limites como a própria atividade legiferante, não sendo cabível que uma lei genérica delegue aos entes sindicais ou à vontade unilateral o poder de dispor contrariamente ao que foi preservado pela própria Constituição (MIRANDA, 2018, p.2).

A partir de uma leitura dos artigos que acentuam ainda mais a precarização gerada sobre o banco de horas (§§5º e 6º do art. 59, parágrafo único do art. 59-B, incisos II, XIII e §2º do art. 611-A, art. 620 e parágrafo único do art. 611-B da CLT) sob o prisma constitucional é possível evidenciar a violação de princípios e direitos fundamentais como:

- O *princípio da dignidade da pessoa humana*, expresso no inciso III do art.1º da CF/88, inerente a todo indivíduo como garantidor do direito a uma vida digna de modo que as necessidades existenciais (subjetivas, sociais e materiais) sejam respeitadas e efetivamente atendidas. Em síntese, trata-se de um princípio basilar norteador da concepção de constitucionalismo humanístico e social que fundamenta a atual

constituição (DELGADO e DELGADO, 2017) visando promover o direito à cidadania e a justiça social. Assim, na medida em que as disposições da Lei nº 13.467/2017 ampliam a jornada e intensificam a carga de trabalho violam este princípio pondo em risco a saúde do trabalhador, além de inviabilizar a fruição de outros direitos sociais.

- Os *valores sociais do trabalho*, expresso no inciso IV do art. 1º da CF/88, intimamente relacionado ao princípio da dignidade da pessoa humana, constitui-se como um dos fundamentos do próprio Estado, de acordo com Araújo (2018, p. 116), possui uma finalidade ética de garantir dignidade e bem-estar social não podendo ser reduzido a uma mercadoria. Portanto, o valor social do trabalho deve ser compreendido “como meio de produção e como valor humano, dotado de conteúdo dignificante”. Neste sentido, evidencia-se a inconstitucionalidade dos dispositivos referentes ao banco de horas que precarizam o trabalho humano pauperizando as condições de existência do trabalhador.
- O *princípio constitucional da igualdade material*, expresso no art. 5º da CF/88, é violado na medida em que a reforma tenta desregulamentar as normas protetivas do direito do trabalho, “quer pela flexibilização das normas imperativas desse campo jurídico, quer pela acentuação do poder unilateral do empregador nessa relação socioeconômica e jurídica, quer pelas severas restrições que implementa ao acesso à justiça” (DELGADO e DELGADO, 2017, p.42).
- O *princípio da proteção ao trabalho seguro*, está contido de modo expresso no caput do art. 7º da CF/88, nos seguintes termos “*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social*”, assim o referido artigo elenca em seus incisos uma série de elementos que buscam garantir essa proteção. A partir de sua redação é possível inferir que nenhuma norma pode se insurgir a esse rol de direitos (seja para extingui-los ou reduzi-los). Desse modo, a possibilidade de firmar acordos de compensação de jornada, no contexto do banco de horas, por meio de acordo individual escrito ou pior “tácito”, assim como, a máxima de que o negociado se sobrepõe ao legislado até mesmo em acordos mais gravosos a parte hipossuficiente da relação, são exemplos de regras que não encontram guarida no texto constitucional e, portanto, carecem de validade.
- O *princípio da vedação do retrocesso social* que de acordo com Miranda (2018, p.2) “também integra o bloco de constitucionalidade, conforme jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e Tribunal Superior do Trabalho” é violado pelos dispositivos trazidos

pela reforma trabalhista na medida em que visam retirar direitos, inserindo no ordenamento jurídico regras que aprofundam a assimetria existente entre empregado e empregador, além de autorizar a violação de uma série de direitos da classe trabalhadora. No caso do banco de horas, como exemplos, pode-se citar a violação ao direito social a saúde (previsto nos arts. 6º e 196 da CF/88), assim como o direito a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (previsto no inciso XXII do art. 7º da CF/88), no mesmo sentido a sobrejornada habitual além de causa de adoecimento e acidentes também viola o direito ao tempo livre para convivência familiar, para o lazer, para a educação etc. (contido no art. 6º da CF/88).

Como bem apontam Melo Filho e Andrade (2021), a Lei nº 13.467/2017 é resultado do aprofundamento da agenda neoliberal vigente no país e que, particularmente, nos últimos anos, nos governos Temer e Bolsonaro, apresentam-se com força ainda maior que a empreendida no governo FHC, de modo que promoveram uma sequência de violações aos direitos sociais por diversas frentes (reforma trabalhista e previdenciária, terceirização para atividades fins e a imposição de limitação de gastos em políticas públicas sociais, são alguns exemplos) colocando as relações de trabalho em um patamar semelhante ao do século XIX. Neste sentido, argumentam que a reforma trabalhista se trata de uma aberração jurídica,

A consumada reforma trabalhista é flagrantemente ofensiva aos fundamentos da República (dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho) e aos seus objetivos fundamentais (construir uma sociedade livre, justa e solidária; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais; promover o bem de todos) e, em especial, ao princípio da não regressividade social, hospedado na cabeça do artigo 7.º da Carta, a lei é inconstitucional, *in totum* (AUTOR, 2017). Ainda que assim não fosse, não passaria pelo exame de compatibilidade vertical com os tratados internacionais de direitos humanos, inclusive várias Convenções da Organização Internacional do Trabalho, normas de hierarquia supralegal. Também não se coaduna, a nova lei, com nenhum dos princípios que presidem o Direito do Trabalho, o que faz dela uma verdadeira aberração jurídica (MELO FILHO e ANDRADE, 2021, p. 143-144).

Assim, a referida lei no intento de intensificar ainda mais a exploração sobre a jornada de trabalho, já inaugurada pela figura inconstitucional do banco de horas, ao introduzir os §§5º e 6º do art. 59 da CLT, instituindo a possibilidade de acordo individual escrito ou tácito para compensação de horas, no primeiro caso tratando-se de um período longo (de 6 meses para compensação) e no segundo caso no período de um mês por meio de um acordo flagrantemente

informal, colidem com o texto constitucional, conforme já mencionado, o disposto nos incisos XIII, XVI e XXVI do art. 7º da CF/88.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à 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;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (BRASIL, Constituição Federal de 1988)

Dessa forma, os referidos dispositivos introduzidos pela Lei nº 13.467/2017 visam obstaculizar a atuação dos sindicatos na defesa dos interesses da classe trabalhadora além de ampliar a jornada de trabalho sem que incida o pagamento adicional de horas extras. Como bem explica Miranda (2018, p. 4) “sendo norma que aporta circunstância mais gravosa de trabalho – pois admite-se a prestação de sobrejornada continuada sem pagamento –, é indispensável a prévia chancela sindical por meio de instrumento coletivo de trabalho”.

Outro aspecto precarizador promovido pela reforma trabalhista, conforme já assinalado em item anterior, diz respeito a retirada do §4º do art. 59 da CLT, este dispositivo proibia a prestação de horas extras na modalidade de contrato por tempo parcial. Com essa retirada abre-se margem para uma sobrejornada, nesta modalidade, que essencialmente a descaracteriza podendo torná-la, na prática, como de tempo integral, mas com remuneração inferior.

O parágrafo único do art. 59-B, com o mesmo intento do art. 59 e seus incisos, visa legalizar uma prática recorrente no mundo do trabalho, no que tange ao uso do sistema do banco de horas, que é a habitualidade da sobrejornada. Em flagrante descompasso com o texto constitucional, o inciso XIII do art. 7º. De acordo com Miranda (2018, p. 5), esta autorização do legislador ao afirmar que “*a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas*”, na prática, objetiva instituir uma jornada ilimitada, sem perigo de ocasionar responsabilizações futuras ao empregador, em evidente violação às normas constitucionais e internacionais.

No que se refere aos art. 611-A, inciso II, XIII e §2º, e o art. 620 da CLT, sob a máxima de que o negociado deve se sobrepor ao legislado a reforma trabalhista oportuniza ao capital a possibilidade de desregulamentação e descumprimento de patamares mínimos de proteção estabelecidos em normas heterônomas. Essas disposições além de colidirem com o caput do art. 7º da CF/88 (assim como seus incisos XIII e XXII) afrontam o princípio justralhista da

inalterabilidade contratual lesiva positivado na própria CLT em seu art. 468 nos seguintes termos:

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 (BRASIL, Decreto-Lei nº 5452 de 1943).

Ademais, como bem elucida Miranda (2018, p. 9), o inciso XXVI do art. 7º da CF/88 ao reconhecer o poder normativo das convenções e dos acordos coletivos assim o faz “desde que prevejam situações mais benéficas aos trabalhadores” e não o contrário. No mesmo itinerário precarizador encontra-se o parágrafo único do art. 611-B ao objetivar a dissociação das regras concernentes a duração do trabalho como não pertencentes as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, busca com isso desconstituí-las da condição de normas de ordem pública, podendo assim reduzi-las. No entanto, tal dispositivo não possui amparo constitucional, segundo o referido autor, a impossibilidade dessa dissociação encontra-se nos seguintes dispositivos constitucionais “artigos 6º (direitos à saúde e ao lazer); 7º, inciso XXII (eliminação ou redução dos riscos inerentes ao trabalho); e 170 (valorização do trabalho humano pela ordem econômica)” (MIRANDA, 2018, p. 4).

Desse modo, esse processo de desregulamentação das regras referentes à jornada de trabalho com o fito de ampliá-las geram um “inevitável prejuízo às diversas dimensões da vida da pessoa humana” (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 43), pois, violam o direito a saúde, ao bem-estar, a segurança, ao lazer e a convivência social e familiar do trabalhador. Vale destacar, comprometendo, inclusive (e contraditoriamente ao discurso justificador da reforma), “o combate ao desemprego, desestimulando a criação de novos postos laborativos pelas entidades empresariais” (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 43).

No que diz respeito às inconveniências da Lei nº 13.467/2017, diante das normas internacionais recepcionadas pelo Brasil, observa-se sua incompatibilidade sobre temas relativos à duração do trabalho, a atuação sindical, o valor social do trabalho, assim como a dignidade da pessoa humana. Como é cediço o direito do trabalho é essencialmente direito humano, nas palavras dos autores,

(...) é inequívoco afirmar que o Direito do Trabalho é uma das vertentes dos Direitos Humanos, cuja dimensão ética requer a aglutinação dos conceitos de dignidade, de cidadania e de justiça social. Portanto, os direitos individuais e sociais trabalhistas, na qualidade de direitos humanos sociais, econômicos e culturais, acham-se também encorajados pela proteção mais ampla do Direito Internacional dos Direitos Humanos (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 67).

Desse modo, a partir da leitura dos artigos 23, 24 e 25 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) evidencia-se o retrocesso da reforma trabalhista. Pois, a DUDH preceitua como direito humano o trabalho digno, a proteção contra o desemprego, o direito ao repouso e ao lazer, a uma limitação razoável da jornada de trabalho, a seguridade social, assim como o direito a se organizar para constituição de sindicatos na defesa dos seus interesses.

Artigo 23

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.
4. Todo ser humano tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

Artigo 24

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

Artigo 25

1. Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle (Declaração Universal Dos Direitos Humanos de 1948).

Direitos esses, como já discutido neste trabalho, sistematicamente violados pelas modificações promovidas pela Lei nº 13.467/2017. Outro instrumento internacional importante para o ramo juslaboral, destacado por Delgado e Delgado (2017), trata-se da Declaração da Filadélfia (Anexo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho) em seu texto são reafirmados como princípios fundamentais da OIT o seguinte:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum (Declaração da Filadélfia, 1944. Ratificada pelo Decreto nº 25.696/1948).

Ao pontuar que o trabalho não pode ser considerado uma mercadoria, conforme discorrem os autores, a declaração pretende reafirmar a necessidade do trabalho digno assim como a importância e o dever de criação de um sistema de proteção ao trabalhador. O segundo princípio, que aborda a liberdade de expressão e associação como indispensáveis para o

progresso, é entendido como “referência para a conformação de um Estado Democrático de Direito” (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 69). O terceiro princípio que coloca a penúria como um perigo a prosperidade, conforme explicam os autores, tem por finalidade endossar o papel do direito do trabalho como meio de garantir a cidadania e a dignidade. O quarto princípio aponta para necessidade de redução das desigualdades a partir do esforço conjunto do Estado, do Capital e do Trabalho.

Dentre as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil vale destacar as seguintes: a Convenção nº 98 que trata do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, assim como a Convenção nº 154 que trata do Fomento à Negociação Coletiva, são violadas pelos §§5º e 6º do art. 59 da CLT ao facultarem a obrigação prevista no texto constitucional de negociação por meio do ente sindical para compensação da jornada. Assim, colidem com estas normas internacionais conforme se observa, particularmente, na redação do art. 4º da Convenção nº 98 e art.5º da Convenção nº 154,

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para **fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária** entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego (Organização Internacional do Trabalho, Convenção 98 de 1949. Ratificada pelo Decreto Legislativo nº 49/1952).

Art. 5 — 1. **Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.**

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;
- c) **seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;**
- d) **a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;**
- e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva (Organização Internacional do Trabalho, Convenção 154 de 1981. Ratificada pelo Decreto Legislativo nº 22/1992, **grifos meus**).

No que diz respeito aos artigos 611-A e parágrafo único do 611-B da CLT, na medida em que permitem a retirada de direitos gerando ao trabalhador uma condição mais gravosa (possibilitando negociações que podem alterar regras heterônomas sobre jornada de trabalho e sobre o banco de horas anual, assim como, a descaracterização da duração de trabalho como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho) tais regras além de inconstitucionais também apresentam-se como inconventionais por violarem o art. 7º do Pacto Internacional Relativo

aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, assim como a Convenção nº 155 da OIT que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores,

Artigo 7º

Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

1. Uma remuneração que proporcione, no mínimo, a todos os trabalhadores;
2. Um salário eqüitativo e uma remuneração igual por um trabalho de igual valor, sem qualquer distinção; em particular, as mulheres deverão ter a garantia de condições de trabalho não inferiores às dos homens e perceber a mesma remuneração que eles, por trabalho igual;
3. Uma existência decente para eles e suas famílias, em conformidade com as disposições do presente Pacto;
4. Condições de trabalho seguras e higiênicas;
5. Igual oportunidade para todos de serem promovidos, em seu trabalho, à categoria superior que lhes corresponda, sem outras considerações que as de tempo, de trabalho e de capacidade;
6. **O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas**, assim como a remuneração dos feriados (Nações Unidas, Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, 1966. Ratificada pelo Decreto nº 591/1992, **grifos meus**).

Art. 5 — A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho:

(...) b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, **do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;** (...) (Organização Internacional do Trabalho, Convenção 155 de 1981. Ratificada pelo Decreto Legislativo nº 2/1992, **grifos meus**).

Os artigos transcritos acima discorrem sobre a necessidade de garantia e proteção de um ambiente laboral seguro e saudável, o que perpassa não só pelas condições físicas do local de trabalho como o controle sobre a exposição a agentes químicos, biológicos e físicos, mas também a necessária limitação da jornada de trabalho. Pois, como já mencionado, a sobrejornada é fator de adoecimento e de acidentes no ambiente laboral além de impedir (dado o comprometimento do tempo do trabalhador) a fruição de outros direitos sociais. Delgado e Delgado (2017, p. 79), a esse respeito, afirmam que a inserção das regras trazidas ao ordenamento jurídico pela Lei nº 13.467/2017 geram uma ruptura com o direito fundamental ao trabalho digno na medida em que “desrespeitam o padrão constitucional e internacional de proteção à saúde e segurança do trabalhador”.

Melo Filho e Andrade (2021, p. 135), entendem que a ideologia jurídica é o coração da ideologia burguesa, pois a partir da figura jurídica do sujeito de direito, discursivamente, busca-se encobrir as reais condições de existência dos indivíduos e a possibilidade de sua participação política. Neste sentido, ao trabalharem com o conceito de encriptação do poder evidenciam esse

processo no atual contexto político brasileiro. Trata-se de um conceito desenvolvido por Hincapié e Restrepo (2012) que consiste, grosso modo, em um processo de construção jurídica (legal e hermenêutica) que impossibilita a efetivação de direitos enunciados por meio de procedimentos técnico-jurídicos indecifráveis para a maioria, sendo uma espécie de reserva de poder (a ser manuseada apenas por especialistas), em que a classe dominante objetiva exercer o controle social e promover a exclusão dos indivíduos da participação política.

Assim, Melo Filho e Andrade (2021, p. 142-147) afirmam que “nenhum sistema jurídico constitucional deixará de ser encriptado ou encriptável por meio de artifícios hermenêuticos”. Exemplo disso, são as mudanças ocorridas no rol de direitos da classe trabalhadora discutidas nesta pesquisa. Conforme elucidam os referidos autores, os direitos e garantias fundamentais, vale dizer cláusulas pétreas, além dos

Princípios como os da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da não regressividade social, cristalinamente proclamados na Constituição, são facilmente desativados pela utilização dos mecanismos de encriptação postos à disposição, na mesma Carta, àqueles que manejam os procedimentos e as regras sobre tomada de decisões, o Presidente da República, o Congresso Nacional e o Poder Judiciário (MELO FILHO e ANDRADE, 2021, p.147).

É, portanto, um mecanismo de dominação que se evidencia nas próprias contradições que geram, como no flagrante descompasso entre o falso discurso de modernização sustentado por seus defensores e a realidade vivenciada pela população, e no plano jurídico, pelas contradições expressas nas antinomias, inconstitucionalidades e inconveniências.

Diante deste cenário, como bem ressalta Andrade et. al. (2017, p. 145), aos operadores do direito, que não traíram a justiça e o direito do trabalho, ante as inconstitucionalidades e inconveniências contidas na Lei nº 13.467/2017, “deve-se, pois, construir ou adotar uma sofisticada composição hermenêutica, a fim de reverter este quadro de descumprimento de normas gerais e especiais de tutela de trabalho irradiadas pela constituição em vigor”. Vale ressaltar, principalmente, os que exercem o papel de juízes e, portanto, detém o poder de decisão ao interpretarem a norma jurídica aplicando-a ao caso concreto.

Assim, se faz necessária, mais do que nunca, uma hermenêutica estruturante fundamentada nos princípios nucleares da proteção e da desigualdade das partes para resistir aos desmontes promovidos por esta reforma, declarando sua invalidade. Além de arguir, sempre que possível e necessário “judicial e incidentalmente, em sede de controle difuso” (Miranda, 2018, p.9), buscando-se, por esse caminho, o cumprimento e objetivo maior do direito do trabalho que é a proteção do trabalhador em face da exploração desenfreada impingida pelo capital.

6 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS SOBRE OS ACÓRDÃOS DO TRT-6ª REGIÃO

6.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Foram estabelecidos nesta pesquisa os seguintes objetivos: como objetivo geral analisar o posicionamento jurisprudencial adotado pelo TRT – 6ª Região diante das ações trabalhistas referentes ao banco de horas após as modificações promovidas pela Lei nº 13.467/2017. Como objetivos específicos examinar, na jurisprudência trabalhista do órgão, acórdãos que tivessem como objeto o banco de horas; identificar o posicionamento adotado com a vigência da “reforma trabalhista”; comparar o posicionamento jurisprudencial, anterior e posterior a vigência da Lei nº 13.467/2017, sobre os acórdãos que trataram do banco de horas; e, por fim, classificar os dados encontrados (entre 2021 e 2022) a partir das categorias “adesão à lei” e “resistência à lei”.

Desse modo, para alcançar os objetivos traçados adotou-se uma abordagem quantitativa e qualitativa que, conforme afirmam Marconi e Lakatus (2007), permite ao pesquisador uma análise detalhada sobre o objeto de pesquisa. Assim, foi realizada uma pesquisa documental sobre os acórdãos que tiveram como objeto o banco de horas, proferidos entre 2016 e 2022. A coleta de dados ocorreu no site do TRT – 6ª Região (<https://apps.trt6.jus.br/consultaAcordaos/>) em janeiro de 2023.

Como palavras-chave de busca foi utilizada a expressão “validade do banco de horas”. Ressalta-se que dado o expressivo número de acórdãos encontrados sobre o tema, para tornar viável esse estudo, foi estabelecido como critério de seleção o exame apenas dos acórdãos que discutiram a validade do banco de horas no seguinte recorte temporal: proferidos entre 2016 e 2017, período que antecedeu a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, e o período de 2021 a 2022 (4º e 5º ano de vigência da referida lei) para que fosse possível tecer comparações sobre o posicionamento adotado pelo tribunal antes e após a vigência da lei supracitada. Desse modo, os acórdãos encontrados entre 2021 e 2022 que discutiram a validade do banco de horas unicamente sobre período laboral anterior a vigência da reforma trabalhista foram desconsiderados. Ao todo foram selecionados 200 acórdãos sobre o tema (APÊNDICE A), sendo 50 proferidos em 2016, 50 em 2017, 50 em 2021 e 50 referentes ao ano de 2022.

O tratamento dos dados encontrados no período de 2016 a 2017 se deu por meio de uma análise documental. Já para a jurisprudência encontrada entre 2021 e 2022 foi utilizada e análise de conteúdo categorial desenvolvida por Bardin (2002). Desse modo, foi feita inicialmente uma leitura flutuante sobre o material encontrado, que segundo Esteves (2006, p. 113) é uma etapa

que permite ao investigador se deixar “impregnar pela natureza dos discursos recolhidos e pelos sentidos gerais neles contidos a fim de começar a vislumbrar o sistema de categorias a usar para o tratamento” tentando-se identificar, portanto, os elementos textuais (unidades de registro temáticas) que possuam mesmo significado semântico para constituição das categorias analíticas e a classificação dos dados.

A partir daí se procedeu a análise da jurisprudência e as inferências dos resultados obtidos. Como categorias analíticas foram criadas as seguintes: a categoria *Adesão à Lei*, atribuída aos acórdãos proferidos que decidiram as lides sob o fundamento das normas implantadas pela Lei nº 13.467/2017, e a categoria *Resistência à Lei* atribuída aos acórdãos que não recepcionaram as mudanças trazidas pela reforma trabalhista (total ou de modo pontual) fundamentando-se nos preceitos constitucionais, nos princípios do direito do trabalho e/ou em normas internacionais recepcionadas pelo Brasil como as convenções da OIT.

6.2 BANCO DE HORAS: acórdãos proferidos entre 2016 e 2022

Por meio da amostra coletada entre 2016 e 2017 evidenciou-se um posicionamento mais uniforme entre as turmas do TRT – 6ª Região. Deste período, foram selecionados 100 acórdãos, de todas as turmas, em que o banco de horas foi considerado inválido (com o propósito de identificar as causas apontadas para sua invalidação). Compreenderam a amostra 32 acórdãos da 1ª Turma (sendo 14 em 2016 e 18 em 2017), 18 acórdãos da 2ª Turma (sendo 12 em 2016 e 6 em 2017), 28 acórdãos da 3ª Turma (sendo 14 em 2016 e 14 em 2017) e 22 acórdãos da 4ª Turma (sendo 10 em 2016 e 12 em 2017).

Nestes acórdãos foram apontadas como causa de invalidação o seguinte: descumprimento ou ausência (parcial ou total) de CCTs e ACTs; ausência de comprovação do cumprimento das regras estabelecidas nos instrumentos de negociação coletiva; ausência total ou de parte da documentação referente aos registros de ponto; constatação de irregularidade ou fraude nos cartões de ponto; ACTs invalidados por conterem regra ilegal autorizando sobrejornadas superiores a 10 horas; sobrejornada habitual; sobrejornada habitual superior a 10 horas; e implantação do banco de horas em atividade insalubre sem prévia autorização do MTE.

Neste interstício (2016-2017) a fundamentação jurídica se deu por meio da CF/88 (Art. 7º, XIII, XVI e XXVI), da CLT (Art. 59, §2º e Art. 60) e da Súmula nº 85 do TST. Em alguns acórdãos também foi identificada fundamentação com doutrina de Maurício Godinho Delgado. Deste grupo de acórdãos, vale destacar, que cerca de 85% apontaram, dentre as causas de

invalidação do banco de horas, o descumprimento ou ausência dos instrumentos de negociação coletiva. Em alguns casos, observou-se que a reclamada tentou sustentar a validação do banco de horas alegando a existência de acordo individual escrito, assim como, acordo tácito. Deste percentual de 85%, em 31% também foram apontadas como causa de invalidação a sobrejornada habitual e em 14% foram apontadas sobrejornada habitual superior a 10 horas.

Dos 100 acórdãos deste período, vale dizer, que foram encontrados 5 acórdãos em que o banco de horas foi invalidado apenas por haver sobrejornada habitual, frisa-se que o argumento que fundamenta a sobrejornada como fato descaracterizador do banco de horas, foi identificado em muitos acórdãos que o apontaram como uma das causas de invalidação do sistema. Desse modo, é possível afirmar que era um entendimento majoritário do órgão à época.

Embora, em boa parte dos acórdãos tenha havido uma análise sobre o tema bastante objetiva e sintética, observou-se que em cerca de 25%, dos 100 acórdãos, foram expostos os fundamentos que justificam a limitação da jornada de trabalho prevista no texto constitucional e que colocam o referido sistema como exceção à regra, dada a nocividade que pode causar a saúde do trabalhador. Estes fundamentos foram encontrados em alguns dos acórdãos das quatro turmas.

Quanto aos acórdãos analisados entre 2021 e 2022 foi possível perceber que as discussões trazidas acerca do banco de horas giraram em torno dos seguintes pontos: ausência de instrumentos normativos que autorizassem e regulamentassem o banco de horas; também foi discutida a ausência de acordo individual escrito para implementação deste sistema; a ausência de comprovação do cumprimento das regras estabelecidas nas normas coletivas e, por vezes, a constatação do seu descumprimento por prova documental ou testemunhal; acordo individual escrito vinculado a regulamentação de norma coletiva para implantação do banco de horas, não acostada aos autos; acordo individual escrito com contradições em seu regramento; implantação de banco de horas em jornada de 12x36; sobrejornada habitual (ressalta-se que é apontada em alguns acórdãos, mas por si só, na vigência da Lei nº 13.467/2017, não é considerada como elemento descaracterizador do banco de horas); sobrejornada habitual superior a 10 ou 12 horas; invalidação do banco de horas por fraude e irregularidades nos cartões de ponto; reconhecimento de trabalho em condições insalubres na modalidade do banco de horas, sem autorização prévia do MTE e/ou sem previsão de norma coletiva autorizando a implantação deste sistema, com fundamento no art. 611-A, inciso XIII, introduzido na CLT pela reforma trabalhista.

Deste interstício (2021-2022) foram coletados acórdãos de todas as turmas do TRT - 6ª Região sendo 32 acórdãos da 1ª Turma (16 em 2021 e 16 em 2022), 27 acórdãos da 2ª Turma

(15 em 2021 e 12 em 2022), 18 acórdãos da 3ª Turma (9 em 2021 e 9 em 2022) e 23 acórdãos da 4ª Turma (10 em 2021 e 13 em 2022). Na vigência da Lei nº 13.467/2017, sobre determinados aspectos discutidos nos acórdãos, evidenciou-se posicionamentos comuns e distintos entre as turmas do órgão, inclusive entre acórdãos proferidos por uma mesma turma, foi possível identificar decisões distintas sobre lides que abarcavam situações semelhantes a respeito do banco de horas, assim como, decisões mais uniformes sobre certos pontos.

Como pontos distintos observou-se posicionamentos diferentes sobre os casos que envolveram a aplicação do art. 611-A, nas situações de atividade insalubre sem prévia autorização do MTE para implantar o sistema do banco de horas. Como pontos convergentes é possível destacar a recepção do acordo individual escrito (§5º do art. 59 da CLT) e o disposto no caput do art. 59-B e do seu parágrafo único em que afirmam, respectivamente, que nos casos de descumprimento das disposições legais, se não for ultrapassado o limite semanal, passa-se a pagar apenas o respectivo adicional excedente da jornada normal diária, e que a sobrejornada habitual não descaracteriza o banco de horas.

1ª Turma

A 1ª turma discorreu sobre o banco de horas nos seguintes termos: parte dos acórdãos (11 acórdãos da amostra) antes de tratar do caso trazido aos autos destacou, com fundamento no art. 7º, inciso XIII, da CF/88 e art. 59, §2º da CLT, a necessidade de limitação da duração da jornada por ser essencialmente norma de saúde, higiene e segurança do trabalho. Essa perspectiva é percebida na medida em que o juízo pontua que a sobrejornada pode gerar potencial risco a saúde do trabalhador. Desse modo, o sistema de banco de horas é descrito como uma modalidade de caráter excepcional. No entanto, inovações trazidas pela reforma trabalhista, flagrantemente precarizadoras, como o parágrafo único do art. 59-B, por exemplo, é citado como válido nestes acórdãos. Neste grupo de acórdãos se discutiu, em linhas gerais, a ausência de parte ou da totalidade de normas coletivas regulamentadoras do banco de horas e, em alguns casos, a ausência de acordo individual escrito (Número de referência dos acórdãos listados no Apêndice A e categorizados no Apêndice B: 04/2021, 08/2021, 24/2021, 29/2021, 31/2021, 45/2021, 02/2022, 19/2022, 27/2022, 34/2022 e 50/2022).

Outra parte dos acórdãos da 1ª Turma (11 acórdãos da amostra) discutiu a validade do banco de horas apenas destacando as causas para sua invalidação total ou parcial, considerando como no grupo anterior, já descrito, o período laboral anterior e posterior da entrada em vigor da reforma trabalhista levando-se em conta, após a vigência da Lei nº 13.467/2017, a possibilidade de pactuação por acordo individual escrito para o banco de horas. Neste grupo de

acórdãos foram discutidos, além da previsão de normas coletivas ou acordos individuais escritos prevendo o banco de horas, a ausência de regulamentação por meio de norma coletiva desta modalidade firmada por acordo individual escrito, com esta condicionante, o descumprimento das regras previstas em norma coletiva (ex. regras para concessão de folgas) e a irregularidade identificada nos registros de ponto (Número de referência dos acórdãos listados no Apêndice A e categorizados no Apêndice B: 12/2021, 13/2021, 23/2021, 38/2021, 43/2021, 06/2022, 12/2022, 26/2022, 32/2022, 41/2022 e 43/2022).

Também foi encontrado um acórdão (27/2021) em que o banco de horas foi validado por possuir, de acordo com o juízo, as normas coletivas necessárias à sua implantação. Um acórdão (15/2022) em que o banco de horas foi considerado inválido tendo em vista a constatação de fraude nos cartões de ponto. E por fim, foram encontrados 8 acórdãos que discutiram a validade do banco de horas em atividade insalubre sem a prévia autorização do MTE. Deste grupo de acórdãos foram identificados dois posicionamentos distintos, 6 acórdãos da amostra apresentaram receptividade a precarização promovida pela reforma trabalhista, no que tange à possibilidade de implantação do banco de horas sem a prévia autorização do MTE, seja pela máxima de que o negociado se sobrepõe ao legislado, seja pela possibilidade instituída pelo parágrafo único do art. 60 da CLT para implantação da jornada de 12x36 em condições insalubres sem licença prévia. Já o restante (2 acórdãos da amostra) mostrou-se contrário a essa máxima introduzida por meio do art. 611-A da CLT.

No grupo de acórdãos em que se percebe a adesão à lei nº 13.467/2017 nota-se que há uma pequena distinção, em 3 acórdãos (40/2021, 46/2021 e 17/2022) o banco de horas é total ou parcialmente invalidado, haja vista a ausência de prévia autorização do MTE conforme dispõe o *caput* do art. 60 da CLT. Observa-se que neste grupo é reconhecido em juízo o labor em condições de insalubridade, de parte do período em que durou a relação contratual ou de sua totalidade. Vale destacar ainda, sobre esses 3 acórdãos, que apesar de em seu texto recepcionarem a Lei nº 13.467/2017, no item referente ao banco de horas não fazem menção ao art. 611-A, argumentam que a prévia autorização do MTE é requisito exigido pelo art. 60 da CLT e que seu parágrafo único, introduzido pela reforma trabalhista, só tem incidência em jornadas de 12x36, ou seja, reconhecem a validade do parágrafo único incorporado a CLT pela reforma, embora não se aplique ao caso analisado.

Também é importante mencionar que no acórdão 40/2021 é feita, de modo introdutório, no item referente ao banco de horas, com fundamento no art. 7º, inciso XIII, da CF/88 e art. 59, §2º da CLT, uma justificativa da necessidade de limitação da duração da jornada haja vista o risco que a sobrejornada pode gerar a segurança e saúde do trabalhador. Desse modo, a duração

do trabalho é apreendida como norma de higiene, saúde e segurança do trabalho e o banco de horas é apresentado como uma exceção à regra da limitação da jornada. O que o torna essencialmente contraditório na medida em que admite como válida (embora não se aplique ao caso) a possibilidade de instituição de jornadas de 12x36 em ambiente insalubre sem prévia autorização do MTE, o que é potencialmente danoso à saúde do trabalhador.

O outro grupo de acórdãos (34/2021, 09/2022 e 24/2022) que também recepciona a Lei nº 13.467/2017 no que tange ao banco de horas em atividade insalubre, diferentemente do grupo anterior, já mencionado, expressamente legitimam a máxima instituída pelo art. 611-A. Esses acórdãos afirmam que com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, por força do art. 611-A, o negociado passa a se sobrepor ao legislado. Para tanto, no caso específico sobre o trabalho insalubre sem a prévia autorização do MTE, exige-se como requisito norma autônoma prevendo o banco de horas sem esta autorização. Deste grupo, o acórdão 24/2022 merece um destaque por enfatizar expressamente a constitucionalidade do art. 611-A. Ao negar o pedido de controle difuso de constitucionalidade, requerido pela parte obreira, o juízo afirma que o referido artigo não ofende o art. 7º, inciso XXII, da CF/88.

Outro aspecto bastante pertinente referente a este acórdão relaciona-se com os 2 únicos acórdãos (48/2021 e 01/2022), desta turma, em que foi identificado posicionamento contrário no que se refere ao banco de horas em atividade insalubre sem prévia autorização do MTE, especificamente, a máxima de que o negociado se sobrepõe ao legislado. Estes acórdãos (48/2021, 01/2022 e 24/2022) foram proferidos pelo mesmo relator, no entanto, nos acórdãos 48/2021 e 01/2022, embora se reconheça a validade do parágrafo único do art. 60, se impõe o cumprimento do caput do art. 60, em detrimento dos acordos coletivos que preveem o banco de horas em condições insalubres sem a exigência prévia da autorização do MTE, com fundamento no art. 611-A, inciso XIII, incorporado à CLT. Ou seja, nega-se a máxima de que o negociado se sobrepõe ao legislado. Essa diferença constatada entre os acórdãos 48/2021, 01/2022 e 24/2022 leva a crer que o relator da referida turma mudou seu posicionamento sobre esse ponto, de resistência à lei para adesão à lei.

2ª Turma

Na 2ª Turma, sobre o banco de horas, foram discutidos os seguintes aspectos: parte dos acórdãos (14 acórdãos da amostra) discorreram a respeito da ausência parcial ou total de normas coletivas regulamentadoras do banco de horas, em alguns casos, também se discutiu a ausência de acordo individual escrito na vigência da Lei nº 13.467/2017, assim como, casos em que foi constatado a irregularidade do registro de ponto. Em um destes acórdãos também se menciona

a existência de sobrejornada habitual, em que se ressalta a incidência do parágrafo único do art. 59-B da CLT, não descaracterizando, portanto, o banco de horas como ocorria antes da reforma trabalhista (Número de referência dos acórdãos listados no Apêndice A e categorizados no Apêndice B: 05/2021, 06/2021, 09/2021, 38/2021, 15/2021, 30/2021, 41/2021, 08/2022, 16/2022, 23/2022, 28/2022, 30/2022, 31/2022, 42/2022 e 45/2022). O acórdão 09/2021 merece destaque pelo posicionamento manifesto pelo relator que, apesar de ser voto vencido, expressou seu ponto de vista sobre a incidência da Lei nº 13.467/2017, não no sentido de rechaçá-la, mas no que tange a sua incidência sobre as lides recepcionadas pelo órgão. Para o relator, as inovações trazidas pela reforma só deveriam incidir sobre relações contratuais iniciadas após sua entrada em vigor (11.11.2017).

Também foram identificados 4 acórdãos que além de discutir aspectos semelhantes ao grupo anterior, já descrito, também apontaram, em alguns dos casos, a ausência de comprovação do cumprimento das regras regulamentadoras do banco de horas e seu descumprimento constatado por prova testemunhal. Neste grupo, o banco de horas foi descrito como uma modalidade de jornada de caráter excepcional (Número de referência dos acórdãos listados no Apêndice A e categorizados no Apêndice B: 01/2021, 10/2021, 20/2021 e 47/2021).

Ademais, foram identificados 3 acórdãos proferidos em 2022 (37/2022, 44/2022 e 47/2022) que analisam situações semelhantes a dos acórdãos, já mencionados, mas que ao introduzir o item sobre o banco de horas o caracteriza como parte dos acórdãos da 1ª Turma (04/2021, 08/2021, 24/2021, 29/2021, 31/2021, 45/2021, 02/2022, 19/2022, 27/2022, 34/2022 e 50/2022), como um sistema que representa uma exceção à regra da limitação da duração do trabalho e que o excesso de jornada pode acarretar sérios riscos à saúde do trabalhador. Esta afirmação é fundamentada com base no art. 7º, inciso XIII, da CF/88, art. 59 da CLT e doutrina de Maurício Godinho Delgado. Apesar desse entendimento, frisa-se que a Lei nº 13.467/2017 também foi recepcionada nestes acórdãos.

Em outros 2 acórdãos (26/2021 e 39/2021) observa-se que o banco de horas é invalidado por ser constatado no registro de ponto sobrejornada habitual superior a 10 horas, o que colide com o disposto no §2º do art. 59 da CLT. Particularmente o acórdão 39/2021, além de tratar dessa sobrejornada ilegal, também invalida o banco de horas por ter sido implantado para uma jornada de 12x36, o que é flagrantemente incompatível. Desse modo, o juízo invalidou o sistema pelo descumprimento do limite de jornada previsto no §2º do art. 59 da CLT, supracitado, e pela ausência, nas normas coletivas acostadas aos autos, de autorização para esse tipo jornada de 12x36. Vale ressaltar que, em sua defesa, a parte patronal tentou sustentar a existência de acordo tácito para instituir a jornada de 12x36, com o intuito de validar a

ilegalidade constatada, o que não é permitido nem pelas disposições precarizadoras da reforma trabalhista. Também foi identificado em um dos acórdãos (49/2021) analisados pela 2ª Turma a invalidação do sistema por existirem contradições no regramento do acordo individual escrito firmado.

Por fim, os 3 últimos acórdãos (11/2021, 35/2021 e 20/2022) coletados, referentes a 2ª Turma, semelhante a situação encontrada na 1ª Turma, tratam de modo distinto o funcionamento do banco de horas em atividade insalubre sem a autorização prévia do MTE. No acórdão 20/2022 o banco de horas é considerado inválido pelo descumprimento do art. 60, *caput*, da CLT e, conforme se infere, a partir do exposto no acórdão, a norma coletiva acostada aos autos não poderia ser aceita, pois, previa a instituição do banco de horas, mas não expressamente para atividade em condições insalubres.

Já os acórdãos 11/2021 e 35/2021 posicionam-se contrários a máxima de que o negociado se sobrepõe ao legislado. O acórdão 35/2021 não considera em sua análise, o ACT mencionado por uma das partes, em que é dito que se autorizava a instituição do banco de horas em atividade insalubre sem a prévia autorização do MTE. O juízo apenas ressalta, em sua decisão, a exigência do cumprimento das disposições contidas no art. 60 da CLT e item VI da Súmula nº 85 do TST. O acórdão 11/2021 expressamente afirma que o acordo coletivo não é capaz de validar o banco de horas nessas circunstâncias por colidir com disposto no art. 60, *caput*, da CLT. Neste acórdão, também se menciona o item VI da Súmula nº 85 do TST. Assim, nesse ponto específico, ambos os acórdãos, a seu modo, de certa maneira negam a máxima instituída pela reforma.

3ª Turma

Da 3ª Turma, 7 acórdãos da amostra, assim como, boa parte das decisões já analisadas, discutiram sobre a ausência de normas coletivas e, na vigência da Lei nº13.467/2017, sobre a ausência de acordo individual escrito. Deste grupo, o acórdão 22/2021 se distinguiu dos demais tendo em vista a colocação do relator que expressou seu posicionamento divergente da turma. No caso analisado, não foram apresentadas normas coletivas para instituir o banco de horas e o relator, fundamentando seu ponto de vista no §6º do art. 59 da CLT, entendeu que haveria um acordo individual tácito para o estabelecimento do banco de horas. No entanto, a turma acertadamente não concordou decidindo pela invalidação do banco de horas (Número de referência dos acórdãos listados no Apêndice A e categorizados no Apêndice B: 17/2021, 21/2021, 22/2021, 44/2021, 03/2022, 05/2022 e 11/2022). O acórdão 37/2021 além de discutir sobre a ausência de parte das normas coletivas, como nos acórdãos já descritos, apontou

sobrejornada habitual superior a 12 horas, por meio da análise dos registros de ponto, o que tornou o banco de horas inválido devido a ilegalidade constatada. Da amostra coletada, referente a esta turma, foi encontrado um acórdão (33/2022) em que o banco de horas foi considerado válido por terem sido acostados, segundo o juízo, todos os instrumentos coletivos que regulamentavam o período laboral discutido.

Os demais acórdãos coletados (9 acórdãos da amostra referente a 3ª Turma) trataram da implantação do banco de horas em atividade insalubre sem a autorização prévia do MTE. O posicionamento da 3ª Turma sobre esse ponto, na amostragem coletada, se mostrou uniforme. Em 2 dos acórdãos (16/2021 e 10/2022) é posto que a partir da vigência da Lei nº13.467/2017, com a introdução do art. 611-A, inciso XIII, o banco de horas em atividades insalubres, sem a autorização prévia do MTE, pode ser implementado desde que haja previsão neste sentido em convenção ou acordo coletivo. Ou seja, a máxima de que o negociado prevalece sobre o legislado é recepcionada em ambos os acórdãos.

Os demais acórdãos (03/2021, 18/2021, 42/2021, 04/2022, 07/2022, 39/2022 e 40/2022) além de recepcionarem a máxima contida no art. 611-A afirmam, expressamente, que este dispositivo está em conformidade com a CF/88. Os acórdãos 39/2022 e 40/2022 consideram o dispositivo compatível com a Carta Magna ao afirmarem que o art. 7º, inciso XXVI, da CF/88 prestigia e reconhece a autonomia privada. Os acórdãos 03/2021 e 07/2022, no mesmo sentido que os acórdãos supracitados, argumentam, sem especificar dispositivos da CF/88, que essa flexibilização da jornada é assegurada pelo texto constitucional que privilegia a autonomia privada coletiva. Por fim, os acórdãos 18/2021 e 42/2021 admitem a constitucionalidade e convencionalidade (pois, se faz menção a Convenção nº 155 da OIT) do art. 611-A sob o argumento de que a 3ª Turma por ser órgão fracionário, por força do art. 97 da CF/88 e Súmula Vinculante nº10 do STF, não pode realizar o controle difuso de constitucionalidade e que, desse modo, até que o STF afirme ser o referido dispositivo inconstitucional, ele será recepcionado pela turma como constitucional.

O acórdão 04/2021, de modo semelhante aos acórdãos já citados, além de afirmar a constitucionalidade do art. 611-A e justificar a impossibilidade de exercer o controle difuso de constitucionalidade, ressalta que o dispositivo será considerado constitucional até que o Pleno do TRT- 6ª Região se manifeste sobre a questão. Além deste aspecto, no caso analisado, foi constatada sobrejornada superior a 10 horas por meio dos registros de ponto, mas, de acordo com o juízo, esta sobrejornada (que é ilegal) foi pontual e por essa razão não seria capaz de invalidar o banco de horas.

4ª Turma

Na 4ª Turma as situações recepcionadas foram as mesmas das já discutidas nas demais turmas. Em 11 acórdãos foram abordadas questões sobre a ausência de norma coletiva e/ou acordo individual escrito, após a entrada em vigor da Lei nº13.467/2017. Particularmente, no acórdão 29/2022, além destes aspectos, constatou-se a existência de irregularidades no registro de ponto. Nos acórdãos 36/2021 e 50/2021 o banco de horas foi considerado inválido também por haver o descumprimento das regras firmadas nos CCTs acostados aos autos. Por sua vez, o acórdão 14/2022 teve o acordo individual escrito invalidado por haver exigência no CCT para que o banco de horas, mesmo na vigência da reforma trabalhista, fosse firmado por ACT (Número de referência dos acórdãos listados no Apêndice A e categorizados no Apêndice B: 02/2021, 07/2021, 32/2021, 36/2021, 50/2021, 14/2022, 21/2022, 29/2022, 36/2022, 38/2022 e 48/2022).

Também foram encontrados na amostra 3 acórdãos (28/2021, 33/2021 e 46/2022) em que o banco de horas foi considerado válido, de acordo com o juízo, por terem sido acostados aos autos normas coletivas e acordo individual escrito referente a todo o período contratual. Em 2 acórdãos (25/2021 e 13/2022) o banco de horas foi invalidado por ter sido constatada sobrejornada habitual superior a 10 horas diárias colidindo com o §2º do art. 59 da CLT.

Por fim, foram encontrados 7 acórdãos que trataram do banco de horas em atividade insalubre sem a prévia autorização do MTE. Nos acórdãos 14/2021 e 35/2022 houve o reconhecimento do trabalho em condições insalubres e o juízo invalidou o banco de horas com base no *caput* do art. 60 da CLT e item VI da Súmula nº 85 do TST. Embora, no acórdão não se faça alusão ao art. 611-A ou a existência de norma coletiva prevendo o banco de horas sem a prévia autorização do MTE, infere-se do exposto, que esta alegação não foi realizada por não haver essa previsão no ACT, já que a atividade em condições insalubres foi objeto de discussão no referido acórdão. Ademais, o juízo não tece nenhum pronunciamento que possa ser considerado contrário a aplicação da Lei nº13.467/2017 (Número de referência dos acórdãos listados no Apêndice A e categorizados no Apêndice B: 14/2021, 19/2021, 18/2022, 22/2022, 25/2022, 35/2022, e 49/2022).

Os demais acórdãos da 4ª Turma afirmam expressamente a validade do art. 611-A, em seus pronunciamentos, mesmo quando há a constatação de invalidação do banco de horas. Os acórdãos 18/2022, 25/2022 e 49/2022 ao citar o art. 611-A, inciso XIII, da CLT ressaltam que essa inovação introduzida pela reforma trabalhista autoriza, desde que por meio de CCTs ou ACTs, a implantação do banco de horas em atividades insalubres sem a prévia autorização do MTE, em desacordo com o disposto no *caput* do art. 60 da CLT. O acórdão 19/2021, no mesmo

sentido que os acórdãos anteriores, afirma a validade do art.611-A ao se referir a ele como uma regra legal instituída pela Lei nº13.467/2017. Por fim, o acórdão 22/2022, de modo semelhante ao grupo de acórdãos encontrados na 3ª Turma, atesta a constitucionalidade e convencionalidade deste dispositivo, argumentando que o controle difuso de constitucionalidade não pode ser realizado por força da Súmula Vinculante nº10 do STF, e até que o STF se posicione de modo contrário sobre o referido dispositivo, ele será recepcionado pela turma como constitucional.

6.3 O POSICIONAMENTO ADOTADO COM A VIGÊNCIA DA “REFORMA TRABALHISTA” NO PERÍODO DE 2021 A 2022

Os acórdãos dos anos de 2021 e 2022 que compuseram a amostra apresentaram um posicionamento majoritariamente de adesão à lei (96% da amostra). Dos 100 acórdãos apenas 4 apresentaram rejeição, especificamente, a um dispositivo introduzido pela reforma trabalhista que foi o art. 611-A. Sendo 2 acórdãos da 1ª Turma e 2 acórdãos da 2ª Turma, a 3ª e 4ª Turmas admitiram a validade do referido artigo, inclusive, declarando, expressamente, em algumas decisões a sua constitucionalidade e convencionalidade. Aos demais dispositivos como o §5º do art. 59 e o Art. 59-B, *caput* e parágrafo único, pode-se afirmar que foram admitidos em todos os acórdãos, de todas as turmas que abordaram os casos de sobrejornada habitual, validação do banco de horas realizado por acordo individual escrito e o pagamento devido de horas extras.

Os dados obtidos evidenciaram uma maior incidência de casos relacionados a irregularidade parcial ou total do banco de horas, por ausência de normas coletivas e acordos individuais escritos, representando 66% da amostra. Em alguns desses casos, soma-se a essa discussão, a irregularidade identificada no sistema de registro de ponto, o que é apontado como causa de invalidação do sistema, haja vista a impossibilidade de se verificar a regularidade do banco de horas. Assim como, sobrejornada habitual que, conforme já mencionado, não é mais considerada pelo TRT - 6ª Região, em seus acórdãos, como elemento descaracterizador do sistema, tendo em vista a aplicação do parágrafo único do art. 59-B. Além de algumas situações de sobrejornada habitual superior a 10h, em que o banco de horas foi invalidado dada a flagrante ilegalidade.

Os casos envolvendo a implantação do banco de horas em atividades insalubres representou 27% da amostra. Deste percentual 17% apresentaram ACTs prevendo o banco de horas sem autorização prévia do MTE, respaldando-se no art. 611-A, inciso XIII, conforme já

dito, introduzido pela reforma trabalhista. Tal percentual configura-se como um dado importante que nos leva a refletir sobre qual deveria ser o papel dos sindicatos - na condição de ente coletivo responsável pela tutela dos interesses da classe trabalhadora - em negociações dessa natureza, em um contexto marcado pela perda de direitos e ênfase na máxima de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado.

Vale registrar que do restante da amostra, 1% tratou apenas de fraude no registro de ponto e 6% da amostra, de acordo com a análise do juízo, por haver todos os instrumentos normativos exigidos para a regularidade do banco de horas, o sistema foi considerado válido.

Quanto a fundamentação jurídica utilizada na análise dos casos recepcionados pelo TRT – 6ª Região observa-se que se deu, de modo geral, por meio da CF/88, da CLT (com as incorporações da Lei nº 13.467/2017) e da Súmula nº 85 do TST. Curiosamente, nos casos em que se fez uso de norma internacional (Convenção nº 155 da OIT) e de incisos contidos no art. 7º da CF/88, não foi no sentido de se contrapor a reforma trabalhista, mas sim para validar um de seus dispositivos, o art. 611-A. Desse modo, o órgão apresenta um posicionamento preocupante que além de se distanciar de uma análise hermenêutica verdadeiramente constitucional, acaba por gerar, pouco a pouco, uma jurisprudência que tende a vulnerabilizar ainda mais a classe trabalhadora.

Nos casos em que houve o pedido de controle difuso de constitucionalidade o órgão negou-os sob o argumento de que não poderiam fazê-lo tendo em vista a vedação contida na Súmula Vinculante nº 10 do STF. Em alguns acórdãos, também se mencionou o art. 97 da CF/88. Particularmente, sobre este ponto, vale ressaltar que embora por força dos dispositivos supracitados não seja possível ao órgão fracionário realizar o controle difuso de constitucionalidade, nada o impede de levar tal matéria ao Pleno que detém competência para decidir. Competência prevista pelo próprio art. 97 da CF/88, mencionado em parte dos acórdãos.

Ademais, se considerarmos o disposto nos art. 23, inciso I, alínea o, art. 28, alínea k, e os artigos que compõem a Seção III (Do Incidente de Arguição de Inconstitucionalidade de Lei ou Ato Normativo do Poder Público) do Regimento Interno do TRT- 6ª Região⁴, que disciplinam, em conformidade aos artigos 948 a 950 do CPC/15, a arguição de controle difuso de constitucionalidade, perceberemos que a arguição pode ser feita por qualquer das partes, pelo relator, pelos demais desembargadores, assim como, pela Procuradoria Regional. Desse

⁴ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO (Pernambuco). Resolução Administrativa TRT6 nº 22/2021, de 6 de dezembro de 2021. Aprova o novo Regimento Interno do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Disponível em: <<https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2023/03/29/trt-6-altera-regimento-interno>> Acesso em 23 jun. 2023.

modo, tem-se como procedimento o seguinte, conforme os dispositivos supracitados: sendo recebido por uma das turmas, compete ao órgão fracionário rejeitar ou acolher o pedido, o que significa dizer que as turmas mesmo não podendo exercer diretamente o controle difuso de constitucionalidade podem admitir o pedido e remetê-lo ao Pleno, para que se proceda o julgamento do dispositivo legal em questão. Ou seja, apesar de não exercer o controle diretamente possuem um papel importante para que tal análise ocorra, papel esse não vedado pela Súmula Vinculante nº10 do STF, tão pouco pela CF/88.

Assim, por meio da análise de conteúdo categorial realizada sobre os acórdãos de 2021 e 2022 (Apêndice B), como já mencionado, evidenciou-se um posicionamento de adesão à lei, pois, mesmo os 4 acórdãos que não aplicaram o art. 611-A (e foram classificados na categoria resistência à lei por esse motivo) limitaram-se, unicamente, a este artigo de modo que as demais regras incorporadas a CLT, pela reforma trabalhista, foram recepcionadas. Na argumentação tecida nos acórdãos, em alguns casos, quando eram ressaltadas a necessidade de limitação da duração do trabalho, como medida de caráter protetivo, visando a redução de riscos a higidez do trabalhador, o faziam para introduzir a análise sobre o banco de horas, sem, contudo, considerá-las para se contrapor aos dispositivos da reforma.

Desse modo, é possível afirmar que a atuação dos magistrados, em boa parte dos acórdãos, se deu semelhante a conduta de um burocrata (na acepção disfuncional do termo) afastando-se o órgão jurisdicional da função essencial da Justiça do Trabalho que é concretizar o direito do trabalho e não aplicar acriticamente e de modo dissociado do conjunto normativo maior (constituição, normas internacionais, princípios e demais normas do ordenamento jurídico) dispositivos que flagrantemente não detém validade dada sua patente inconstitucionalidade. Conforme o exposto, no referencial teórico deste trabalho, a magistratura juslaboralista possui um papel social importante, quando comprometida com a justiça social, na garantia e efetivação de direitos fundamentais, assim como, coibindo abusos recorrentes praticados pelo capital.

Como bem destaca Cavalcante (2016, p. 190), apesar de cada indivíduo possuir posicionamentos políticos e ideológicos distintos, os juízes no exercício da magistratura devem pautar suas decisões tomando-se como norte a “construção de uma sociedade mais justa, digna e igualitária”. Para tanto, o convencimento livre e motivado conferido aos magistrados requer uma hermenêutica estruturante, o que significa dizer que se deve realizar uma interpretação sistemática a partir dos princípios nucleares do direito material e processual do trabalho (ANDRADE, 2014b), englobando as normas constitucionais, legais, internacionais e os demais princípios basilares do direito do trabalho, como bem defende Delgado (2019).

Foram identificadas, a partir da análise tecida sobre os acórdãos, a recepção dos seguintes dispositivos: art. 59, §§5º e 6º; art. 59-B *caput* e parágrafo único; parágrafo único do art. 60; art. 611-A, incisos I, II e XIII; e art. 611-B. Conforme já apontado no capítulo 5 e item 5.1, esses dispositivos colidem com o texto constitucional não possuindo, portanto, validade. Pois, com a reforma trabalhista o banco de horas amplia a precarização do trabalho fragilizando juridicamente ainda mais a relação de emprego e as condições de existência do trabalhador, que por falta de escolha acaba por se submeter, na maioria das vezes, a jornadas extensas e extenuantes.

Desse modo, com a possibilidade de acordo individual escrito, com prazo de compensação de 6 meses, e a informalização da relação de trabalho pretendida com o acordo individual tácito, com prazo de compensação de 1 mês, a reforma trabalhista visa obstaculizar a atuação dos sindicatos na pactuação de um sistema, flagrantemente, desvantajoso para o trabalhador, negando a assimetria existente entre as partes, além de visar a ampliação da jornada sem a incidência do pagamento adicional de horas extras. Assim, os §§5º e 6º do art. 59 afrontam os incisos XIII, XVI e XXVI do art. 7º da CF/88 (que reconhece o papel dos sindicatos como ente coletivo e no que tange à compensação de horários e redução de jornadas exige que tal acordo se faça por meio de negociação coletiva, além de ressaltar o devido pagamento pelo trabalho extraordinário realizado), assim como, as convenções nº 98 da OIT (que trata do Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva) e nº 154 (que trata do Fomento à Negociação Coletiva). Portanto, trata-se de uma flexibilização inconstitucional da jornada de trabalho. Vale dizer, como bem ressalta Delgado (2019), que as limitações impostas a jornada de trabalho têm como fundamento a preservação de um patamar mínimo civilizatório garantindo a dignidade da pessoa humana ao trabalhador.

Por meio do art. 59-B *caput* e parágrafo único, no mesmo sentido que os dispositivos supracitados, a reforma trabalhista pretende banalizar a exploração ilimitada do trabalho humano por meio da legalização da sobrejornada habitual, assim como, a redução do pagamento devido de horas excedentes nos casos de descumprimento legal. Desse modo, estes dispositivos também afrontam o disposto no inciso XIII do art. 7º da CF/88, negando a limitação da jornada de trabalho imposta pelo texto constitucional. Conforme aponta Miranda (2018), o que se pretende é a normalização de uma jornada sem limites, além de garantir ao empregador a certeza de não ser responsabilizado no futuro por tais violações.

Por fim, o parágrafo único do art. 60, art. 611-A, incisos I, II e XIII, e art. 611-B visam subverter a razão de ser do direito do trabalho, objetivando retirar o seu caráter protetivo. O parágrafo único do art. 60 precariza ainda mais uma modalidade já bastante gravosa à saúde do

trabalhador que é a jornada de 12x36, em seu texto, o parágrafo único faculta a exigência de licença prévia do MTE para o exercício de atividades insalubres nesta modalidade de jornada. O art. 611-A, por sua vez, institui a máxima de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, mesmo quando em desfavor do trabalhador, mesmo em circunstâncias em que a lei lhe preveja condição mais favorável. Já o art. 611-B, no mesmo intento do art. 611-A, limita de modo taxativo, em um rol diminuto, os direitos trabalhistas que não podem ser suprimidos ou reduzidos por negociação coletiva. O que se objetiva com esses dispositivos é dar total liberdade ao capital para descumprir, sem constrangimentos, os patamares mínimos de proteção instituídos pelas normas heterônomas.

São disposições que além de afrontarem os incisos XIII, XXII e XXVI do art. 7º da CF/88, violam o art. 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, e a Convenção nº 155 da OIT que trata da Segurança e Saúde dos Trabalhadores, conforme já discutido no item 5.1. Ademais, conforme ensinam os autores que fundamentaram este trabalho, o reconhecimento feito pela CF/88 do poder normativo da negociação coletiva somente é válido quando esse instrumento promove situações mais benéficas ao trabalhador e não o contrário, esse entendimento se extrai do próprio *caput* do art. 7º da CF/88. Quanto às normas internacionais mencionadas, elas são violadas, pois, preconizam a necessidade de se garantir um ambiente laboral seguro e saudável, o que também perpassa pela necessária limitação da jornada de trabalho, na medida em que jornadas extensas, como é cediço, são fonte de adoecimento e de acidentes no ambiente laboral.

Vale ressaltar, que estes dispositivos também violam os princípios constitucionais, já discutidos neste trabalho, como o princípio da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, o princípio constitucional da igualdade material, o princípio da proteção ao trabalho seguro, o princípio da vedação do retrocesso social, além de princípios basilares do direito do trabalho como o princípio da norma mais favorável, da proteção e o princípio processual da desigualdade das partes.

Ante o exposto, percebe-se que o TRT – 6ª Região, de modo geral, se mostrou indiferente a essas violações trazidas pela reforma trabalhista, tão debatidas pela doutrina. Vale dizer que este posicionamento só corrobora ainda mais com o retrocesso promovido pela referida lei. Desnaturalizando, inclusive, a própria razão de ser da Justiça do Trabalho de tutelar as normas protetivas desse ramo jurídico com vistas a limitar a exploração do capital sobre o trabalho, além de promover a justiça social.

6.4 ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE OS ACÓRDÃOS PROFERIDOS ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 (2016/2017) E APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA REFERIDA LEI (2021/2022)

Conforme o exposto nos itens anteriores 6.2 e 6.3, da amostra analisada, evidenciou-se que no período que antecedeu a vigência da Lei nº 13.467/2017, o posicionamento do TRT – 6ª Região apresentava-se mais uniforme sobre o tema banco de horas, se comparado com os acórdãos proferidos entre 2021 e 2022, em que houve a incidência da referida lei. No que se refere à fundamentação jurídica utilizada pelo órgão nos dois períodos (2016/2017 e 2021/2022) constatou-se que a diferença residiu justamente na incorporação dos dispositivos introduzidos pela reforma trabalhista na CLT e sua adesão pelo TRT – 6ª Região.

Dentre os pontos discutidos nos acórdãos, dos dois períodos analisados, é possível perceber que a violação de direitos é uma prática recorrente dos empregadores. Os acórdãos de 2016/2017 e 2021/2022 apontam, em sua maioria, para abusos semelhantes (cometidos em boa parte dos casos pelas mesmas reclamadas), mas que com a reforma trabalhista parte significativa dos abusos passa a ser banalizada e recepcionada como se “legal” fosse com fundamento na Lei nº 13.467/2017.

Quadro 2 - Causas de maior incidência nos acórdãos para validação ou não do banco de horas

PRINCIPAIS CAUSAS APONTADAS	2016/2017	2021/2022
Descumprimento ou ausência de instrumentos de negociação coletiva	<i>Invalidado em todos os casos encontrados</i>	<i>Relativamente invalidado⁵</i>
Acordo individual escrito	<i>Invalidado nos poucos casos encontrados</i>	<i>Validado após a vigência da reforma trabalhista</i>
Sobrejornada habitual	<i>Invalidado em todos os casos encontrados</i>	<i>Validado após a vigência da reforma trabalhista</i>
Sobrejornada habitual superior a 10 horas	<i>Invalidado em todos os casos encontrados</i>	<i>Invalidação em todos os casos encontrados</i>
Implantação do banco de horas em atividade insalubre sem prévia autorização do MTE	<i>Apenas um caso compôs a amostra e foi invalidado</i>	<i>Validado após a vigência da reforma trabalhista em 17 casos</i>

Fonte: Elaborado pela autora

⁵ Para períodos laborais anteriores a vigência da reforma trabalhista decidia-se pela invalidação e para os períodos laborais posteriores a vigência da reforma o acordo individual escrito passa a ser aceito para regular o banco de horas com duração de 6 meses para compensação.

O Quadro 2 ilustra as principais mudanças identificadas no posicionamento do TRT – 6ª Região, com a receptividade das regras instituídas pela reforma trabalhista. A partir da amostra analisada, é possível inferir que o cenário atual serve para salvaguardar as empresas que já vinham figurando como réis dos processos que foram remetidos ao referido órgão. Garantindo, desse modo, a impunidade e a elevação de seus lucros, seja pela exploração da força de trabalho de seus empregados, seja pelo não pagamento devido aos que ingressam no judiciário ainda com alguma esperança de ter, pelo menos, parte dos seus direitos reconhecidos. Pois, com a reforma trabalhista tal intento se tornou mais difícil, com as mudanças precarizadoras promulgadas por um congresso inclinado a satisfazer os interesses do empresariado e com a aplicação de um regramento inconstitucional realizado por um judiciário que se mostra distante do seu papel de tutela dos direitos trabalhistas.

Prova disso, pode ser extraída a partir dos dados coletados, no período de 2016 e 2017 a invalidação do banco de horas por descumprimento ou ausência de norma coletiva representou 21% dos casos e em 64% do restante da amostra foi apontado como uma das causas para invalidação do sistema. No interstício de 2021 e 2022, para o período contratual de trabalho laborado a partir de 11.11.2017 passa a ser admitido pelo TRT – 6ª Região, conforme já mencionado, a implantação do banco de horas por meio de acordo individual escrito de modo que foi encontrado na amostra um percentual de 12% de decisões considerando o sistema total ou parcialmente válido nesses moldes.

O que significa dizer que trabalhadores tiveram que se submeter a um acordo de trabalho, em uma relação reconhecidamente assimétrica, para negociação de uma situação mais desvantajosa e a qual tiveram que aceitar, provavelmente, para manter seus empregos. Além disso, com o desligamento da empresa, ao provocarem o órgão jurisdicional, ainda tiveram que amargar a negativa de mais um direito constitucional, o recebimento de horas extras, pelo período laborado sob a vigência de um acordo inválido.

Ademais, na amostragem de 2016 e 2017 os casos em que se constatou a sobrejornada habitual representou 37% dos acórdãos o que demonstra ser uma prática abusiva muito comum utilizada pelos empregadores e que com a reforma trabalhista buscou-se legalizá-la. Intento esse obtido com sucesso, ao menos na amostra coletada referente a 2021 e 2022, já que o órgão adotou o entendimento firmado pelo parágrafo único do art. 59-B da reforma, aplicando, em total obediência a Lei nº 13.467/2017, aos casos em que houve sobrejornada habitual a partir de 11.11.2017.

Outro ponto bastante importante refere-se à máxima de que o negociado se sobrepõe ao legislado. Na amostra de 2016 e 2017 foi encontrado apenas um caso em que se instituiu o

banco de horas para atividade em condições insalubres sem a prévia autorização do MTE e que foi invalidado com fundamento no art. 60 da CLT. Dispositivo este que permanece vigente mesmo após a reforma trabalhista. Já na amostra de 2021 e 2022 foram identificados 17 acórdãos que ao tratar do mesmo problema validaram o banco de horas sob o fundamento do art. 611-A, pontuando como requisito para regularidade do banco de horas não mais a autorização do MTE e sim a existência de instrumento de negociação coletiva prevendo a implantação do sistema sem a devida autorização. É uma mudança de entendimento preocupante que ignora a razão de ser do art. 60 que é a de, minimamente, garantir que a sobrejornada em condições insalubres não aumente ainda mais os riscos à saúde do trabalhador. É um dispositivo de fundamental importância, ainda mais no atual contexto em que a sobrejornada habitual passa a ser permitida como regra.

Vale dizer que a máxima inconstitucional instituída pelo art. 611-A da margem ao empresariado para criar suas próprias regras, para exploração sem limites, sem riscos de ser responsabilizado por tais abusos. Na medida em que, para uma série de temas elencados no referido dispositivo, “faculta-se” a aplicação da lei quando houver negociação coletiva estabelecendo acordos diferentes dos parâmetros legais impostos. Sobre este aspecto é possível afirmar que, na ausência de um judiciário que se posicione contrário a tais normas, a esperança para que absurdos dessa natureza não ocorram passa a residir nos sindicatos. Uma vez que tutelam os interesses da categoria o que se espera é que, no processo de negociação coletiva, sejam capazes de impor limites ao atual retrocesso aventado pela reforma trabalhista.

Como é cediço, a violação dos direitos trabalhistas permanece sendo um bom negócio para o empresariado. Assim, implanta-se um sistema que visa explorar a força de trabalho, estendendo a jornada e intensificando os ritmos de trabalho, sem ensejar o pagamento de horas extras, não se preocupando, na maioria das vezes (como pode ser observado por meio dos dados coletados), com o atendimento dos requisitos mínimos para implantação do referido sistema. Isso ocorre, porque mesmo com o posterior ingresso de parte diminuta dos trabalhadores ao judiciário, o empresariado sabe, que caso venham a ter seu direito reconhecido, ainda assim, o valor a ser recebido não corresponderá, nem afetará o lucro obtido resultante dessa exploração. E com a reforma trabalhista, este cenário de exploração do capital sobre o trabalho se aprofunda ainda mais, pois, o retrocesso jurídico e social promovido pelas modificações desregulamentadoras introduzidas, somadas a recepção acrítica de tais regras pelo poder judiciário, só tende a ampliar a exploração do trabalho humano precarizando e pauperizando as condições de existência da classe trabalhadora.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme o exposto ao longo desta pesquisa, a Lei nº 13.467/2017 representou um retrocesso sem precedentes nas relações de trabalho. Tal desmonte resultou de um desejo antigo do empresariado, que sempre enxergou tais normas como um empecilho bastante oneroso aos seus propósitos de auferir lucro por meio da exploração do trabalho humano, mediada por relações laborais desregulamentadas, com o fito de garantir, assim, a impossibilidade de qualquer tipo de responsabilização futura. Desejo semelhante que também existe, em relação a Justiça do Trabalho, esta vista como desnecessária, custosa para o Estado, de viés “paternalista” além de ser um suposto obstáculo ao desenvolvimento econômico. Havendo argumentos que defendem sua extinção sob a alegação de que a justiça comum, assim como, o direito civil seria capaz de resolver lides decorrentes dessa relação contratual. Negando-se, cnicamente, a assimetria existente entre as partes que compõem esta relação.

Desse modo, as modificações promovidas pela referida lei, criaram regras flagrantemente inconstitucionais que, inclusive, geraram antinomias na própria CLT. Diante deste cenário, engendrado pelo empresariado em conjunto com a classe política, evidencia-se que o atual contexto exige, mais do que nunca, um posicionamento contrário a tais regras pelo poder judiciário, de resistência a essa tentativa de violação dos direitos fundamentais da classe trabalhadora. Apontando suas incongruências com o ordenamento jurídico e tecendo, para tanto, a partir de uma hermenêutica estruturante, uma interpretação conforme a constituição.

Como bem apontam os autores que compuseram o referencial teórico deste trabalho, as decisões proferidas pelo órgão jurisdicional indicam para a sociedade quais são “os valores civilizatórios da dignidade do ser humano” (CAVALCANTE, 2016, p.190), na medida em que reconhece e garante a efetivação de direitos sociais. Ademais, quando o judiciário atua de modo a concretizar tais direitos, diante, por vezes, da omissão estatal, apresenta-se, para parte significativa da população, como um dos poucos caminhos que permitem um lugar de fala e de explicitação do seu sofrimento decorrente dos abusos na relação laboral. Desse modo, o que se espera do poder judiciário ao provocá-lo é uma interpretação crítica e sistemática das normas jurídicas pautadas no compromisso político de promover a justiça social. Um judiciário que busque a resolução mais socialmente adequada ao caso concreto, pautada nos parâmetros constitucionais e nos princípios nucleares do direito material e processual do trabalho.

No entanto, esse compromisso não foi identificado no TRT-6ª Região, a partir da análise dos dados constatou-se que o órgão se mostrou receptivo ao regramento introduzido na CLT pela reforma trabalhista. Normas que colidem com o texto constitucional e que colocam a classe

trabalhadora não só em uma situação de vulnerabilidade jurídica, mas também socioeconômica, em condições de trabalho mais gravosas à sua saúde e com perdas que impactam significativamente na sua remuneração. Como já descrito no desenvolvimento deste trabalho, a sobrejornada habitual, os acordos individuais escritos, a alegação de que acordos tácitos também seriam possíveis a partir de 11.11. 2017, assim como, a implantação do banco de horas em ambientes insalubres sem a devida autorização do MTE, desde que previstos em instrumentos de negociação coletiva, foram identificados nos acórdãos analisados. A análise de conteúdo categorial, pretendida nesta pesquisa, apontou que 96% da amostra coletada entre 2021 e 2022 apresentou um posicionamento de *Adesão à Lei* e os 4% classificados na categoria *Resistência à Lei* embora tenham se colocado contrários a máxima instituída pelo art. 611-A, motivo pelo qual foram enquadrados nesta categoria analítica, em relação as demais regras instituídas pela Lei nº 13.467/2017 mostraram-se receptivos.

Ademais, em parte da amostra (17% dos acórdãos referentes ao período de 2021 a 2022) ao aderirem a máxima de que o negociado tem prevalência sobre o legislado, afirmaram em suas decisões a constitucionalidade do art. 611-A, fazendo uma leitura, em alguns casos, descontextualizada dos incisos do art. 7º da CF/88, que valorizam a negociação coletiva. Assim como, uma interpretação incabível da Convenção nº 155 da OIT afirmando ser o art. 611-A compatível com a convenção que trata, justamente, do oposto pretendido pelo referido artigo, sobre medidas relacionadas à segurança, higiene e saúde no ambiente laboral. Ou seja, proferiu as decisões distorcendo, de modo acrítico, como mero aplicador das leis, o real sentido de tais normas, ambas pautadas pela noção de proteção a um ambiente de trabalho seguro, e não o contrário.

Portanto, os resultados desta pesquisa demonstraram uma preocupante realidade provocada pelo distanciamento do órgão jurisdicional do seu papel de tutelar os direitos trabalhistas e de seu compromisso de promover a justiça social, diante do atual contexto de ataques aos direitos da classe trabalhadora. Conforme já mencionado, este posicionamento acaba por fomentar as regras incorporadas pela reforma trabalhista contribuindo para a formação de um entendimento jurisprudencial que só tende a fragilizar ainda mais os trabalhadores. Além de servir de estímulo para que mais abusos sejam praticados dada a “garantia” de que não haverá responsabilizações a serem atribuídas as arbitrariedades cometidas pelo empresariado, tendo em vista a chancela de tais normas conferidas jurisprudencialmente pelo TRT – 6ª Região, em total descompasso com os princípios justralhistas e os direitos fundamentais protegidos pelo texto constitucional, vale dizer com *status* de cláusulas pétreas.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica**. São Paulo: LTr, 2014a.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Proposições para uma teoria hermenêutica no direito do trabalho. **Revista Acadêmica**. V. 86, n. 1, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/680>. Acesso em: 07 ago. 2023.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de; LIRA, Fernanda Barreto; PINTO, Jailda Eulídia da Silva. Os rituais do sofrimento e as mortes lentas no meio ambiente do trabalho. As respostas da teoria jurídico-trabalhista crítica às barbáries contemporâneas e à “reforma trabalhista”. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 122-154, set./dez. 2017. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6311976>. Acesso em: 12 ago. 2023.

ARAÚJO, Jailton Macena de. Valor social do trabalho na constituição federal de 1988: instrumento de promoção de cidadania e de resistência à precarização. **Revista de Direito Brasileira**, São Paulo, SP, v. 16, n. 7, p. 115 – 134, jan./abr., 2017. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/article/view/3058/2788>. Acesso em: 15 mai. 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2002.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 10ª edição. Atualizada por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2016.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Jornada de trabalho e acidente de trabalho: reflexões em torno da prestação de horas extraordinárias como causa de adoecimento no trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**: vol. 75, n. 2, abr./jun., p.35-52, 2009. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/13497>. Acesso em: 07 set. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.766-DF**. Requerente: Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde – CNTS. Relator: min.Gilmar Mendes. 20 de abril de 2020. Disponível em: <portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343217739&ext=.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Relatório**. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - consolidação das leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências". Relator: Deputado Rogério Marinho. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298&filenome=PRL+2+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 14 mai. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 mai. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 16.027, de 30 de abril de 1923.** Cria o Conselho Nacional do Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16027-30-abril-1923-566906-publicacaooriginal-90409-pe.html>. Acesso em: 10 set. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 mai. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 25.696, de 20 de outubro de 1948.** Manda executar os Atos firmados em Montreal, a 09 de outubro de 1946, por ocasião da 29.^a Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-25696-20-outubro-1948-454771-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 16 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992.** Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 16 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 16 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº. 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 23 jun. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 85.** Compensação de jornada. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1#void>. Acesso em: 07 set. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho.** 14^a edição. Revista, atualizada e ampliada. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CAVALCANTE, Sandra Regina. **O papel da Justiça do Trabalho na prevenção e reparação de acidentes e doenças ocupacionais** [tese]. São Paulo: Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo; 2016. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/6/6134/tde-10012017-114114/pt-br.php>. Acesso em: 11 set. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho:** obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18^a edição. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

ESTEVEES, Juliana Teixeira; AZEVEDO, André Luiz Barreto; COSENTINO FILHO, Carlo Benito. Demissão coletiva e “reforma trabalhista”: breves notas desde uma teoria jurídico-trabalhista crítica. **Revista de Direito do Trabalho**. vol. 197. ano 45. p. 149-175. São Paulo: Ed. RT, janeiro 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/161271?show=full>. Acesso em: 19 ago. 2023.

ESTEVEES, Manuela. **Análise de Conteúdo**. In: LIMA, Jorge Ávila de; PACHECO, José Augusto (Orgs.). Fazer investigação: contributos para a elaboração de dissertações e teses. Porto: Porto Editora, 2006, p. 105-126.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade**. In: KREIN, José Dari et. al. (Orgs). Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/reforma-trabalhista-no-brasil-promessas-e-realidade/>. Acesso em: 15 mai. 2022.

FRANCO, Raquel Veras; MOREIRA, Leonardo Neves. **História da justiça do trabalho no Brasil: o olhar do TST**. In: A história da justiça do trabalho no Brasil: multiplicidade de olhares. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, Comissão de Documentação, 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/35199>. Acesso em: 24 mai. 2022.

GAIA, Fausto Siqueira; SIQUEIRA, Natércia Sampaio. A quem interessa a extinção da justiça do trabalho? **Holos**, ano 33, v. 01, p. 66-75, 2017. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/5602/pdf>. Acesso em: 08 abr. 2023.

KREIN, José Dari. A reforma trabalhista de FHC: análise de sua efetividade. **Revista do TRT da 15ª Região**, Campinas, n. 24, jun., p. 270-299, 2004. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/106754>. Acesso em: 07 abr. 2023.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. [tese]. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, 2007. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/03/Tese-Jose-Dari-Krein.pdf>. Acesso em: 21 ago. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11ª edição. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12ª edição. São Paulo: Saraiva, 2020.

LIRA, Fernanda Barreto. **A greve político-revolucionária e a emancipação social: do novo internacionalismo operário ao estado-novíssimo-movimento-social 2006**. 260 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas/FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2008. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/4623?locale=pt_BR. Acesso em: 21 ago. 2023.

LIRA, Fernanda Barreto. **Meio ambiente do trabalho e enfermidades profissionais: os rituais do sofrimento e a morte lenta no contexto do trabalho livre/subordinado.** 204 f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas / Faculdade de Direito do Recife/Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/18411>. Acesso em: 11 ago. 2023.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATUS, Eva Maria. **Metodologia científica.** 5ª edição. São Paulo: Atlas, 2007.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. A liberdade dos pássaros para o deleite dos caçadores. In: **Democracia e Mundo do Trabalho em Debate.** 07 abr. 2021. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/a-liberdade-dos-passaros-para-o-deleite-dos-cacadores/>. Acesso em: 20 ago. 2023.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Constituição encriptada e desconstrução do direito do trabalho no Brasil: exame das reformas trabalhistas a partir da análise crítica da teoria da encriptação do poder. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife**, v. 93, n.1, p.127-151, abr. 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/248523>. Acesso em: 07 ago. 2023.

MIRANDA, Alessandro Santos de. **A proteção constitucional do meio ambiente do trabalho.** 2018. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/conteudos-educacionais/cursos/aperfeicoamento/atuacao-e-resolutividade-na-defesa-do-meio-ambiente-do-trabalho/texto-complementar-3.pdf>. Acesso em: 18 mai. 2023.

ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos direitos Humanos,** 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 16 mai. 2023.

SILVA, Rafaela Miranda da; AMARAL, Ângela Santana do. Processo de trabalho e saúde: manifestações do desgaste da força de trabalho no arranjo produtivo de confecções do agreste pernambucano. In: Anais do XVI Encontro Nacional Pesquisadoras/es em Serviço Social, 2018, Vitória – ES. **Anais do XVI Encontro Nacional Pesquisadoras/es em Serviço Social,** Vitória-ES: UFES, v. 16, n. 1, p.1-18. Disponível em: <https://periodicos.ufes.br/abepss/article/view/22765>. Acesso em: 03 set. 2022.

SIQUEIRA, Marcos Antônio Calheiros de. **A sistematização dos princípios de direito do trabalho e a reelaboração do seu princípio protetor:** para uma análise crítica da “flexisegurança”. 2010. 165f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas / FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2010. Disponível em: https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/3883/1/arquivo350_1.pdf. Acesso em: 26 set. 2023.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A quem interessa a reforma trabalhista. In: **Blog Jorge Luiz Souto Maior.** 01 mai. 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-quem-interessa-essa-reforma-trabalhista>. Acesso em: 14 mai. 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. A justiça do trabalho como instrumento de democracia. **Revista Direito e Praxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2773-2801, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/q9cs7WDPMqfZHZ4xGzW4XYp/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 15 mai. 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017. Disponível em: <https://www.aatsp.com.br/wp-content/uploads/2018/09/Valdete-Souto-Severo-e-Jorge-Luiz-Souto-Maior-Manual-da-Reforma-Trablhista-Pontos-e-Contrapontos-2018.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2022.

TEIXEIRA, Marilene Oliveira et. al. (Orgs). **Contribuição crítica a reforma trabalhista**. Campinas: UNICAMP, IE, CESIT, 2017. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/contribuicao-critica-a-reforma-trabalhista/#:~:text=%C3%89%20um%20livro%20de%20combate,pelos%20organizadores%20do%20presente%20livro>. Acesso em: 07 abr. 2023.

VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. **As fontes do Direito do Trabalho no contexto das teorias dos movimentos sociais: fundamentos para a sua reconfiguração teórico-dogmática**. 2013. 294 f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas / FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/10734>. Acesso em: 20 ago. 2023.

VOGEL, Luiz Henrique. **Negociar direitos? Legislação trabalhista e reforma neoliberal no governo FHC (1995-2002)**. 2010. 335 f. Tese (Doutorado em Ciência Política) – Instituto de Estudos Sociais e Políticos, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <https://www.btd.uerj.br:8443/handle/1/12389>. Acesso em: 07 abr. 2023.

APÊNDICE A – RELAÇÃO DOS ACÓRDÃOS PROFERIDOS ENTRE 2016 E 2022 COLETADOS

NUMERAÇÃO DADA AOS ACÓRDÃOS	TURMA DO TRT 6ª	PROCESSO	CLASSE PROCESSUAL	LINK DE ACESSO AO ACÓRDÃO
01/2016	SEGUNDA	0000525-23.2015.5.06.0144	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2128669&tipoProcesso=eletronico
02/2016	TERCEIRA	0000342-83.2014.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2134538&tipoProcesso=eletronico
03/2016	QUARTA	0000792-26.2014.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2111296&tipoProcesso=eletronico
04/2016	TERCEIRA	0010969-15.2013.5.06.0103	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2160048&tipoProcesso=eletronico
05/2016	QUARTA	0001425-77.2013.5.06.0143	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2117042&tipoProcesso=eletronico
06/2016	TERCEIRA	0000751-59.2014.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2191424&tipoProcesso=eletronico
07/2016	QUARTA	0000344-53.2014.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2141595&tipoProcesso=eletronico
08/2016	SEGUNDA	0000529-91.2014.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2264827&tipoProcesso=eletronico
09/2016	SEGUNDA	0000202-81.2014.5.06.0102	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2322653&tipoProcesso=eletronico
10/2016	TERCEIRA	0000910-08.2014.5.06.0143	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2420074&tipoProcesso=eletronico
11/2016	PRIMEIRA	0001666-14.2014.5.06.0144	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2456445&tipoProcesso=eletronico
12/2016	PRIMEIRA	0001500-79.2014.5.06.0144	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2470710&tipoProcesso=eletronico
13/2016	SEGUNDA	0000132-70.2015.5.06.0412	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2562651&tipoProcesso=eletronico
14/2016	QUARTA	0010442-10.2014.5.06.0271	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2634080&tipoProcesso=eletronico
15/2016	QUARTA	0000754-14.2014.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2576842&tipoProcesso=eletronico

16/2016	TERCEIRA	0000291-89.2014.5.06.0010	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2702036&tipoProcesso=eletronico
17/2016	QUARTA	0001651-48.2014.5.06.0143	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2648022&tipoProcesso=eletronico
18/2016	SEGUNDA	0010068-23.2013.5.06.0014	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2710043&tipoProcesso=eletronico
19/2016	TERCEIRA	0001606-38.2014.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2684123&tipoProcesso=eletronico
20/2016	TERCEIRA	0001147-36.2014.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2837177&tipoProcesso=eletronico
21/2016	PRIMEIRA	0000536-93.2015.5.06.0001	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2824936&tipoProcesso=eletronico
22/2016	TERCEIRA	0000822-05.2014.5.06.0002	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2837472&tipoProcesso=eletronico
23/2016	SEGUNDA	0001311-09.2014.5.06.0013	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2884659&tipoProcesso=eletronico
24/2016	TERCEIRA	0000016-27.2015.5.06.0101	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2971254&tipoProcesso=eletronico
25/2016	TERCEIRA	0000262-11.2015.5.06.0008	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2992951&tipoProcesso=eletronico
26/2016	SEGUNDA	0000434-64.2014.5.06.0144	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3046730&tipoProcesso=eletronico
27/2016	PRIMEIRA	0001142-49.2014.5.06.0101	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=2957223&tipoProcesso=eletronico
28/2016	SEGUNDA	0010092-60.2013.5.06.0011	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3126658&tipoProcesso=eletronico
29/2016	QUARTA	0001643-77.2014.5.06.0141	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3171793&tipoProcesso=eletronico
30/2016	QUARTA	0001295-56.2014.5.06.0142	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3192237&tipoProcesso=eletronico
31/2016	PRIMEIRA	0000835-04.2014.5.06.0002	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3185998&tipoProcesso=eletronico
32/2016	TERCEIRA	0001351-15.2014.5.06.0102	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3322904&tipoProcesso=eletronico
33/2016	PRIMEIRA	0000900-78.2014.5.06.0008	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3325657&tipoProcesso=eletronico
34/2016	TERCEIRA	0001138-12.2014.5.06.0004	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3398902&tipoProcesso=eletronico

35/2016	PRIMEIRA	0000730-58.2014.5.06.0412	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3350688&tipoProcesso=eletronico
36/2016	SEGUNDA	0001429-09.2014.5.06.0102	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3512159&tipoProcesso=eletronico
37/2016	PRIMEIRA	0000823-57.2014.5.06.0012	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3314390&tipoProcesso=eletronico
38/2016	PRIMEIRA	0001689-86.2014.5.06.0102	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3719310&tipoProcesso=eletronico
39/2016	QUARTA	0001652-61.2013.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3647883&tipoProcesso=eletronico
40/2016	TERCEIRA	0000216-42.2014.5.06.0142	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3649933&tipoProcesso=eletronico
41/2016	TERCEIRA	0001072-94.2014.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3841401&tipoProcesso=eletronico
42/2016	SEGUNDA	0001944-61.2014.5.06.0161	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3924183&tipoProcesso=eletronico
43/2016	QUARTA	0001528-44.2014.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3852358&tipoProcesso=eletronico
44/2016	SEGUNDA	0000434-66.2014.5.06.0014	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3929523&tipoProcesso=eletronico
45/2016	PRIMEIRA	0010186-20.2013.5.06.0007	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=3919902&tipoProcesso=eletronico
46/2016	PRIMEIRA	0000573-78.2015.5.06.0015	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4135948&tipoProcesso=eletronico
47/2016	SEGUNDA	0002046-61.2015.5.06.0351	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4195953&tipoProcesso=eletronico
48/2016	PRIMEIRA	0000801-97.2014.5.06.0141	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4203933&tipoProcesso=eletronico
49/2016	PRIMEIRA	0000884-05.2015.5.06.0101	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4176904&tipoProcesso=eletronico
50/2016	PRIMEIRA	0000762-74.2015.5.06.0009	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4219018&tipoProcesso=eletronico
01/2017	PRIMEIRA	0000251-88.2015.5.06.0005	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4247830&tipoProcesso=eletronico
02/2017	PRIMEIRA	0001302-65.2014.5.06.0007	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4280914&tipoProcesso=eletronico
03/2017	TERCEIRA	0001444-78.2014.5.06.0004	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4319219&tipoProcesso=eletronico

04/2017	QUARTA	0000451-95.2015.5.06.0102	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4371216&tipoProcesso=eletronico
05/2017	PRIMEIRA	0000975-81.2014.5.06.0020	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4325924&tipoProcesso=eletronico
06/2017	QUARTA	0000566-90.2014.5.06.0413	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4393451&tipoProcesso=eletronico
07/2017	PRIMEIRA	0000967-87.2016.5.06.0003	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4497752&tipoProcesso=eletronico
08/2017	SEGUNDA	0000291-68.2014.5.06.0017	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4546758&tipoProcesso=eletronico
09/2017	QUARTA	0010096-06.2013.5.06.0009	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4405455&tipoProcesso=eletronico
10/2017	SEGUNDA	0001851-55.2014.5.06.0143	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4529633&tipoProcesso=eletronico
11/2017	SEGUNDA	0000008-50.2015.5.06.0101	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4606106&tipoProcesso=eletronico
12/2017	SEGUNDA	0010438-70.2014.5.06.0271	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4618453&tipoProcesso=eletronico
13/2017	TERCEIRA	0000698-44.2015.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4713569&tipoProcesso=eletronico
14/2017	TERCEIRA	0001052-41.2014.5.06.0004	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4670991&tipoProcesso=eletronico
15/2017	TERCEIRA	0000516-58.2015.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4618656&tipoProcesso=eletronico
16/2017	TERCEIRA	0001139-31.2015.5.06.0143	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4740210&tipoProcesso=eletronico
17/2017	QUARTA	0000579-95.2015.5.06.0141	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4569446&tipoProcesso=eletronico
18/2017	TERCEIRA	0000354-95.2015.5.06.0102	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4895630&tipoProcesso=eletronico
19/2017	SEGUNDA	0001341-32.2014.5.06.0017	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4916408&tipoProcesso=eletronico
20/2017	TERCEIRA	0001435-50.2015.5.06.0144	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4725998&tipoProcesso=eletronico
21/2017	TERCEIRA	0001219-73.2015.5.06.0311	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=4922091&tipoProcesso=eletronico
22/2017	QUARTA	0000514-18.2016.5.06.0351	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5031190&tipoProcesso=eletronico

23/2017	TERCEIRA	0000074-61.2016.5.06.0144	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5178916&tipoProcesso=eletronico
24/2017	PRIMEIRA	0001071-98.2015.5.06.0008	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5280694&tipoProcesso=eletronico
25/2017	PRIMEIRA	0000607-40.2015.5.06.0181	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5286619&tipoProcesso=eletronico
26/2017	SEGUNDA	0000333-47.2016.5.06.0341	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5396552&tipoProcesso=eletronico
27/2017	PRIMEIRA	0000016-38.2014.5.06.0141	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5527554&tipoProcesso=eletronico
28/2017	PRIMEIRA	0000488-11.2014.5.06.0021	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5487833&tipoProcesso=eletronico
29/2017	PRIMEIRA	0010002-25.2013.5.06.0020	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5584283&tipoProcesso=eletronico
30/2017	QUARTA	0001043-22.2015.5.06.0141	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5512717&tipoProcesso=eletronico
31/2017	TERCEIRA	0001044-33.2016.5.06.0412	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5432040&tipoProcesso=eletronico
32/2017	QUARTA	0001350-30.2014.5.06.0102	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5443366&tipoProcesso=eletronico
33/2017	TERCEIRA	0001935-82.2014.5.06.0102	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5028501&tipoProcesso=eletronico
34/2017	TERCEIRA	0000542-65.2015.5.06.0142	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5899306&tipoProcesso=eletronico
35/2017	PRIMEIRA	0001933-49.2015.5.06.0144	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5656570&tipoProcesso=eletronico
36/2017	TERCEIRA	0000323-02.2015.5.06.0191	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=5801770&tipoProcesso=eletronico
37/2017	PRIMEIRA	0001284-20.2014.5.06.0015	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=6134063&tipoProcesso=eletronico
38/2017	QUARTA	0000423-10.2015.5.06.0141	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=6290078&tipoProcesso=eletronico
39/2017	PRIMEIRA	0000487-46.2016.5.06.0121	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=6310901&tipoProcesso=eletronico
40/2017	QUARTA	0001655-74.2015.5.06.0103	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=6446008&tipoProcesso=eletronico
41/2017	TERCEIRA	0000047-54.2014.5.06.0013	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=6502826&tipoProcesso=eletronico

42/2017	QUARTA	0000769-70.2015.5.06.0331	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=6578441&tipoProcesso=eletronico
43/2017	QUARTA	0000550-72.2014.5.06.0014	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=6725915&tipoProcesso=eletronico
44/2017	PRIMEIRA	0000980-68.2015.5.06.0182	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=6838878&tipoProcesso=eletronico
45/2017	QUARTA	0000355-83.2016.5.06.0122	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=6808033&tipoProcesso=eletronico
46/2017	PRIMEIRA	0000538-58.2014.5.06.0014	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=6960279&tipoProcesso=eletronico
47/2017	PRIMEIRA	0002003-04.2016.5.06.0121	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=6947005&tipoProcesso=eletronico
48/2017	PRIMEIRA	0001795-72.2015.5.06.0018	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=7147022&tipoProcesso=eletronico
49/2017	PRIMEIRA	0000436-92.2016.5.06.0102	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=7058298&tipoProcesso=eletronico
50/2017	PRIMEIRA	0000050-33.2016.5.06.0144	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=7286856&tipoProcesso=eletronico
01/2021	SEGUNDA	0000052-05.2020.5.06.0001	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=20150082&tipoProcesso=eletronico
02/2021	QUARTA	0000387-34.2019.5.06.0009	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=20288436&tipoProcesso=eletronico
03/2021	TERCEIRA	0001091-16.2019.5.06.0181	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=20222779&tipoProcesso=eletronico
04/2021	PRIMEIRA	0000904-67.2018.5.06.0011	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=20516778&tipoProcesso=eletronico
05/2021	SEGUNDA	0000425-95.2018.5.06.0004	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=20433570&tipoProcesso=eletronico
06/2021	SEGUNDA	0001320-21.2018.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=19855686&tipoProcesso=eletronico
07/2021	QUARTA	0001260-68.2018.5.06.0009	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=20681198&tipoProcesso=eletronico
08/2021	PRIMEIRA	0001463-76.2019.5.06.0144	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=20934938&tipoProcesso=eletronico
09/2021	SEGUNDA	0001100-92.2019.5.06.0143	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=20886612&tipoProcesso=eletronico
10/2021	SEGUNDA	0000207-36.2019.5.06.0003	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=20915573&tipoProcesso=eletronico

11/2021	SEGUNDA	0000193-06.2020.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=21256981&tipoProcesso=eletronico
12/2021	PRIMEIRA	0001048-62.2019.5.06.0122	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=21309140&tipoProcesso=eletronico
13/2021	PRIMEIRA	0000364-88.2019.5.06.0009	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=21359284&tipoProcesso=eletronico
14/2021	QUARTA	0000750-87.2019.5.06.0181	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=21022417&tipoProcesso=eletronico
15/2021	SEGUNDA	0000282-37.2019.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=21353234&tipoProcesso=eletronico
16/2021	TERCEIRA	0000366-30.2020.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=21406185&tipoProcesso=eletronico
17/2021	TERCEIRA	0001752-61.2017.5.06.0020	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=21504867&tipoProcesso=eletronico
18/2021	TERCEIRA	0000383-66.2020.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=21604587&tipoProcesso=eletronico
19/2021	QUARTA	0001085-46.2019.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=21453823&tipoProcesso=eletronico
20/2021	SEGUNDA	0000632-12.2019.5.06.0020	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=21731485&tipoProcesso=eletronico
21/2021	TERCEIRA	0000818-41.2019.5.06.0018	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=21874488&tipoProcesso=eletronico
22/2021	TERCEIRA	0000920-90.2019.5.06.0009	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=21884523&tipoProcesso=eletronico
23/2021	PRIMEIRA	0000679-19.2019.5.06.0009	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=22196041&tipoProcesso=eletronico
24/2021	PRIMEIRA	0000810-82.2019.5.06.0012	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=22217085&tipoProcesso=eletronico
25/2021	QUARTA	0000805-68.2019.5.06.0171	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=22257839&tipoProcesso=eletronico
26/2021	SEGUNDA	0000067-33.2020.5.06.0143	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=22301335&tipoProcesso=eletronico
27/2021	PRIMEIRA	0000103-05.2020.5.06.0231	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=22441393&tipoProcesso=eletronico
28/2021	QUARTA	0000879-95.2020.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=22590803&tipoProcesso=eletronico
29/2021	PRIMEIRA	0000481-52.2019.5.06.0018	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=22592546&tipoProcesso=eletronico

30/2021	SEGUNDA	0001430-89.2019.5.06.0143	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=21560359&tipoProcesso=eletronico
31/2021	PRIMEIRA	0001082-09.2019.5.06.0002	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=22933459&tipoProcesso=eletronico
32/2021	QUARTA	0001362-25.2019.5.06.0181	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=22979745&tipoProcesso=eletronico
33/2021	QUARTA	0000644-31.2020.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=22987473&tipoProcesso=eletronico
34/2021	PRIMEIRA	0000709-26.2020.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=23000855&tipoProcesso=eletronico
35/2021	SEGUNDA	0000277-07.2020.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=21714753&tipoProcesso=eletronico
36/2021	QUARTA	0000137-76.2020.5.06.0102	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=23026725&tipoProcesso=eletronico
37/2021	TERCEIRA	0000670-31.2019.5.06.0341	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=22664952&tipoProcesso=eletronico
38/2021	PRIMEIRA	0000614-67.2020.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=23384560&tipoProcesso=eletronico
39/2021	SEGUNDA	0000259-35.2020.5.06.0411	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=22113243&tipoProcesso=eletronico
40/2021	PRIMEIRA	0000995-95.2019.5.06.0182	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=23472784&tipoProcesso=eletronico
41/2021	SEGUNDA	0000390-66.2019.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=23390113&tipoProcesso=eletronico
42/2021	TERCEIRA	0000157-27.2021.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=23057494&tipoProcesso=eletronico
43/2021	PRIMEIRA	0000984-92.2019.5.06.0141	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=23491199&tipoProcesso=eletronico
44/2021	TERCEIRA	0001313-98.2019.5.06.0143	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=23157599&tipoProcesso=eletronico
45/2021	PRIMEIRA	0000691-88.2019.5.06.0019	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=23625601&tipoProcesso=eletronico
46/2021	PRIMEIRA	0000209-83.2021.5.06.0181	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=23747855&tipoProcesso=eletronico
47/2021	SEGUNDA	0000459-75.2020.5.06.0012	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=23514953&tipoProcesso=eletronico
48/2021	PRIMEIRA	0000155-57.2021.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=23863696&tipoProcesso=eletronico

49/2021	SEGUNDA	0000157-35.2020.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=22984132&tipoProcesso=eletronico
50/2021	QUARTA	0000435-11.2020.5.06.0412	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=23549813&tipoProcesso=eletronico
01/2022	PRIMEIRA	0000148-65.2021.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=24093078&tipoProcesso=eletronico
02/2022	PRIMEIRA	0000653-96.2020.5.06.0005	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=23960815&tipoProcesso=eletronico
03/2022	TERCEIRA	0000705-26.2019.5.06.0103	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=24091976&tipoProcesso=eletronico
04/2022	TERCEIRA	0000948-30.2020.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=24112263&tipoProcesso=eletronico
05/2022	TERCEIRA	0000643-32.2020.5.06.0141	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=24291944&tipoProcesso=eletronico
06/2022	PRIMEIRA	0001146-12.2018.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=24241322&tipoProcesso=eletronico
07/2022	TERCEIRA	0001197-38.2020.5.06.0182	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=24345344&tipoProcesso=eletronico
08/2022	SEGUNDA	0000185-37.2019.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=24468685&tipoProcesso=eletronico
09/2022	PRIMEIRA	0000034-29.2021.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=24285146&tipoProcesso=eletronico
10/2022	TERCEIRA	0001883-33.2020.5.06.0181	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=24415213&tipoProcesso=eletronico
11/2022	TERCEIRA	0000207-33.2020.5.06.0413	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=24638736&tipoProcesso=eletronico
12/2022	PRIMEIRA	0000778-38.2020.5.06.0143	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=24736301&tipoProcesso=eletronico
13/2022	QUARTA	0000273-87.2019.5.06.0141	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=24315591&tipoProcesso=eletronico
14/2022	QUARTA	0000502-17.2020.5.06.0172	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=24970451&tipoProcesso=eletronico
15/2022	PRIMEIRA	0001626-36.2017.5.06.0141	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=25050934&tipoProcesso=eletronico
16/2022	SEGUNDA	0000865-48.2019.5.06.0007	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=25065724&tipoProcesso=eletronico
17/2022	PRIMEIRA	0000413-64.2020.5.06.0181	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=24877927&tipoProcesso=eletronico

18/2022	QUARTA	0000782-24.2021.5.06.0181	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=25065588&tipoProcesso=eletronico
19/2022	PRIMEIRA	0000621-86.2021.5.06.0351	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=25047527&tipoProcesso=eletronico
20/2022	SEGUNDA	0001287-80.2019.5.06.0182	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=25288812&tipoProcesso=eletronico
21/2022	QUARTA	0001080-24.2019.5.06.0007	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=25359653&tipoProcesso=eletronico
22/2022	QUARTA	0000345-20.2021.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=25353256&tipoProcesso=eletronico
23/2022	SEGUNDA	0000673-82.2021.5.06.0351	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=25444204&tipoProcesso=eletronico
24/2022	PRIMEIRA	0000436-13.2021.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=25459665&tipoProcesso=eletronico
25/2022	QUARTA	0000210-68.2021.5.06.0181	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=25651206&tipoProcesso=eletronico
26/2022	PRIMEIRA	0000797-64.2020.5.06.0007	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=25844172&tipoProcesso=eletronico
27/2022	PRIMEIRA	0000208-24.2021.5.06.0141	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=26098172&tipoProcesso=eletronico
28/2022	SEGUNDA	0000991-79.2020.5.06.0002	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=26061239&tipoProcesso=eletronico
29/2022	QUARTA	0000358-26.2020.5.06.0016	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=25924052&tipoProcesso=eletronico
30/2022	SEGUNDA	0000035-66.2021.5.06.0022	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=26365768&tipoProcesso=eletronico
31/2022	SEGUNDA	0000352-95.2020.5.06.0023	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=26914164&tipoProcesso=eletronico
32/2022	PRIMEIRA	0000059-39.2021.5.06.0008	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27117507&tipoProcesso=eletronico
33/2022	TERCEIRA	0000478-51.2020.5.06.0313	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=26913657&tipoProcesso=eletronico
34/2022	PRIMEIRA	0000985-03.2020.5.06.0122	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27218525&tipoProcesso=eletronico
35/2022	QUARTA	0000460-65.2020.5.06.0172	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27309196&tipoProcesso=eletronico
36/2022	QUARTA	0000615-60.2020.5.06.0013	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27306477&tipoProcesso=eletronico

37/2022	SEGUNDA	0001206-71.2019.5.06.0008	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27332176&tipoProcesso=eletronico
38/2022	QUARTA	0000337-29.2021.5.06.0141	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27237828&tipoProcesso=eletronico
39/2022	TERCEIRA	0001029-42.2021.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27609259&tipoProcesso=eletronico
40/2022	TERCEIRA	0001030-27.2021.5.06.0201	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27570277&tipoProcesso=eletronico
41/2022	PRIMEIRA	0000406-21.2021.5.06.0122	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27930696&tipoProcesso=eletronico
42/2022	SEGUNDA	0000407-64.2020.5.06.0017	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27933193&tipoProcesso=eletronico
43/2022	PRIMEIRA	0000847-62.2021.5.06.0005	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=28140269&tipoProcesso=eletronico
44/2022	SEGUNDA	0000917-74.2020.5.06.0018	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=28032094&tipoProcesso=eletronico
45/2022	SEGUNDA	0000990-03.2021.5.06.0312	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27817065&tipoProcesso=ele
46/2022	QUARTA	0000460-50.2021.5.06.0101	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27746943&tipoProcesso=eletronico
47/2022	SEGUNDA	0001094-88.2019.5.06.0142	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=28472539&tipoProcesso=eletronico
48/2022	QUARTA	0000608-07.2021.5.06.0022	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=28244945&tipoProcesso=eletronico
49/2022	QUARTA	0000188-69.2020.5.06.0011	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=27667222&tipoProcesso=eletronico
50/2022	PRIMEIRA	0000505-53.2020.5.06.0145	Recurso Ordinário Trabalhista	https://apps.trt6.jus.br/acordaos/exibirInteiroTeor?documento=28586988&tipoProcesso=eletronico

APÊNDICE B – CATEGORIZAÇÃO: unidades de contexto e unidades de registro dos acórdãos analisados (2021/2022)

Nº DO ACÓRDÃO	CONTEXTUALIZAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO	UNIDADES DE CONTEXTO	UNIDADES DE REGISTRO	CATEGORIA ANALÍTICA
01/2021	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos antes e após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. Além da ausência de documentos que comprovassem o cumprimento regular do uso desta modalidade. E constatação por meio de prova testemunhal do não cumprimento das regras pactuadas nos CCTs.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII e XVI CLT, Art. 59, §2º e §5º Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Debalde o esforço empresarial em ancorar sua defesa nas disposições do § 5º do art. 59 da CLT (cuja inserção foi feita mediante a Lei nº 13.467/17, vigente apenas a partir de 11/11/2017), já no período de vigência dessa norma, carece do acordo individual de compensação por "banco de horas". Mais uma vez, falta o lastro documental, pois o texto legal é claro a exigir avença escrita.</i></p> <p><i>Então, desde o marco prescricional e observado o período de vigência das CCTs de 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 e 2017/2018, faltou comprovação de ACT em que pactuado o "banco de horas". E mesmo que esse fundamento pudesse ser superado, ficou patente a irregularidade da execução do sistema compensatório excepcional, já que não foi respeitada a antecedência mediante aviso escrito da concessão da folga.</i></p> <p><i>E, para o período iniciado a 11/11/2017, não foi provado o acordo escrito, ainda que de caráter individual que desse suporte à tese do Acionado.</i></p>	<p>disposições do § 5º do art. 59 da CLT</p> <p>acordo individual</p> <p>Lei nº 13.467/17</p>	<p align="center">Adesão à Lei</p>
02/2021	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs</p>	<p>CLT, Art. 59, §§ 2º e 5º Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>A esta altura, abro parênteses para ressaltar que o banco de horas não se confunde com compensação semanal de jornada, possibilitando aquele a compensação de horários no período de</i></p>	<p>Lei nº 13.467/17</p> <p>§ 5º do art. 59 da CLT</p>	

	<p>Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos antes e após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.</p>		<p><i>até um ano, desde que autorizado em norma coletiva, ex vi do § 2º, do artigo 59, da CLT, vigente da admissão do autor a 11/11/2017, quando entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017.</i></p> <p><i>A Lei nº 13.467/2017, vigente a partir de 11/11/2017, acrescentou ao artigo 59 da CLT o seguinte dispositivo:</i></p> <p><i>§ 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.</i></p>	<p>acordo individual escrito</p>	<p>Adesão à Lei</p>
03/2021	<p>RECORRENTE: AMBEV</p> <p>Foram anexados ao processo todos os ACTs vigentes na relação contratual de trabalho. Banco de horas validado para atividade insalubre sem autorização prévia do MTE (escala 6x1)</p>	<p>A fundamentação é feita a partir da citação do acórdão proferido por outro desembargador do TRT-6.</p> <p>CF/88, Art. 7º, XXVI CLT, Arts 611-A e 611-B</p>	<p><i>Não há elementos nos autos a invalidar o laudo pericial, que concluiu que o autor, no desempenho de suas atribuições, ficou exposto a ruídos acima do limite de tolerância previsto na relação oficial do Ministério do Trabalho (Anexo 1 da NR 15 da Portaria 3.214/78), sem utilizar os EPI's adequados ao risco.</i></p> <p><i>(...)considerando a autonomia das partes para o ajuste, admito que a pontual exposição ao agente insalubre, por si só, não é suficiente para afastar a validade do banco de horas, sob o argumento de inexistência da autorização prevista no art. 60 da CLT. Mantida, assim, a validade do que pactuado, ainda que deferido, em Juízo, o pagamento de adicional de insalubridade, dada a patente legalidade dos citados instrumentos normativos, eis que a flexibilização quanto à jornada de trabalho é assegurada no próprio teto constitucional, sendo, portanto, reservada à autonomia privada coletiva</i></p>	<p>autonomia das partes para o ajuste</p> <p>reservada à autonomia privada coletiva</p> <p>flexibilização</p>	<p>Adesão à Lei</p>

			<i>a possibilidade de estabelecer em sede de Acordo Coletivo negociação específica a respeito.</i>		
04/2021	<p>RECORRENTE: CARREFOUR</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs</p> <p>Presença de Acordo Individual Escrito na vigência da Lei nº 13.467/2017</p> <p>Banco de horas considerado parcialmente inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Desse modo, considerando a incidência imediata das inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Reforma Trabalhista", o sistema de compensação, na modalidade banco de horas, a partir de 11.11.2017, é válido quando pactuado através de acordo individual escrito, desde as horas sejam compensadas no prazo máximo de seis meses.</i></p> <p><i>Igualmente, a partir de tal marco, passou a ser expressamente previsto que a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</i></p> <p><i>Na hipótese, portanto, não foi apresentado Acordo ou Norma Coletiva firmada com a categoria profissional do reclamante que permitisse a adoção do banco de horas, no período contratual anterior à entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017.</i></p> <p><i>No entanto, no tocante ao período contratual que vai de 11.11.2017 até o final do contrato de trabalho do reclamante, em 01.06.2018, tal sistema de compensação foi pactuado através de acordo individual escrito, como consta no item 4 do seu contrato de trabalho (ID bc67a56), tendo a compensação sido dada no mês seguinte, conforme depoimento da testemunha, acima transcrito, sendo, portanto, válido o regime de compensação para este período.</i></p>	<p>Lei nº 13.467/17</p> <p>Reforma Trabalhista</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</p>	<p>Adesão à Lei</p>

05/2021	<p>RECORRENTE: DISTRIBUIÇÃO E LOGÍSTICA DO NORDESTE LTDA</p> <p>Ausência dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos antes e após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.</p>	CLT, Art. 59, §§2º e 5º Súmula nº 85 do TST	<p><i>No tocante ao sistema de compensação implementado na Empresa, mesmo após a vigência da aludida Reforma, sequer passou a ser dispensada a formalização de acordo para a pactuação do regime de banco de horas. A matéria, como se sabe, é tratada no art. 59, § 2º, da CLT. E o § 5º do mesmo dispositivo passou a prever que para a sua adoção bastaria o acordo individual escrito. Antes, só era aceito se fosse previsto por meio de negociação coletiva, consoante entendimento cristalizado no item V da Súmula n. 85 do TST.</i></p> <p><i>Na hipótese vertente verifica-se a ausência de juntada de qualquer Acordo Individual ou Coletivo.</i></p> <p><i>Disto já se pode concluir pela invalidade do modelo compensatório que se viu, na prática, adotado, de maneira inegável. Aplica-se o disposto no § 2º do art. 59 da CLT e a diretriz do item V da Súmula n. 85 do TST.</i></p>	art. 59, § 2º, da CLT. e o § 5º acordo individual escrito	Adesão à Lei
06/2021	<p>RECORRENTE: ATACADÃO COMÉRCIO DE CARNES LTDA</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos CCTs Ausência de parte dos ACTs</p> <p>Banco de horas considerado parcialmente inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva.</p>	CLT, Art. 59, §§2º e 5º Súmula nº 85 do TST CCT	<p><i>Nos termos do art. 59, § 2º, da CLT, bem como da parte final do item V da Súmula nº 85 do TST, a adoção de regime compensatório na modalidade banco de horas dependia de expressa autorização em norma coletiva, até a vigência da Lei nº 13.467/2017.</i></p> <p><i>Com a denominada "reforma trabalhista", a partir de 11/11/2017, passou-se a admitir, também, a pactuação do banco de horas mediante acordo individual escrito, desde que a compensação se dê no período máximo</i></p>	Lei nº 13.467/2017 reforma trabalhista acordo individual escrito	Adesão à Lei

			<i>de seis meses (§ 5º do art. 59 da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017).</i>		
07/2021	<p>RECORRENTE: COMPANHIA BRASILEIRA DE DISTRIBUIÇÃO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º e §5º Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>De logo registro que a compensação de jornada por intermédio de banco de horas, consoante dispõem os artigos 7º, XIII, da Constituição Federal e 59, § 2º, da CLT, só poderia, à época da relação contratual e até o período anterior à vigência da Lei 13.467/2017, ser implementada por meio de norma coletiva, desde que atendidas todas as condições ajustadas com o sindicato da categoria profissional.</i></p> <p><i>De igual forma, não trouxe aos autos o acordo individual ou coletivo, imprescindível para esse regime de compensação em relação ao período posterior a 11/11/2017, consoante previsto no artigo 59, § 5º da CLT (com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017).</i></p>	<p>Lei 13.467/2017 acordo individual artigo 59, § 5º da CLT</p>	<i>Adesão à Lei</i>
08/2021	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Ausência de dos CCTs Ausência de dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º e §5º Parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>Desse modo, considerando a incidência imediata das inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Reforma Trabalhista", o sistema de compensação, na modalidade banco de horas, a partir de 11.11.2017, é válido quando pactuado através de acordo individual escrito, desde as horas sejam compensadas no prazo máximo de seis meses.</i></p> <p><i>Igualmente, a partir de tal marco, passou a ser expressamente previsto que a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</i></p>	<p>Reforma Trabalhista acordo individual escrito a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</p>	<i>Adesão à Lei</i>

			<i>Não bastasse tal fato, também não foram juntados aos autos qualquer Convenção Coletiva, Acordo Coletivo, acordo individual ou qualquer outro documento que possibilite a mínima apreciação da compensação suscitada.</i>		
09/2021	RECORRIDA: J MACEDO S/A Ausência de dos CCTs Ausência de dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017.	CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º e §5º Súmula nº 85 do TST	<i>Da análise dos autos, observa-se que o contrato de trabalho encontra-se, em parte, sob o manto da Lei nº 13.467/2017, cuja vigência teve início em 11/11/2017. No ponto, ressaltando meu entendimento pessoal de que as inovações das regras de direito material apresentadas pela Lei nº. 13.467/17 somente se aplicam às relações jurídicas iniciadas após a sua vigência, adoto o entendimento da maioria desta C. Turma no sentido de que as novas regras se aplicam aos períodos contratuais posteriores ao início de sua vigência, não havendo que se falar em direito adquirido ao regime jurídico trabalhista previsto na lei. Compulsando os autos, no entanto, fica evidente que, nem mesmo após a reforma, a reclamada cuidou de adotar o sistema de banco de horas corretamente. Além de não ter apresentado norma coletiva, não demonstrou ter pactuado a compensação nos moldes do §5º do art. 59 da CLT.</i>	Lei nº 13.467/2017 §5º do art. 59 da CLT.	Adesão à Lei <i>OBS. Vale destacar que embora neste acórdão seja posto de modo expresso a adesão as modificações promovidas pela Reforma Trabalhista foi possível identificar certa resistência expressada pelo Relator quanto a incidência da Lei nº 13.467/2017 sobre o caso analisado. Diferentemente da 2ª Turma, para o Relator a nova lei só deveria ser aplicada em relações contratuais pactuadas após sua vigência.</i>
10/2021	RECORRIDA: PROFARMA DISTRIBUIDORA DE	CF/88, Art. 7º, XIII e XXVI CLT, Art. 59, §2º e §5º	<i>Com isto, faltam as provas de celebração do ACT ao longo do período contratual. Esse vazio normativo inquina,</i>	Lei nº 13.467/17	

	<p>PRODUTOS FARMACÊUTICOS S/A</p> <p>Descumprimento de CCTs (não foram apresentados na íntegra) Ausência de parte dos ACTs Presença de Acordo Individual Escrito na vigência da Lei nº 13.467/2017.</p> <p>Banco de horas considerado parcialmente inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva.</p>	Súmula nº 85 do TST CCT	<i>irremediavelmente, o tempo de vínculo de emprego anterior à vigência da Lei nº 13.467/17 - diploma com que se inseriu o § 5º no art. 59 da CLT e que se passou a convalidar o ajuste procedido de modo escrito e individual para a adoção de um "banco de horas".</i>	§ 5º no art. 59 da CLT ajuste procedido de modo escrito e individual	<i>Adesão à Lei</i>
11/2021	<p>RECORRIDA: BRF S.A</p> <p>Presença de ACT prevendo implantação do banco de horas em atividade insalubre sem prévia autorização do MTE.</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	CLT, Art. 59, §2º e Art. 60 Súmula nº 85 do TST	<p><i>Na hipótese, a demandada demonstrou que o banco de horas esteve autorizado nos acordos coletivos, vigentes à época do contrato do trabalho aqui debatido. E, embora o Acordo Coletivo 2018 preveja que o empregador poderá prorrogar a jornada de trabalho dos empregados que exercem suas funções em ambientes insalubres sem que seja necessária licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, tal previsão é colidente com o disposto no art. 60 da CLT (...).</i></p> <p><i>Em vista disso, portanto, fica invalidado o sistema de banco de horas, uma vez que o autor laborou em atividade insalubre durante todo o contrato de trabalho.</i></p> <p><i>No mesmo sentido, dispõe o item VI da Súmula nº. 85 do TST, quanto ao acordo de compensação de jornada em atividade insalubre.</i></p>	art. 60 da CLT fica invalidado o sistema de banco de horas, uma vez que o autor laborou em atividade insalubre durante todo o contrato de trabalho. o item VI da Súmula nº. 85 do TST	<p><i>Resistência à Lei</i></p> <p><i>OBS. O presente acórdão foi classificado na categoria Resistência à Lei por ter o juízo negado a incidência do art. 611-A introduzido na CLT pela Reforma Trabalhista. Desse modo, o juízo em sua decisão ao fundamentar a invalidação do banco de horas por meio do caput do art. 60 da CLT e o item VI da Súmula nº 85 do TST negou a máxima de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado.</i></p>

12/2021	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017. E pelo descumprimento de regras previstas no CCT, constatado por prova testemunhal.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Por outro lado, considerando que a parte autora foi dispensada em janeiro de 2018, no tocante ao período do contrato posterior à entrada em vigor da Lei n.º 13.467/17, sequer há nos autos comprovação da pactuação de acordo individual escrito, além de ter restado comprovado, pela própria testemunha patronal, que não foram observados os parâmetros previstos nas CCT's colacionadas aos autos, ao disporem sobre os ACT' a serem celebrados pela empresa, como, por exemplo, a comunicação por escrito e com antecedência mínima de 72 horas para a concessão da folga e a impossibilidade de compensação de menos de seis horas (cláusula 41ª, parágrafo sexto da CCT 2017/2018 - Id - 6be6ece - Pág. 17)</i></p>	<p>Lei n.º 13.467/17</p> <p>pactuação de acordo individual escrito</p>	<p>Adesão à Lei</p>
13/2021	<p>RECORRENTE: HNK BR Indústria de Bebidas Ltda.</p> <p>Ausência de parte dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017.</p>	<p>Se faz uso da fundamentação do juízo a quo.</p> <p>CLT, Art. 59, §5º Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>Quanto ao período de 01.07.16 até a data do desligamento, não foi apresentada norma coletiva, com a participação da ré, autorizando o Banco de Horas. Da mesma forma, não há acordo individual neste sentido, na forma prevista nos § 5º do art. 59 da CLT, com a nova redação dada pela Lei 143.467/17, vigente a partir de 11.11.17.</i></p> <p><i>Mas, como dito, não há norma coletiva, nos autos, vigente no período de 01.07.16 à 10.11.17, nem acordo coletivo ou individual, a partir daí, autorizando a adoção do Banco de horas.</i></p>	<p>Lei 143.467/17</p> <p>§ 5º do art. 59 da CLT</p> <p>acordo individual</p>	<p>Adesão à Lei</p>
14/2021	<p>RECORRENTE: AMBEV</p>	<p>CLT, Art. 60 Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>Saliento, de logo, que o pacto laboral firmado entre as partes vigorou de 02/05/2011 a 15/07/2019. Assim, as</i></p>	<p>Lei n.º 13.467/17</p>	<p>Adesão à Lei OBS. O presente acórdão foi classificado na</p>

	<p>Reconhecimento de trabalho em ambiente insalubre Ausência de autorização pelo MTE da implementação do banco de horas</p> <p>Banco de horas invalidado</p>		<p><i>alterações de direito material promovidas pela Lei nº 13.467/17 são aplicáveis ao contrato de trabalho do autor tão somente a partir de 11/11/2017.</i></p> <p><i>Anoto, ademais, que a presente análise se inicia a partir de 01/08/2014, ante a prescrição declarada na origem, sem insurgência.</i></p> <p><i>Não veio aos autos, contudo, qualquer comprovação de "inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT", razão pela qual, outro caminho não há, senão reconhecer a nulidade do banco de horas instituído por norma coletiva nos termos da decisão de primeiro grau.</i></p>		<p><i>categoria Adesão à Lei, pois, diferentemente do acórdão 11/2021, já analisado, apesar de tratar de atividade laboral em ambiente insalubre sem autorização prévia do MTE, não se discutir a incidência do art. 611-A, além de não haver nenhuma menção a previsão do banco de horas nessas condições em norma coletiva, em outro item do acórdão é validada a constatação de trabalho em condições insalubres. Portanto, do exposto não é possível classificá-lo na categoria analítica Resistência à Lei.</i></p>
15/2021	<p>RECORRENTE: WMS SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.</p> <p>Ausência de dos CCTs Ausência de dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito em parte do período após a vigência da Lei nº 13.467/2017.</p> <p>Banco de horas parcialmente invalidado</p>	<p>CLT, Art. 59, §2º, §5º e parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>Cabe salientar que, mesmo após a Reforma Trabalhista, sequer deixou de ser dispensada a formalização de Acordo para a pactuação do regime de banco de horas. O § 5º do mesmo dispositivo passou a prever que para a sua adoção bastaria o acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</i></p> <p><i>Destaque-se, ainda, que com o advento da Lei n. 13.467/2017, foi inserido à CLT o art. 59-B, cujo parágrafo único dispõe que "A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo</i></p>	<p>Reforma Trabalhista</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>Lei n. 13.467/2017</p> <p>A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas</p>	<p>Adesão à Lei</p>

			<i>de compensação de jornada e o banco de horas".</i>		
16/2021	<p>RECORRIDA: BRF S.A</p> <p>Presença de ACT prevendo prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem prévia autorização do MTE.</p> <p>Banco de horas parcialmente validado para atividade insalubre sem autorização prévia do MTE no período em que foi acostado ACT prevendo o trabalho nessas condições.</p>	<p>CLT, Art. 60, 611-A, XIII ACT</p>	<p><i>Até o advento da Reforma Trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho exigia, para a prorrogação da jornada nas atividades insalubres, a prévia autorização das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho (artigo 60 da CLT), a qual não poderia ser suprimida, nem mesmo, por norma coletiva.</i></p> <p><i>Por outro lado, a partir de 11/11/2017 (data de vigência da Lei nº 13.467/2017), o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT passou a dispor que "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho". Também restou evidenciado que a demandada acordou com o sindicato obreiro que a prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre prescinde de autorização prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.</i></p>	<p>Reforma Trabalhista</p> <p>Lei nº 13.467/2017</p> <p>o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT</p> <p>prescinde de autorização prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho</p>	<i>Adesão à Lei</i>
17/2021	<p>RECORRENTE: LIVRARIA CULTURA</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p>	<p>CLT, Art. 59, §2º e §5º Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Relativamente ao período contratual que se inicia em 11/11/2017 e se estende até o desligamento, já vigorava a Lei nº 13.467 que, através do §5º do art. 59 da CLT, autorizou a instauração de banco de horas por meio de acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</i></p>	<p>Lei nº 13.467</p> <p>§5º do art. 59 da CLT</p> <p>acordo individual escrito</p>	<i>Adesão à Lei</i>

	Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017.		<i>Contudo, não foi apresentado, nos autos, qualquer acordo neste sentido. Além disso, os controles de frequência não evidenciam os dias de folga compensatória, tampouco há evidências de pagamento do labor suplementar (v. holerites de ID d89fa1b).</i>		
18/2021	<p>RECORRIDA: BRF S.A</p> <p>Presença de ACT prevendo prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem prévia autorização do MTE.</p> <p>Banco de horas parcialmente validado para atividade insalubre sem autorização prévia do MTE no período em que foi acostado ACT prevendo o trabalho nessas condições.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII Convenção nº 155 da OIT CLT, Art. 60, 611-A, XIII Súmula Vinculante nº 10 - STF ACT</p>	<p><i>No entanto, a partir de 11/11/2017 (data de vigência da Lei nº 13.467/2017), o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT passou a dispor que "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho".</i></p> <p><i>Também restou evidenciado que a demandada acordou com o sindicato obreiro que a prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre prescinde de autorização prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.</i></p> <p><i>Registro, por oportuno, que não compete a este Órgão Fracionário declarar a inconstitucionalidade de dispositivo legal, nem tampouco afastar a sua aplicação no caso concreto, sob pena de afronta à Súmula Vinculante nº 10 editada pela Suprema Corte. Por essa razão, considero que o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT foi recepcionado pela Constituição da República e se compatibiliza com a Convenção nº 155 da OIT (que possui hierarquia de norma</i></p>	<p>Lei nº 13.467/2017 artigo 611-A, inciso XIII, da CLT</p> <p>a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei</p> <p>considero que o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT foi recepcionado pela Constituição da República e se compatibiliza com a Convenção nº 155 da OIT</p>	<p>Adesão à Lei</p>

			<i>supralegal - RE 466.343), pelo menos, até que o Supremo Tribunal Federal se manifeste sobre a questão.</i>		
19/2021	<p>RECORRIDA: BRF S.A</p> <p>Presença de ACT prevendo prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem prévia autorização do MTE.</p> <p>Banco de horas parcialmente validado para atividade insalubre sem autorização prévia do MTE no período em que foi acostado ACT prevendo o trabalho nessas condições.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII E XVI CLT, Art. 611-A, XIII ACT</p>	<p><i>Dispõe o artigo 611-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: "XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho".</i></p> <p><i>Diante da regra legal, há necessidade para a validade da compensação de jornada que haja ajuste nesse sentido, sendo válida a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, instituída pela demandada mesmo sem a licença prévia, apenas no período de vigência da norma coletiva que assim dispuser.</i></p> <p><i>Ressalte-se que não há nos autos o acordo coletivo de 2018/2019, mas apenas o citado aditivo versando sobre o ajuste de prorrogação sem a necessidade da autorização prévia, consoante permissivo contido no artigo 611-A da CLT.</i></p>	<p>Lei nº 13.467/2017 artigo 611-A da CLT</p> <p>a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei</p>	<i>Adesão à Lei</i>
20/2021	<p>RECORRENTE: MASTER ELETRÔNICA DE BRINQUEDOS LTDA.</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs Sobrejornada habitual</p>	<p>CLT, Art. 59, §2º e Art. 59-B parágrafo único Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Na redação vigente antes das alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017, o art. 59, § 2.º, da CLT estabelecia os seguintes requisitos para a validade do denominado "banco de horas": a existência de acordo ou convenção coletiva de trabalho que preveja a sua compensação pela diminuição correspondente em outro dia,</i></p>	<p>Lei n. 13.467/2017</p> <p>A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</p>	

	Banco de horas parcialmente invalidado		<p><i>restringindo ao período de um ano, e o limite máximo diário de dez horas de trabalho.</i></p> <p><i>Em compensação, mesmo diante da ausência dos acordos coletivos e o cumprimento frequente horas extras habituais, tal conjuntura, a partir de 11/11/2017, não enseja a declaração de nulidade do sistema de compensação de jornada adotado. A contar da referida data, incidem ao caso os seguintes comandos:</i></p> <p>Art. 59-B. <i>O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.</i></p> <p>Parágrafo único. <i>A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</i></p>		Adesão à Lei
21/2021	<p>RECORRIDA: SENDAS DISTRIBUIDORA S/A</p> <p>Ausência de dos CCTs Ausência de dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito em parte do período após a vigência da Lei nº 13.467/2017.</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos</p>	CLT, Art. 59, §2º, §5º, e Art. 59-B Súmula nº 85 do TST	<p><i>E com a vigência da nova legislação, a partir de 11/11/2017, sobre o regime banco de horas, passou a valer no ordenamento jurídico pátrio o disposto no artigo 59, §§ 2º e 5º, da CLT.</i></p> <p><i>No caso dos autos, observo que a demandada também não trouxe aos autos acordo de trabalho escrito firmado com o autor, autorizando a adoção do banco de horas.</i></p> <p><i>Já em relação ao período contratual posterior a 11.11.2017, inclusive, incide</i></p>	<p>Lei nº. 13.467/2017</p> <p>artigo 59, §§ 2º e 5º, da CLT</p> <p>artigo 59-B, caput, da CLT</p> <p>acordo de trabalho escrito firmado com o autor</p>	Adesão à Lei

	instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017		ao caso as disposições do artigo 59-B, caput, da CLT, incluído pela Lei n°. 13.467/2017, verbis: "O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional."		
22/2021	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Ausência de dos ACTs</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos.</p>	Súmula nº 85 do TST	<p><i>o fato de que não anexado o acordo coletivo específico para tanto não autoriza, ao meu sentir, repito, a conclusão de desconsideração das horas compensadas como entendido pelo Juízo a quo, na medida em que o requisito formal foi superado pelo acordo tácito firmado entre as partes, com o realce de que, não há, de outra parte, norma que aponte para a proibição do sistema.</i></p> <p><i>Nada obstante, tal posicionamento não reflete o da maioria desta Turma, que, assim como o Juízo de Primeiro Grau, entende pela necessidade de norma coletiva e efetivo cumprimento das diretrizes ali traçadas, o que não ocorreu na espécie. Desta feita, por disciplina judiciária, ressalvo posicionamento pessoal e mantenho a sentença, que, reputando descaracterizado o sistema de compensação, por meio de banco de horas, condenou o réu ao pagamento de diferenças de horas extras, "que devem</i></p>	<p>acordo tácito</p> <p>OBS. Extraído do posicionamento do relator que foi divergente da turma</p>	<i>Adesão à Lei</i>

			<i>ser apuradas pelos cartões de ponto, no período imprescrito.</i>		
23/2021	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º e §5º Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Já a CCT 2018/2019 (ID. e01f1d7 e ss.) determina que as empresas que pretendam prorrogar ou compensar a jornada de trabalho deverão obedecer aos termos contidos no artigo 59, § 5º, da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017, o qual dispõe que: "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". Mas a empresa ré também não trouxe aos autos qualquer acordo individual firmado com o obreiro para prorrogação e compensação de jornada.</i></p>	<p>Lei nº 13.467/2017 artigo 59, § 5º, da CLT acordo individual escrito</p>	<p>Adesão à Lei</p>
24/2021	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º, §5º e parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Ressalto que, a partir da vigência da Lei n. 13.467/17, ocorrida em 11.11.2017, foram incluídos o §5º ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT(...).</i> <i>Desse modo, considerando a incidência imediata das inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Reforma Trabalhista", o sistema de compensação, na modalidade banco de horas, a partir de 11.11.2017, é válido quando pactuado através de acordo individual escrito, desde as horas sejam compensadas no prazo máximo de 6 meses.</i> <i>Ocorre que a reclamada, novamente, não carregou aos autos referido acordo, tampouco há contrato individual escrito</i></p>	<p>Lei n. 13.467/17 §5º ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT Reforma Trabalhista acordo individual escrito</p>	<p>Adesão à Lei</p>

			<i>pactuando a compensação de jornada por meio do banco de horas.</i>		
25/2021	<p>RECORRIDA: AMBEV</p> <p>Descumprimento de CCTs Descumprimento de ACTs Sobrejornada habitual superior a 10 horas (ILEGALIDADE)</p> <p>Banco de horas considerado inválido pelo descumprimento da lei e das normas autônomas</p>	<p>CLT, Art. 59, §2º, §5º e parágrafo único do Art. 59-B CCT ACT</p>	<p><i>De relevo mencionar que a Lei nº 13.467/2017 incluiu o § 5º no artigo 59 da CLT, segundo o qual "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". Todavia, embora o presente contrato de trabalho tenha se encerrado após o início da vigência do referido diploma legal, o parágrafo em comento não se aplica à hipótese dos autos, visto que, in casu, o sindicato obreiro e a reclamada optaram por celebrar acordos coletivos versando sobre a compensação de jornada por meio do banco de horas, devendo-se, pois, observar as regras ali impostas. Outrossim, é certo que, após a Lei nº 13.467/2017, a CLT passou a dispor, em seu artigo 59-B, parágrafo único, que "A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas". Entretanto, para a validade do banco de horas, continua vigente a exigência de respeito ao limite máximo de dez horas diárias fixado no § 2º do artigo 59 da Norma Consolidada, o que foi desrespeitado pela empresa durante todo o contrato, mesmo após o advento da nova legislação.</i></p>	<p>Lei nº 13.467/2017</p> <p>§ 5º no artigo 59 da CLT</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>artigo 59-B, parágrafo único</p> <p>prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>

26/2021	<p>RECORENTE: HORIZONTE EXPRESS TRANSPORTES LTDA.</p> <p>Descumprimento de CCTs Descumprimento de ACTs Sobrejornada habitual superior a 10 horas (ILEGALIDADE)</p> <p>Banco de horas considerado inválido pelo descumprimento da lei e das normas autônomas</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>Entretanto, neste caso, os cartões de ponto denunciavam a existência de horas extras prestadas de modo habitual, o que, por si só, representa fator apto a descaracterizar o acordo de compensação, ainda que validamente celebrado entre as Partes. Inteligência do item V da Súmula 85 do TST.</i></p> <p><i>Somado a isso, os documentos sequer demonstram o quantitativo de horas extras mensalmente lançadas para o banco de horas, como mecanismo que viabilizasse o controle de crédito/débito. Nesse prisma, não há como reconhecer a validade do aludido sistema de compensação, afinal, a Ré deixou de cumprir as exigências previstas na própria negociação.</i></p> <p>TRECHO DA DECISÃO DO JUÍZO A QUO RATIFICADA PELA TURMA:</p> <p><i>o regime de compensação comum e o banco de horas restam descaracterizados. Em relação ao banco de horas, havia labor além das 10 (dez) horas diárias, infringindo o § 2º, do art. 59, da CLT."</i></p>	<p>a Ré deixou de cumprir as exigências previstas na própria negociação.</p>	<p>Adesão à Lei</p> <p>OBS. Neste acórdão o juízo reitera a decisão proferida pelo juízo a quo no que tange especificamente ao banco de horas.</p>
27/2021	<p>RECORENTE: FIAT</p> <p>Foram acostados todos os CCTs e ACTs do período laboral.</p> <p>Banco de horas validado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º, §5º e parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Desse modo, considerando a incidência imediata das inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Reforma Trabalhista", o sistema de compensação, na modalidade banco de horas, a partir de 11.11.2017, é válido quando pactuado através de acordo individual escrito, desde as horas sejam compensadas no prazo máximo de seis meses.</i></p>	<p>Reforma Trabalhista</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</p>	

			<p><i>Igualmente, a partir de tal marco, passou a ser expressamente previsto que a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</i></p> <p><i>Feitas essas considerações, no presente caso, verifico que a empresa acostou os CCT's 2017/2018 e 2018/2019 (ID's 5b6a53e e 37049cf), os quais permitem implantação de banco de horas, desde que ajustadas por meio de acordo coletivo de trabalho.</i></p> <p><i>E os ACT's 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019 foram por ela jungidos, e, em sua cláusula 42ª, preveem a adoção do banco de horas para os trabalhadores da reclamada, que atuam na atividade automobilística (ID 27a66c1, 1fe03b0 e f2ac96d).</i></p>		<i>Adesão à Lei</i>
28/2021	<p>RECORRIDA: CASA DE CARNES COMÉRCIO E DISTRIBUIÇÃO LTDA</p> <p>Foram acostados todos os ACTs do período laboral que antecede a Lei nº 13.467/2017 e acordo individual escrito após a reforma.</p> <p>Banco de horas validado</p>	CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º, §5º Súmula nº 85 do TST	<p><i>Salienta-se, ainda, que o sistema de banco de horas exige, para a sua implantação, pactuação estritamente pela via negocial, com participação ativa do Sindicato representativo da categoria profissional, conforme art. 7º, inc. XIII, da CF, combinado ao art. 59, § 2º, da CLT, vigente até 10.11.2017.</i></p> <p><i>Assim, a validade do citado regime impõe ao empregador não apenas a observância dos requisitos legais, como também daqueles estabelecidos pela própria via da negociação coletiva, no instrumento normativo que instituiu o regime ou, a partir de 11.11.2017, no acordo individual escrito.</i></p> <p><i>No caso, observo que foram juntados os acordos coletivos, do período contratual anterior à reforma trabalhista, os quais</i></p>	acordo individual escrito reforma trabalhista	<i>Adesão à Lei</i>

			estabelecem a implantação do banco de horas (IDs. 04221b8 e seguintes - fls. 57/84 - Cláusula 3ª). Vieram também aos autos os acordos individuais escritos (fls. 76/83), após 11.11.2017, prevendo tal modalidade de compensação.		
29/2021	<p>RECORRENTE: BANCO SANTANDER</p> <p>Foram acostados todos os CCTS e ACTs do período laboral que antecede a Lei nº 13.467/2017. Ausência de acordo individual escrito.</p> <p>Banco de horas parcialmente invalidado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º, §5º, §6º e parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST</p>	<p>Ressalto que, a partir da vigência da Lei n. 13.467/17, ocorrida em 11.11.2017, foram incluídos os §§ 5º e 6º, ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT.</p> <p><i>Desse modo, considerando a incidência imediata das inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Reforma Trabalhista", o sistema de compensação, na modalidade banco de horas, a partir de 11.11.2017, é válido quando pactuado através de acordo individual escrito, desde as horas sejam compensadas no prazo máximo de 6 meses, ou, ainda, quando pactuado de modo tácito, desde que compensadas as horas extras dentro do mesmo mês.</i></p> <p><i>Igualmente, a partir de tal marco, passou a ser expressamente previsto que a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</i></p> <p><i>No tocante ao período contratual posterior a 11.11.2017, o sistema de compensação foi pactuado através de acordo tácito, como indicado pela Juíza sentenciante, de modo que a compensação deveria ser dar no mesmo mês, conforme dispõe o §6º do art. 59 supratranscrito.</i></p> <p><i>No entanto, apreciando os cartões de ponto do referido período, verifico que o</i></p>	<p>Lei n. 13.467/17</p> <p>§§ 5º e 6º, ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT</p> <p>Reforma Trabalhista</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>acordo tácito</p> <p>a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</p>	<p>Adesão à Lei</p>

			<p>sistema de compensação a que estava submetido o reclamante era de compensação semestral (COMPENSAÇÃO SEMESTRAL 8 HR), de modo que, mesmo após a vigência da Reforma Trabalhista, deveria haver, no mínimo, acordo de compensação escrito individual, o qual não foi apresentado aos autos.</p>		
30/2021	<p>RECORRENTE: EBD NORDESTE COMÉRCIO LTDA</p> <p>Todos os ACTs foram acostados</p> <p>Banco de horas validado</p>	<p>CLT, parágrafo único do Art. 59-B</p>	<p>Quanto ao banco de horas, a reclamada acostou aos autos acordos coletivos que abrangem todo o período contratual (IDs 5b678eb/c73c040), nos quais consta a autorização da compensação de horários nessa modalidade, pelo que é plenamente válida a compensação das horas trabalhadas por meio das folgas registradas.</p> <p>Em razão da redação do novel art. 59-B da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, a qual se aplica integralmente ao contrato de trabalho do autor, eis que iniciou-se em 2018, a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</p> <p>Ante o alinhado, mantenho inalterada a sentença de Primeiro Grau.</p>	<p>art. 59-B da CLT</p> <p>Lei 13.467/2017</p> <p>a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</p>	<p>Adesão à Lei</p>
31/2022	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs</p> <p>Ausência de parte dos ACTs</p> <p>Ausência de Acordo Individual Escrito</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII</p> <p>CLT, Art. 59, §2º, §5º e parágrafo único do Art. 59-B</p> <p>Súmula nº 85 do TST</p>	<p>Desse modo, considerando a incidência imediata das inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Reforma Trabalhista", o sistema de compensação, na modalidade banco de horas, a partir de 11.11.2017, é válido quando pactuado através de acordo individual escrito, desde as horas</p>	<p>Reforma Trabalhista</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>a prestação de horas extras não</p>	

	Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017.		<p><i>sejam compensadas no prazo máximo de 06 meses.</i></p> <p><i>Igualmente, a partir de tal marco, passou a ser expressamente previsto que a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</i></p> <p><i>No tocante ao período contratual que vai de 11.11.2017 até 08.01.2019, o reclamado, novamente, não carregou aos autos o contrato individual escrito pactuando a compensação de jornada por meio do banco de horas.</i></p>	descaracteriza o banco de horas.	<i>Adesão à Lei</i>
32/2021	<p>RECORRENTE: FRIGOMALTA LTDA</p> <p>Descumprimento de ACT Ausência de ACTs específicos após a vigência da Lei nº 13.467/2017.</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º, §5º, §6º e Art. 59-B Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Tendo em vista que o sistema de compensação de horas não corresponde ao que foi pactuado na norma coletiva, reputa-se inválido o banco de horas adotado pela ré no período contratual anterior à vigência da Lei 13.467/2017.</i></p> <p><i>Por outro lado, no lapso contratual em que vigente a Lei 13.467/2017, isto é, de 11/11/2017 até a rescisão do contrato de trabalho em 17/09/2019, é cediço que a nova redação do art. 59 da CLT, com a inclusão dos §§ 5º e 6º, permite a implementação de banco de horas por meio de acordo individual escrito e mediante acordo tácito.</i></p> <p><i>Logo, no lapso contratual posterior à vigência da Lei 13.467/2017, também não se cogita de validade do banco de horas, uma vez que não foram colacionados os acordos coletivos dispondo exclusivamente sobre o banco de horas.</i></p> <p><i>Tendo em vista o disposto no art. 59-B consolidado, incluído pela Lei 13.467/2017, necessária a reforma da</i></p>	<p>Lei 13.467/2017</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>acordo tácito</p> <p>art. 59-B consolidado, incluído pela Lei 13.467/2017</p> <p>naquelas semanas em não ultrapassada a jornada máxima semanal de 44 horas, é devido apenas o adicional de horas extras.</p>	<i>Adesão à Lei</i>

			<i>sentença para determinar que, no período contratual posterior à Lei 13.467/2017, naquelas semanas em não ultrapassada a jornada máxima semanal de 44 horas, é devido apenas o adicional de horas extras.</i>		
33/2021	<p>RECORRIDA: CASA DE CARNES COMÉRCIO E DISTRIBUIÇÃO LTDA</p> <p>Foram acostados todos os ACTs do período laboral que antecede a Lei nº 13.467/2017 e acordo individual escrito após a reforma.</p> <p>Banco de horas validado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º, §5º Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>Assim, a validade do citado regime impõe ao empregador não apenas a observância dos requisitos legais, como também daqueles estabelecidos pela própria via da negociação coletiva, no instrumento normativo que instituiu o regime ou, a partir de 11.11.2017, no acordo individual escrito.</i></p> <p><i>No caso, observo que foram juntados os acordos coletivos, do período contratual anterior à reforma trabalhista, os quais estabelecem a implantação do banco de horas (ID. 7842cb8 - fls. 252 e ID. 54b9d4c - fls. 260 - Cláusula 3º). Vieram também aos autos os acordos individuais escritos (ID. 4e7541f - fls. 240/247), após 11.11.2017, prevendo tal modalidade de compensação.</i></p>	<p>acordo individual escrito</p> <p>reforma trabalhista</p>	<i>Adesão à Lei</i>
34/2021	<p>RECORRENTE: BRF S.A</p> <p>Presença de ACT prevendo prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem prévia autorização do MTE.</p> <p>Banco de horas parcialmente validado para atividade insalubre sem autorização prévia do MTE no período em que foi acostado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII E XVI CLT, Art. 59, §1º, §2º, §5º, Art. 60 Art. 611-A, XIII Súmula nº 85 do TST ACT</p>	<p><i>Registro, ademais, que a partir da Lei 13.467/2017, foi alterada a redação do art. 611-A da CLT para constar que: "A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho".</i></p> <p><i>Do referido dispositivo extrai-se que, para que prevaleça a norma coletiva</i></p>	<p>Lei 13.467/2017</p> <p>art. 611-A da CLT</p> <p>A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei</p> <p>Art. 611-A, alínea XIII</p>	<i>Adesão à Lei</i>

	ACT prevendo o trabalho nessas condições.		<i>sobre a lei, é imprescindível que ela disponha especificamente sobre a prorrogação de jornada em ambientes insalubres. E esta é a hipótese dos autos, porque, a cláusula trigésima segunda do ACT 2018/2019 com vigência a partir de 1º de fevereiro de 2018 a 31/01/2019 dispõe: "A EMPRESA poderá prorrogar a jornada de trabalho dos empregados que exercem suas funções em ambientes insalubres sem que seja necessária licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho de acordo com o que preconiza a Lei 13.467/17 no seu Art. 611-A, alínea XIII".</i>		
35/2021	<p>RECORRIDA: BRF S.A</p> <p>Pela descrição contida na parte inicial do acórdão é possível afirmar que havia ACT prevendo implantação do banco de horas em atividade insalubre sem prévia autorização do MTE. É um dos pontos atacado pela recorrente.</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 60 Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>Incontroverso nos autos que o reclamante laborou em ambiente insalubre, durante todo o período imprescrito, o que atrai a imposição de observância ao disposto no art. 60 da CLT para a validade do banco de horas, já que envolve o labor em sobrejornada em alguns dias.</i></p> <p><i>Inclusive, o TST incluiu o item VI à Súmula 85, fazendo constar o entendimento de que "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".</i></p> <p><i>Nesse viés, não tendo a reclamada comprovado que as prorrogações tiveram a licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do</i></p>	<p>art. 60 da CLT</p> <p>o item VI à Súmula 85</p> <p>não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre</p> <p>licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho (MTE)</p>	<p>Resistência à Lei</p> <p>OBS. O presente acórdão foi classificado na categoria Resistência à Lei por ter o juízo negado a incidência do art. 611-A introduzido na CLT pela Reforma Trabalhista. Desse modo, o juízo em sua decisão ao fundamentar a invalidação do banco de horas por meio do caput do art. 60 da CLT e o item VI da Súmula nº 85 do TST negou a máxima de</p>

			<p><i>trabalho (MTE), entendo pela invalidade do banco de horas adotado. Portanto, entendo inválido o acordo de compensação de jornada durante todo o período contratual imprescrito. Sob o influxo de tais considerações, dou parcial provimento ao apelo para declarar inválido o acordo de compensação de jornada durante todo o período contratual imprescrito e condenar a reclamada ao pagamento de horas extras conforme os parâmetros definidos na sentença de primeiro grau para o período de 02/04/2015 a 31/01/2018.</i></p>		<p><i>que o negociado deve prevalecer sobre o legislado.</i></p>
36/2021	<p>RECORRIDA: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º, §5º Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Logo, a validade do citado regime impõe ao empregador não apenas a observância dos requisitos legais, como também daqueles estabelecidos pela própria via da negociação coletiva, no instrumento normativo que instituiu o regime ou, a partir de 11/11/2017, no acordo individual escrito. Ocorre que, a despeito de o reclamado defender a validade do regime de compensação de jornada por meio de banco de horas, não anexou quaisquer acordos coletivos disciplinando tal regime. Tampouco veio aos autos acordo escrito, após 11/11/2017, prevendo tal modalidade de compensação. Inviável, pois, validar o regime de compensação de jornada estabelecido pela empresa. Como se não bastasse, os depoimentos atestam que o banco de horas instituído pelo reclamado não atende aos</i></p>	acordo individual escrito	<p>Adesão à Lei</p>

			<i>requisitos previstos nas normas coletivas, a exemplo da comunicação por escrito e com antecedência de 72 horas.</i>		
37/2021	<p>RECORRIDA: JODIBE JOÃO DUQUE DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS LTDA.</p> <p>Foram acostados CCTs e ACTs apenas de parte do período laboral. Foi constatado descumprimento das normas autônomas e da lei. Sobrejornada habitual superior a 12 horas</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CLT, Art. 59, §2º, §5º e Art. 235-C caput Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>Relativamente ao período contratual que se inicia em 11/11/2017 e se estende até o desligamento (23/08/2019), já vigorava a Lei nº 13.467 que, através do §5º do art. 59 da CLT, autorizou a instauração de banco de horas por meio de acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. In casu, foram anexadas CCTs e ACTs que abrangem apenas partes deste lapso contratual. Note-se que a CCT 2018/2019 tem sua vigência limitada a 31/01/2019 (ID ff5000a - Pág. 1). O ACT 2017/2018, por sua vez, vigeu apenas até 31/01/2018 (ID ea18cac 0 Pág. 1). Nestes moldes, é forçoso reconhecer a invalidade do banco de horas, ao menos, a partir de 31/01/2018. Verifico que há previsão nos ACTs de que o motorista (caso do reclamante) e o ajudante "poderão exceder a jornada de trabalho em até 04 (quatro) horas, limitando-se a 12 (doze) horas diárias, conforme disciplina o Artigo 235-C da CLT, alterado pela Lei Federal nº13.103, de 02/03/2015" (Cláusula 4ª, Parágrafo Segundo - ID ea18cac - Pág. 2).</i></p> <p><i>Nada obstante, verifico ser manifesta a habitualidade de labor extraordinário acima deste limite, em diversos dias da semana.</i></p>	<p>Lei nº 13.467</p> <p>acordo individual escrito</p>	<p>Adesão à Lei</p>

			<i>Desta forma, é forçoso o reconhecimento da invalidade do banco de horas instituído pela ré, para todo o período contratual, ante a prestação habitual de sobrejornada além do limite estabelecido no art. 235-C, caput, da CLT, consoante o disposto nas normas coletivas aplicáveis.</i>		
38/2021	<p>RECORRENTE: LOCAR SANEAMENTO AMBIENTAL LTDA</p> <p>As ACTs acostadas aos autos previam a pactuação de Banco de horas por meio de ACTs específicos que não vieram aos autos.</p> <p>Na vigência da reforma o acordo individual firmado vinculou o banco de horas a regulamentação dos ACTs específicos sobre o banco de horas que não vieram aos autos.</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º, §5º, parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST ACT</p>	<p><i>Ressalto que, a partir da vigência da Lei n. 13.467/17, ocorrida em 11.11.2017, foram incluídos o §5º, ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT.</i></p> <p><i>Desse modo, considerando a incidência imediata das inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Reforma Trabalhista", o sistema de compensação, na modalidade banco de horas, a partir de 11.11.2017, é válido quando pactuado através de acordo individual escrito, desde as horas sejam compensadas no prazo máximo de seis meses.</i></p> <p><i>Igualmente, a partir de tal marco, passou a ser expressamente previsto que a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</i></p> <p><i>Ocorre que, como dito, a reclamada acostou aos autos os Acordos Coletivos de 2015 e 2016 autorizando a celebração de Acordos Coletivos para a compensação da jornada mediante a implantação do banco de horas.</i></p> <p><i>Contudo, os aludidos Acordos Coletivos de Trabalho não foram trazidos aos autos.</i></p>	<p>Lei n. 13.467/17</p> <p>§5º, ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT</p> <p>Reforma Trabalhista</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas</p> <p>contrato individual firmado</p>	Adesão à Lei

			<i>Com relação ao contrato individual firmado (ID 466392d), tal pacto estabelece a compensação dos horários nos termos do acordo coletivo.</i>		
39/2021	<p>RECORRENTE: NORSA REFRIGERANTES S.A.</p> <p>Descumprimento de ACTs Os ACTs acostados não autorizam a jornada 12x36 nem o banco de horas. Ausência de acordo individual escrito Sobrejornada habitual superior a 10 horas.</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º Súmula nº 444 do TST ACT</p>	<p><i>Entretanto, ainda que se considere válida, na íntegra, a jornada de trabalho disposta nos controles de frequência, tenho que são devidas parcelas a título de horas extras, em razão da invalidade da adoção de escala de trabalho de 12x36 e do sistema de compensação de jornadas na modalidade "banco de horas".</i></p> <p><i>os instrumentos coletivos anexados ao processo não autorizam tal jornada para as atividades desenvolvidas pelo reclamante, pelo que inválida sua adoção.</i></p> <p><i>Ademais, não restou observada a disciplina do art. 59, §2º, da CLT, tendo o autor em diversos dias de trabalho, ultrapassado 10 horas diárias de trabalho, conforme registro dos controles de frequência anexados ao processo, o que também configura motivo ensejador da descaracterização do "banco de horas".</i></p> <p><i>Por razões de economia e celeridade processual, peço vênia à MMª. Magistrada sentenciante, para transcrever os fundamentos por ela explanados (...)</i></p> <p><i>o banco de horas instituído pela ré não tem previsão em norma coletiva ou acordo individual, bem como a prestação habitual de horas extras</i></p>	<p>escala de trabalho de 12x36</p> <p>art. 59, §2º, da CLT</p> <p>acordo individual</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>

			<i>descaracteriza qualquer legalidade do referido acordo.</i>		
40/2021	<p>RECORRENTE: AMBEV</p> <p>Reconhecimento de trabalho em ambiente insalubre Ausência de autorização pelo MTE da implementação do banco de horas</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º, §5º, §6º, parágrafo único do Art. 59-B, Art. 60 Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>Ressalto que, a partir da vigência da Lei n. 13.467/17, ocorrida em 11.11.2017, foram incluídos os §§ 5º e 6º, ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT.</i></p> <p><i>Desse modo, considerando a incidência imediata das inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Reforma Trabalhista", o sistema de compensação, na modalidade banco de horas, a partir de 11.11.2017, é válido quando pactuado através de acordo individual escrito, desde que as horas sejam compensadas no prazo máximo de 6 meses, ou, ainda, quando pactuado de modo tácito, desde que compensadas as horas extras dentro do mesmo mês.</i></p> <p><i>Igualmente, a partir de tal marco, passou a ser expressamente previsto que a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</i></p> <p><i>No entanto, quanto à invalidade do banco de horas em face do trabalho insalubre, tenho que assiste razão ao reclamante, nos termos do que dispõe o art. 60, da CLT.</i></p> <p><i>De acordo com o mencionado dispositivo, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.</i></p> <p><i>Na hipótese, não há comprovação de que a reclamada detinha autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para</i></p>	<p>Lei n. 13.467/17</p> <p>§§ 5º e 6º, ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT</p> <p>Reforma Trabalhista</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>pactuado de modo tácito</p> <p>a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>

			<p><i>adoção de tal regime de compensação nas atividades realizadas pelo reclamante, portanto, considero inválido o sistema de banco de horas adotado pela reclamada.</i></p> <p><i>Assim, inválido o regime compensatório pretensamente adotado (banco de horas), devidas as horas extras integrais.</i></p> <p><i>Destaco que a modificação trazida com a Lei n. 13.467/17 não altera a invalidade do banco de horas nesse ponto, posto que só acrescentou, ao art. 60, o parágrafo único, citado acima, que em nada altera a situação estudada, já que o reclamante não laborava em escala de 12x36, não sendo o caso do reclamante.</i></p>		
41/2021	<p>RECORRIDA: <i>BOMPREÇO</i></p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017. A empresa não apresentou os registros de pontos.</p>	CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º Súmula nº 85 do TST	<p><i>São irrefutáveis os fundamentos expostos pelo Magistrado que proferiu a sentença hostilizada, não desconstituída pelos argumentos expostos no recurso empresarial.</i></p> <p><i>a) Ausência de controles de ponto, recibos de salário e/ou fichas financeiras;</i></p> <p><i>b) Ausência de Acordo Coletivo autorizando o sistema de compensação de horas de trabalho;</i></p> <p><i>c) Ausência de acordo individual de compensação de jornada de trabalho;</i></p> <p><i>d) Irregularidade do sistema de folga em razão de ausência de prévia comunicação à empregada.</i></p> <p><i>Todas essas evidências estão ordenadas e ressaltadas e não há o mínimo elemento de prova no caderno processual que desconstitua qualquer</i></p>	acordo individual de compensação de jornada de trabalho	<i>Adesão a Lei</i>

			<i>uma delas. Não há como se cogitar, assim, em afronta aos artigos 7º, XIII da CRFB, 59, §2º da CLT ou, na aplicação do entendimento sumulado nº 85 do C.. TST.</i>		
42/2021	<p>RECORRIDA: BRF S.A</p> <p>Presença de ACT prevendo prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem prévia autorização do MTE.</p> <p>Banco de horas parcialmente validado para atividade insalubre sem autorização prévia do MTE no período em que foi acostado ACT prevendo o trabalho nessas condições.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII Convenção nº 155 da OIT CLT, Art. 60, 611-A, XIII Súmula Vinculante nº 10 - STF ACT</p>	<p><i>Quanto à validade do banco de horas, até o advento da Reforma Trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho exigia, para a prorrogação da jornada nas atividades insalubres, a prévia autorização das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho (artigo 60 da CLT), a qual não poderia ser suprimida, nem mesmo, por norma coletiva.</i></p> <p><i>No entanto, a partir de 11.11.2017 (data de vigência da Lei nº 13.467/2017), o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT passou a dispor que "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho".</i></p> <p><i>Registro, por oportuno, que não compete a este Órgão Fracionário declarar a inconstitucionalidade de dispositivo legal, nem tampouco afastar a sua aplicação no caso concreto, sob pena de afronta à Súmula Vinculante nº 10 editada pela Suprema Corte. Por essa razão, considero que o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT foi recepcionado pela Constituição da República e se compatibiliza com a Convenção nº 155</i></p>	<p>Reforma Trabalhista</p> <p>Lei nº 13.467/2017</p> <p>artigo 611-A, inciso XIII, da CLT</p> <p>a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei</p>	<p><i>Adesão a Lei</i></p>

			<p><i>da OIT (que possui hierarquia de norma supralegal - RE 466.343), pelo menos, até que o Supremo Tribunal Federal se manifeste sobre a questão.</i></p> <p><i>Assim, agiu com acerto o julgador singular, ao invalidar o banco de horas, apenas, no período anterior à vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019 (01.02.2018), deferindo ao trabalhador as horas laboradas a partir da 8ª hora diária e/ou da 44ª hora semanal.</i></p> <p><i>Esclareço, em resposta às razões recursais, que inexiste, nas normas coletivas vigentes no período imprescrito, qualquer cláusula prevendo limites máximos de horas extras semanal e mensal, como condição de validade do banco de horas.</i></p>		
43/2021	<p>RECORRENTE: COMPANHIA BRASILEIRA DE DISTRIBUIÇÃO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017. O registro de ponto apresentava irregularidades.</p>	CLT, Art. 59, §2º, §3º, §5º e §6º CCT	<p><i>Rechaço a validade do banco de horas na medida em que o réu não comprovou a sua regular implantação.</i></p> <p><i>Destaque-se que o contrato de trabalho do autor perdurou pelo período que vai de 13/02/2015 a 11/03/2019, abarcando, portanto, lapsos temporais antes e após a vigência da Lei n. 13.467/17.</i></p> <p><i>Após a vigência da lei nº 13.467/17, aplica-se o novo §5º do art. 59 da CLT: "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".</i></p> <p><i>A citada lei também acrescentou o § 6º, do art. 59, da CLT, segundo o qual é lícito o regime de compensação de</i></p>	<p>Lei n. 13.467/17</p> <p>o novo §5º do art. 59 da CLT</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>§ 6º, do art. 59, da CLT</p> <p>por acordo individual tácito ou escrito</p>	<i>Adesão a Lei</i>

			<p><i>jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação, no mesmo mês.</i></p> <p><i>Assim como pontuado pelo decisum, não tendo a reclamada trazido à colação os acordos coletivos de trabalho exigidos pelas CCT de 2014 a 2018 nem acordo individual de trabalho, não há falar em efetiva implementação do banco de horas, não foram observados os requisitos materiais para sua efetivação.</i></p>		
44/2021	<p>RECORRENTE: URN-NORDESTE DISTRIBUIÇÃO E TRANSPORTES LTDA</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017.</p>	<p>CLT, Art. 59, §2º, §5º e §6º, Art. 59-B e parágrafo único Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>Relativamente ao período contratual que se inicia em 11/11/2017 e se estende até o desligamento, já vigorava a Lei nº 13.467/2017 que, através do §5º do art. 59 da CLT, autorizou a instauração de banco de horas por meio de acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Contudo, não foi apresentado, nos autos, qualquer acordo neste sentido.</i></p> <p><i>Desse modo, mantenho a invalidade do sistema de compensação de jornada através do banco de horas.</i></p> <p><i>Também inaplicável a inteligência dos arts. 59, § 6º e 59-B, ambos da CLT, porque dispõem, respectivamente, sobre a licitude da pactuação de compensação de jornada por acordo individual tácito "para a compensação no mesmo mês" e acerca da vedação de "repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal"- o que não condiz com a</i></p>	<p>Lei nº 13.467/2017</p> <p>§5º do art. 59 da CLT</p> <p>acordo individual escrito</p>	<p>Adesão a Lei</p>

			<i>hipótese destes autos (vide controles de ponto IDs 62fae51 a c3203e2).</i>		
45/2021	<p>RECORRIDA: LOCAR SANEAMENTO AMBIENTAL LTDA</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado parcialmente inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §1º, §2º e parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>No entanto, no tocante ao período contratual que vai de 22.02.2019 a 27.10.2019, já sob a égide da Lei N. 13.467/17, constato a presença do ACT 2019/2019 (ID 7425d9b) a, em sua cláusula 34ª, instituir o Banco de Horas (em que pese nominá-lo de prorrogação e compensação de jornada). É que aludida cláusula autoriza a concessão de folgas compensatórias em até 60 dias contados da jornada prestada com horas extraordinárias, o que amolda com o Banco de Horas regulado pelo art. 59, § 2º, CLT. E é o que se evidencia dos registros de jornada, com o apontamento de Banco de Horas. E inexistem elementos nos autos capazes de invalidar o sistema de Banco de Horas aplicado no ano de 2019, sendo certo que o reclamante não apresentou impugnação a aludido sistema, no pertinente a descumprimento das regras aplicáveis. Ressalte-se, ainda, por oportuno, que o parágrafo único do art. 59-B, CLT, dispõe que: "A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas".</i></p>	<p>Lei N. 13.467/17</p> <p>o parágrafo único do art. 59-B, CLT</p> <p>A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas</p>	<i>Adesão a Lei</i>
46/2021	<p>RECORRENTE: AMBEV</p> <p>Reconhecimento de trabalho em ambiente insalubre</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 60</p>	<p><i>No caso dos autos, importa registrar que as disposições da Lei 13.467/2017 não alcançam, sob o aspecto material, a totalidade da relação jurídica das partes,</i></p>	<p>a modificação trazida com a Lei n. 13.467/17 não altera a invalidade do</p>	<i>Adesão à Lei</i>

	<p>Ausência de autorização pelo MTE da implementação do banco de horas</p> <p>Banco de horas invalidado</p>		<p><i>visto que o contrato laboral perdurou de 08.08.2016 a 11.01.2021, devendo, se for o caso, aplicar a modulação dos efeitos. A esse respeito, tenho que correta a decisão, que converge com os termos do que dispõe o art. 60 da CLT.</i></p> <p><i>De acordo com o mencionado dispositivo, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.</i></p> <p><i>Na hipótese, não há comprovação de que a reclamada detinha autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para adoção de tal regime de compensação nas atividades realizadas pela reclamante, portanto, considero inválido o sistema de banco de horas adotado pela reclamada.</i></p> <p><i>Assim, inválido o regime compensatório pretensamente adotado (banco de horas), devidas as horas extras integrais. Destaco que a modificação trazida com a Lei n. 13.467/17 não altera a invalidade do banco de horas nesse ponto, posto que só acrescentou, ao art. 60, o parágrafo único, citado acima, que em nada altera a situação estudada, já que a reclamante não laborava em escala de 12x36.</i></p>	banco de horas nesse ponto	<p><i>OBS. O presente acórdão foi classificado na categoria Adesão à Lei, pois, diferentemente dos acórdãos 11/2021 e 35/2021, já analisados, apesar de tratar de atividade laboral em ambiente insalubre sem autorização prévia do MTE, não se discute a incidência do art. 611-A, além de não haver nenhuma menção a previsão do banco de horas nessas condições em norma coletiva, em outro item do acórdão é validada a constatação de trabalho em condições insalubres. Portanto, do exposto não é possível classificá-lo na categoria analítica Resistência à Lei.</i></p>
47/2021	<p>RECORRENTE: <i>CHESF</i></p> <p>Ausência de CCT Ausência de ACT Sobrejornada habitual</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CLT, Art. 59, §2º e parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>Na hipótese, é inequívoco que o Empregado prestava horas extras habituais, tanto que isto lhe rendia o pagamento mensal de horas extras, como demonstram os "Avisos de Pagamento". Ademais, tinha desrespeitada a pausa intradiurno. E em face do ordenamento</i></p>	Lei n. 13.467/2017 existência do cumprimento frequente de horas extras habituais (...) não enseja a	

			<p><i>jurídico vigente até 10/11/2017, o labor nessas circunstâncias se constituía em dado suficiente a macular a validade do regime compensatório, pois sequer existia a compensação por meio de folga. Em compensação, mesmo diante da ausência dos acordos coletivos e da existência do cumprimento frequente de horas extras habituais, tal conjuntura, a partir de 11/11/2017, não enseja a declaração de nulidade do sistema de compensação de jornada adotado. Dessa data em diante (11/11/2017), afiguram-se devidas as horas extras como determina o artigo acima, ou seja, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser adimplidas como horas extraordinárias acrescidas de 50% (cinquenta por cento) e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário (50%).</i></p> <p><i>Anote-se que não existe qualquer equívoco na aplicação da Lei n. 13.467/2017, ao caso, a partir da data da vigência desta nova legislação.</i></p>	<p>declaração de nulidade do sistema de compensação de jornada adotado</p> <p>as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser adimplidas como horas extraordinárias acrescidas de 50% (cinquenta por cento) e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário.</p>	<p>Adesão à Lei</p>
48/2021	<p>RECORRIDA: BRF S.A</p> <p>Pela descrição contida na parte inicial do acórdão é possível afirmar que havia ACT prevendo implantação do banco de horas em atividade insalubre sem prévia autorização do MTE. É um dos pontos atacado pela recorrente.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º, §5º, §6º, parágrafo único do Art. 59-B, Art. 60 Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>No presente caso, o que se discute é a invalidade do banco de horas para atividades insalubres, ante a não autorização prévia do Ministério do Trabalho e Emprego. De acordo com o mencionado dispositivo, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.</i></p>	<p>Ainda que, no presente caso, haja Acordo Coletivo/2018, dispensando a autorização prévia do Ministério do Trabalho, o certo é que o art. 60, da</p>	<p>Resistência à Lei</p> <p>OBS. O presente acórdão foi classificado na categoria Resistência à Lei por ter o juízo negado</p>

	Banco de horas invalidado		<p><i>Ainda que, no presente caso, haja Acordo Coletivo/2018, dispensando a autorização prévia do Ministério do Trabalho, o certo é que o art. 60, da CLT, exige referida autorização.</i></p> <p><i>Na hipótese, não há comprovação de que a reclamada detinha autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para adoção de tal regime de compensação nas atividades realizadas pelo reclamante, portanto, considero inválido o sistema de banco de horas adotado pela reclamada.</i></p> <p><i>Assim, inválido o regime compensatório pretensamente adotado (banco de horas), devidas as horas extras integrais.</i></p> <p><i>Destaco que a modificação trazida com a Lei n. 13.467/17 não altera a invalidade do banco de horas nesse ponto, posto que só acrescentou, ao art. 60, o parágrafo único, citado acima, que em nada altera a situação estudada, já que o reclamante não laborava em escala de 12x36, não sendo o caso do reclamante.</i></p>	<p>CLT, exige referida autorização.</p> <p>Destaco que a modificação trazida com a Lei n. 13.467/17 não altera a invalidade do banco de horas nesse ponto</p>	<p><i>a incidência do art. 611-A introduzido na CLT pela Reforma Trabalhista. Desse modo, o juízo em sua decisão ao fundamentar a invalidação do banco de horas por meio do caput do art. 60 da CLT e o item VI da Súmula nº 85 do TST negou a máxima de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado.</i></p>
49/2021	<p>RECORRENTE: MOTOLINER AMAZONAS LTDA. (com atual razão social STORK TRANSPORTE E LOGÍSTICA LTDA.)</p> <p>Acordo individual escrito inválido por conter contradição acerca do seu regramento</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	CLT, Art. 59, §5º	<p><i>Por fim, no tocante ao banco de horas firmado de forma individual, em fevereiro de 2018, observa-se a existência de contradição no documento de sua pactuação (Id 0169ae8), uma vez que, no tópico 01.a) há a previsão de compensação anual - o que é vedado pela lei, exceto em caso de pactuação através de norma coletiva -, enquanto no tópico 01.d) há a previsão de compensação semestral, autorizada pelo art. 59, § 5º, da CLT.</i></p>	<p>banco de horas firmado de forma individual</p> <p>art. 59, § 5º, da CLT.</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>

			<p><i>Não há, assim, como se conferir validade a esse documento. Ainda, não foi juntada a totalidade dos cartões de ponto do período posterior à pactuação do banco de horas, não tendo como se concluir, com a certeza necessária, que as compensações ocorriam dentro do semestre, como aduzido pela recorrente. Desse modo mantenho, de igual modo, o reconhecimento da nulidade do banco de horas.</i></p>		
50/2021	<p>RECORRIDA: SWEET FRUITS</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pelo descumprimento das disposições contidas nos instrumentos normativos.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII, XXVI CLT, Art. 59, §5º e Art. 611, §1º Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>No que diz respeito à validade do banco de horas, inobstante constar previsão nas Convenções Coletivas de Trabalho, anexadas aos autos, de 2019/2019, na cláusula 46ª - Id a9e7758, e de 2020/2020, cláusula 45ª - Id eeff276, não houve observância aos requisitos ali exigidos. Isso porque, ainda que validamente celebrado entre as partes, não há prova da comunicação prévia por escrito, ao empregado, da compensação das horas extras trabalhadas, com antecedência mínima de cinco dias úteis, nem que houve acordo de dispensa do aviso. Além disso, não restou consignado nos registros de ponto as horas a serem compensadas, nem há evidência de fornecimento mensal do saldo de horas creditadas e debitadas.</i></p> <p><i>Nesse contexto, mesmo que a compensação de jornada, por meio de banco de horas, esteja autorizada em norma coletiva, não há como reconhecer a validade do aludido sistema de compensação, vez que a reclamada</i></p>	<p>acordo individual</p> <p>§5.º do artigo 59, da CLT</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>

			<p><i>deixou de cumprir as exigências previstas na própria negociação coletiva, não se cogitando, pois, de violação aos artigos 7.º, XIII e XXVI, da Constituição Federal e 611, § 1.º, da CLT.</i></p> <p><i>Registre-se, ademais, que não há prova de acordo individual, nos moldes previstos no §5.º do artigo 59, da CLT.</i></p>		
01/2022	<p>RECORRENTE: BRF S.A.</p> <p>Pela descrição contida no acórdão é possível afirmar que havia ACT prevendo implantação do banco de horas em atividade insalubre sem prévia autorização do MTE. É um dos pontos atacado pela recorrente.</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §§2º, 5º e 6º, parágrafo único do Art. 59-B e Art. 60 Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>No presente caso, o contrato de trabalho do reclamante, referente ao período imprescrito, tem como marco inicial o dia 24.02.2016, vigente até 05.02.2019, de modo que, em respeito ao princípio da irretroatividade das leis, as inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Lei da Reforma Trabalhista" devem ser aplicáveis ao pacto laboral levado a cabo entre as partes, tão somente, a partir de 11.11.2017.</i></p> <p><i>De acordo com o mencionado dispositivo, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.</i></p> <p><i>Ainda que, no presente caso, haja Acordo Coletivo/2018, dispensando a autorização prévia do Ministério do Trabalho, o certo é que o art. 60 da CLT exige referida autorização.</i></p> <p><i>Destaco que a modificação trazida com a Lei n. 13.467/17 não altera a invalidade do banco de horas nesse ponto, posto que só acrescentou ao art. 60, o parágrafo único, citado acima, que em nada altera a situação estudada, já</i></p>	<p>Ainda que, no presente caso, haja Acordo Coletivo/2018, dispensando a autorização prévia do Ministério do Trabalho, o certo é que o art. 60, da CLT, exige referida autorização.</p> <p>Destaco que a modificação trazida com a Lei n. 13.467/17 não altera a invalidade do banco de horas nesse ponto</p>	<p>Resistência à Lei</p> <p>OBS. O presente acórdão foi classificado na categoria Resistência à Lei por ter o juízo negado a incidência do art. 611-A introduzido na CLT pela Reforma Trabalhista. Desse modo, o juízo em sua decisão ao fundamentar a invalidação do banco de horas por meio do caput do art. 60 da CLT e o item VI da Súmula nº 85 do TST negou a máxima de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado.</p>

			que o reclamante não laborava em escala de 12x36, não sendo o caso do reclamante.		
02/2022	<p>RECORRENTE: WAL MART BRASIL LTDA</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §§2º, 5º, parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>considerando a incidência imediata das inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Reforma Trabalhista", o sistema de compensação, na modalidade banco de horas, a partir de 11.11.2017, é válido quando pactuado através de acordo individual escrito, desde que as horas sejam compensadas no prazo máximo de seis meses.</i></p> <p><i>Igualmente, a partir de tal marco, passou a ser expressamente previsto que a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</i></p> <p><i>Na hipótese, portanto, não foi apresentado Acordo Coletivo firmado com a categoria profissional da reclamante que permitisse a adoção do banco de horas, no período contratual anterior à entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017.</i></p> <p><i>No tocante ao período contratual que vai de 11.11.2017 até 09.05.2019, dispensa da obreira, afere-se que a CCT 2017/2018 (IDs 51dee73 e 34d9242), com vigência entre 01.05.2017 e 30.04.2018, permaneceu exigindo Acordo Coletivo de Trabalho para instituição do banco de horas, o qual não fora acostado, da mesma forma, aos autos pelo reclamado.</i></p> <p><i>Ademais, para o período após a entrada em vigor da Lei n. 13.467/17, o reclamado não comprovou que há</i></p>	<p>Reforma Trabalhista</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</p> <p>Lei n. 13.467/2017.</p>	<p>Adesão à Lei</p>

			<i>contrato individual escrito pactuando a compensação de jornada por meio do banco de horas, visto que o documento acostado pelo reclamado, sob o Id d14740f, não se encontra assinado pela obreira.</i>		
03/2022	<p>RECORRENTE: AMBEV</p> <p>Ausência de norma coletiva Ausência de acordo individual escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos antes e após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.</p>	CLT, Art. 59, §§2º e 5º	<i>A outro vértice, todavia, mantém-se a invalidade do regime de banco de horas adotado pela ré, em razão da inexistência de pactuação em norma coletiva no que se refere ao interregno que precede a vigência da Lei nº 13.467/2017 (art. 59, §2º, da CLT) ou acordo individual escrito após a entrada em vigor daquele diploma normativo (art. 59, §5º, da CLT), na medida em que, como visto no tópico precedente, são inaplicáveis os instrumentos coletivos carreados pelas partes, bem como inexistente, nos autos, qualquer acordo neste sentido.</i>	art. 59, §5º, da CLT acordo individual escrito Lei n. 13.467/2017	<i>Adesão à Lei</i>
04/2022	<p>RECORRIDO: BRF S.A.</p> <p>Acordo coletivo autorizando banco de horas sem licença prévia do MTE para implantação do Banco de Horas em atividade insalubre.</p> <p>Sobrejornada esporádica superior a 10h</p> <p>Banco de horas validado</p>	CF/88, Art. 97 Súmula nº 10 do STF CLT, Art. 59, §2º, Art. 60 caput, Art. 611-A, XIII	<i>No entanto, a partir de 11/11/2017 (data de vigência da Lei nº 13.467/2017), o art. 611-A, inciso XIII, da CLT passou a dispor que "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre [...] prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho". Registro, por oportuno, que não compete a este Órgão Fracionário declarar a inconstitucionalidade de dispositivo legal, nem tampouco afastar a sua</i>	a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei admito a constitucionalidade do art. 611-A, XIII, da CLT labor habitual acima da décima hora diária (...)Tal situação mostrou-se	

			<p><i>aplicação no caso concreto, sob pena de afronta à Súmula Vinculante nº 10, editada pela Suprema Corte.</i></p> <p><i>Por essa razão, admito a constitucionalidade do art. 611-A, XIII, da CLT, pelo menos até que o Pleno deste Sexto Regional se manifeste sobre a questão (art. 97 da CRFB/1988).</i></p> <p><i>Na hipótese dos autos, a demandada comprovou que, por meio dos ACT's 2018/2019 e 2019/2020, acordou com o Sindicato obreiro que a prorrogação da jornada de trabalho em ambiente insalubre prescindiria de autorização prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (cláusula trigésima segunda - IDs. 2f92a6b e 8d21f87), o que, como dito, está amparado pelo disposto no art. 611-A, XIII da CLT.</i></p> <p><i>De outro lado, não vislumbro, nos controles de frequência apresentados, labor habitual acima da décima hora diária, em ofensa ao disposto no art. 59, § 2º da CLT. Tal situação mostrou-se esporádica no curso do vínculo, não sendo apta a descaracterizar o regime compensatório adotado.</i></p>	esporádica no curso do vínculo	<i>Adesão à Lei</i>
05/2022	<p>RECORRIDO: LOCAR SANEAMENTO AMBIENTAL LTDA</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs Presença de Acordo Individual Escrito</p>	CLT, Art. 59, §§2º e 5º Súmula nº 85 do TST CCT	<p>O JUÍZO AD QUEM RATIFICA E FAZ USO DA FUNDAMENTAÇÃO DO JUÍZO A QUO</p> <p><i>Em apertada síntese, considerando a data base em 1º de janeiro, os pactos coletivos a partir de 2016 estabeleceram o acordo de compensação e banco de horas, com prazo de compensação de 60</i></p>	<p>Lei nº 13.467</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>acordo individual tácito ou escrito</p>	

	Banco de horas parcialmente invalidado		<p>dias e, após, a conversão em pecúnia das horas extraordinárias devidas.</p> <p>Registro que a CLT, com a edição da Lei nº 13.467, de 2017, alterou o art. 59, permitindo a realização de acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, consoante §5º, do mesmo artigo. Acrescenta o §6º "É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês".</p> <p>As partes, no contrato de trabalho (fl. 324), pactuaram acordo individual para compensação de horário no contrato de trabalho, contudo, desde que observado o acordo coletivo.</p> <p>Para esse interstício, contado desde 01/01/2016, considero válido o sistema de compensação por banco de horas adotado.</p> <p>No período anterior, ou seja, até 31/12/2015, DECLARO nulo o sistema de banco de horas adotado para todos os efeitos jurídicos e de cálculo.</p>		Adesão à Lei
06/2022	<p>RECORRENTE: HNK BR INDÚSTRIA DE BEBIDAS LTDA</p> <p>Ausência de CCT Ausência de ACT Ausência de acordo individual escrito</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	CLT, Art. 59, §5º Súmula nº 85 do TST	<p>O JUÍZO AD QUEM RATIFICA E FAZ USO DA FUNDAMENTAÇÃO DO JUÍZO A QUO</p> <p>A reclamada juntou apenas um acordo coletivo de trabalho firmado com o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários de Cargas do Recife e da Região Metropolitana e Mata Sul e Norte de Pernambuco, com vigência no período de 01/07/2013 até</p>	Lei nº 13.467 acordo individual escrito	

			<p>30/06/2014, instituindo o banco de horas no âmbito da citada empresa.</p> <p>Ressalto que a Lei nº 13.467/17 acrescentou o §5º art. 59 da CLT, autorizando a instituição de banco de horas de que trata o § 2º do mesmo dispositivo mediante a celebração de acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.</p> <p>Contudo, não consta dos presentes autos acordo individual firmado pelas partes, nos moldes exigidos pelo §5º art. 59 da CLT.</p> <p>Sendo assim, reputo inválida a concessão de folgas compensatórias ao reclamante no lapso temporal em exame, impondo-se a condenação da parte ré ao pagamento das horas extras prestadas pelo autor e não pagas durante o período de dezembro de 2014 até setembro de 2018. Nesse sentido, Súmula nº 85, item V, do C. TST.</p>		<i>Adesão à Lei</i>
07/2022	<p>RECORRENTE: AMBEV</p> <p>Presença de ACT autorizando a implantação de banco de horas para atividade insalubre sem autorização prévia do MTE.</p> <p>Banco de horas validado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XXVI CLT, Art. 60, 611-A e 611-B ACT</p>	<p>Ademais, considerando a autonomia das partes para confecção do ajuste por meio de acordo coletivo, admito que a exposição ao agente insalubre, por si, não é suficiente para afastar a validade do banco de horas, sob o argumento de inexistência da autorização prevista no art. 60 da CLT, como pretendido. (...) eis que a flexibilização quanto à jornada de trabalho é assegurada no próprio texto constitucional, sendo, portanto, reservada à autonomia privada coletiva a possibilidade de estabelecer em sede de</p>	<p>autonomia das partes</p> <p>flexibilização</p> <p>arts. 611-A e 611-B</p> <p>princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva</p>	

			<p>Acordo Coletivo negociação específica a respeito.</p> <p><i>"(...) De se dizer, de pronto, que a norma coletiva regularmente estabelecida, ou seja, sem qualquer vício do negócio jurídico deve ser considerada válida (...)</i></p> <p><i>Tal entendimento decorre da posição simétrica das partes envolvidas (princípio da equivalência dos contratantes coletivos); da autonomia coletiva da vontade, consagrada no art. 7º, inciso XXVI, da Lei Maior e do princípio da lealdade da negociação coletiva,</i></p> <p><i>(...)</i></p> <p><i>Sob tal prisma, diga-se, veio inspirar-se a novel reforma ocorrida na legislação trabalhista, com a introdução no Texto Consolidado dos arts. 611-A e 611-B. Legalizou-se o que já vinha sendo adotado pela jurisprudência, no sentido de posicionar-se a Justiça Laboral pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, restringindo-se precipuamente o exame de convenção coletiva ou acordo coletivo à conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico - art. 104, CC. (...)."</i></p>		Adesão à Lei
08/2022	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p>	<p>CLT, Art. 59, §2º, §5º Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Sobre o assunto, rememoro que, até o início da vigência da Lei nº 13.467/2017, fazia-se imprescindível, para tal fim, a autorização em negociação coletiva de trabalho, a teor da Súmula 85, item V, do TST e do art. 59, § 2º, da CLT, com a redação em vigor àquela época.</i></p>	<p>Lei nº 13.467/2017</p> <p>reforma trabalhista</p> <p>acordo individual escrito</p>	

	Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017.		<p><i>Com a denominada "reforma trabalhista", a partir de 11/11/2017, passou-se a admitir, também, a pactuação do banco de horas mediante acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (§ 5º do art. 59 da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017).</i></p> <p><i>E, no caso, não foram apresentados os Acordos Coletivos de Trabalho regulamentadores e instituidores do regime de banco de horas adotado nas hostes da empresa ré.</i></p> <p><i>Tampouco foi colacionado acordo individual escrito firmado com a obreira, nos moldes do § 5º do art. 59 da CLT para o período posterior à Lei nº 13.467/2017.</i></p>	§5º do art. 59 da CLT	<i>Adesão à Lei</i>
09/2022	<p>RECORRENTE: BRF S.A.</p> <p>Acordo coletivo autorizando banco de horas sem licença prévia do MTE para implantação do Banco de Horas em atividade insalubre. O período que antecede a Lei nº 13.467/2017 foi invalidado pela ausência de autorização prévia e o período posterior a reforma foi considerado válido pelo art. 611-A e o ACT acostado.</p> <p>Sobrejornada esporádica superior a 10h</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII, XVI</p> <p>CLT, Art. 59, §1º, Art. 60, 611-A, XIII</p> <p>Súmula nº 85 do TST</p> <p>CCT</p> <p>ACT</p>	<p><i>Por outro lado, a partir da Lei 13.467/2017, foi alterada a redação do art. 611-A da CLT para constar que: "A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho".</i></p> <p><i>E esta é justamente a hipótese dos autos, uma vez que a cláusula 32ª do ACT 2018/2019 com vigência a partir de 1º de fevereiro de 2018 a 31/01/2019 dispõe: "A EMPRESA poderá prorrogar a jornada de trabalho dos empregados que exercem suas funções em ambientes insalubres sem que seja necessária licença prévia das autoridades</i></p>	<p>Lei 13.467/2017</p> <p>art. 611-A da CLT</p> <p>A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei</p> <p>excepcionalmente, quando ultrapassado, as respectivas horas extraordinárias</p>	<i>Adesão à Lei</i>

	Banco de horas parcialmente invalidado		<p><i>competentes do Ministério do Trabalho de acordo com o que preconiza a Lei 13.467/17 no seu Art. 611-A, alínea XIII".</i></p> <p><i>no que se refere ao limite de horas extras estabelecido na CCT (10 semanais e 16 mensais). Observo ainda que, via de regra, ele era respeitado e, excepcionalmente, quando ultrapassado, as respectivas horas extraordinárias eram devidamente pagas e não computadas no banco de horas. Assim, não considero que tal circunstância excepcional seja capaz de invalidar o regime de compensação em questão.</i></p>		
10/2022	<p>RECORRENTE: AMBEV</p> <p>Ausência de autorização da implantação de banco de horas em atividade insalubre.</p> <p>Ausência de CCT e ACT autorizando implantação de banco de horas em atividade insalubre sem prévia autorização do MTE.</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	CLT, Art. 60, 611-A, XIII	<p><i>Quanto à validade do banco de horas, ante o reconhecimento de sujeição a trabalho insalubre sem prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, tenho que correta a decisão, em razão do que dispõe o art. 60 da CLT. Na hipótese, não há comprovação de que a reclamada detinha autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para adoção de tal regime de compensação nas atividades realizadas pela reclamante. Também não há alegação de que o autor laborou em escala 12x36. Portanto, considero inválido o sistema de banco de horas adotado pela reclamada. Friso, por oportuno, que também inexistente alegação patronal de que o caso dos autos seja aquele previsto no artigo 611-A, inciso XIII, da CLT, segundo o qual "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência</i></p>	<p>inexistente alegação patronal de que o caso dos autos seja aquele previsto no artigo 611-A, inciso XIII, da CLT</p> <p>a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei</p>	<i>Adesão à Lei</i>

			<i>sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho".</i>		
11/2022	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência de parte dos ACTs Presença de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado parcialmente inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva antes da vigência da Lei 13.467/2017.</p>	CLT, Art. 59, §2º, §5º Súmula nº 85 do TST CCT	<p><i>Logo, como houve sobrelabor em diversos dias, como se depreende dos cartões de ponto ID 5871fb1, agiu com acerto o magistrado ao deferir as horas extras postuladas.</i></p> <p><i>No período contratual que vai de 11/11/2017 (início da vigência da Lei nº 13.467/2017) até o desligamento (19/02/2020), o § 5º do artigo 59 da CLT passou a autorizar a instauração de banco de horas por meio de acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de 6 (seis) meses.</i></p> <p><i>Diante desse cenário, neste último interregno, data vênua ao entendimento esposado pelo juiz de primeiro grau, tenho por regular a adoção do banco de horas pela empresa, com amparo no § 5º do artigo 59 da CLT.</i></p>	Lei nº 13.467/2017 § 5º do artigo 59 da CLT acordo individual escrito	<i>Adesão à Lei</i>
12/2022	<p>RECORRIDA: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de</p>	CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §2º, §5º Súmula nº 85 do TST CCT	<p><i>Já a CCT 2018/2019 determina que as empresas que pretendam prorrogar ou compensar a jornada de trabalho deverão obedecer aos termos contidos no artigo 59, § 5º, da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017, o qual dispõe que: "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". Mas a empresa</i></p>	artigo 59, § 5º, da CLT Lei nº 13.467/2017 acordo individual escrito	<i>Adesão à Lei</i>

	negociação coletiva e pela Lei 13.467/2017.		<p><i>ré também não trouxe aos autos qualquer acordo individual firmado com o obreiro para prorrogação e compensação de jornada.</i></p> <p><i>Portanto, assim como o Juízo de primeiro grau, entendo pela invalidade do banco de horas adotado pela empresa, em relação a todo o período contratual imprescrito.</i></p>		
13/2022	<p>RECORRENTE: HNK BR INDÚSTRIA DE BEBIDAS LTDA</p> <p>Ausência de parte dos ACT Ausência de acordo individual escrito Sobrejornada habitual superior a 10 horas</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	CLT, Art. 59, §2º, §5º Súmula nº 85 do TST ACT	<p><i>Ademais, embora após 10.11.2017 tenha passado a constar, na redação do artigo 59 da CLT, em seu § 5º, que "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", a reclamada tampouco apresentou o referido documento.</i></p> <p><i>O contrato de trabalho juntado aos autos (ID. a2d40ab - fl. 1.823), por sua vez, estabelece expressamente que a distribuição da jornada semanal não excederá 44 horas, não contemplando banco de horas (Súmula 85, V, do C. TST).</i></p> <p><i>Não obstante, apesar de autorizada a adoção do aludido sistema de compensação de jornada durante a vigência do ACT 2016/2017, de 21.08.2016 a 20.08.2017, nesse período, a reclamada deixou de observar, em diversas oportunidades, o disposto no artigo 59, §2º, da CLT, que veda a prestação de mais de duas horas extras por dia. A título de exemplo, vejam-se os dias 26.05.2015 a 28.05.2015 (fl. 1.858).</i></p>	59 da CLT, em seu § 5º acordo individual escrito	Adesão à Lei

14/2022	<p>RECORRENTE: VIA VAREJO S/A</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs Acordo individual escrito inválido tendo em vista a exigência de ACT prevista na CCT na vigência da Lei n° 13.467/2017.</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	CLT, Art. 59, §5º, Art. 611-A, I, II	<p><i>No que concerne à validade do regime de compensação de jornada, inicialmente, destaco que, como bem pontuou a d. Magistrada sentenciante, não foi colacionada aos autos norma coletiva autorizadora da instituição do regime de compensação de jornada, na modalidade banco de horas, com relação ao período anterior à lei n.º 13.467/2017.</i></p> <p><i>O único acordo individual de banco de horas juntado foi firmado em 21.05.2019 (673/676), não se vislumbrando qualquer outro pacto apto a validar esta modalidade de compensação de jornada no período pretérito.</i></p> <p><i>Ocorre que, a cláusula quadragésima terceira, parágrafo quarto, da CCT 2019/2020, com abrangência territorial no Cabo de Santo Agostinho/PE, vigente de 01.02.2019 a 28.02.2020, dispõe o seguinte:</i></p> <p>PARÁGRAFO QUARTO:</p> <p><i>A empresa interessada na implantação do BANCO DE HORAS nos termos previstos neste instrumento coletivo, deverá manifestar-se por escrito em correspondência dirigida ao SINDICATO (...) para em seguida celebrar Acordo Coletivo de Trabalho, individualizado por empresa, com a participação obrigatória dos dois Sindicatos (...).</i></p> <p><i>Embora o art. 59, §5º, da CLT, vigente a partir de 11.11.2017, tenha autorizado a instituição de banco de horas por acordo individual escrito, a lei n.º 13.467/2017</i></p>	<p>lei n.º 13.467/2017</p> <p>acordo individual</p> <p>art. 59, §5º, da CLT</p> <p>art. 611-A, I e II, da CLT</p> <p>as convenções e acordos coletivos de trabalho têm prevalência sobre a lei</p>	<p>Adesão à Lei</p>
---------	---	--------------------------------------	--	--	----------------------------

			<p><i>também trouxe o art. 611-A, I e II, da CLT, que dispõem que as convenções e acordos coletivos de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre jornada de trabalho e banco de horas. Logo, para o período contratual até 28.02.2020, não se pode cogitar em banco de horas instituído por acordo individual.</i></p> <p><i>Como corolário, dou provimento ao recurso da parte autora para estender a invalidade do banco de horas até 28.02.2020.</i></p>		
15/2022	<p>RECORRENTE: HNK BR INDÚSTRIA DE BEBIDAS LTDA</p> <p>Registros de ponto invalidado por fraude comprovada a partir de prova testemunhal</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	Súmula nº 85 do TST	<p><i>Apenas a título de esclarecimento, em virtude da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, em 11/11/2017, destaco que o contrato de trabalho da parte autora iniciou-se em 13/10/2014 e terminou em 13/5/2019, bem como que a presente ação foi protocolada em 18/10/2017.</i></p> <p><i>A vista dos depoimentos transcritos, não há como conferir validade aos controles de ponto, razão pela qual se são devidas as horas extras a serem apuradas com base nos horários da inicial.</i></p> <p><i>Quanto ao sistema de compensação e à aplicação da Súmula nº 85 do C. TST, uma vez desconsiderados os registros de ponto, não procede a alegação da empresa demandada de que as horas extraordinárias não adimplidas foram compensadas. Assim, a invalidade dos espelhos de ponto inviabiliza a possibilidade de validação do banco de horas e descaracteriza as compensações acaso procedidas, sendo devidas as horas extras prestadas.</i></p>	Lei nº 13.467/17	Adesão à Lei

16/2022	<p>RECORRENTE: COMPANHIA BRASILEIRA DE DISTRIBUIÇÃO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs</p> <p>Banco de horas considerado parcialmente inválido pela ausência de parte dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva</p>	<p>CLT, Art. 59, §2º, Art. 59-B Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Não obstante, a Reclamada não cumpriu tal exigência, circunstância que inexoravelmente leva à impossibilidade de validação do regime, porque não atendido o requisito formal necessário à sua implementação, sem o que carece de lastro legal a sua adoção, à luz do disposto no § 2º do artigo 59 da CLT, e item V da Súmula 85 do TST.</i></p> <p><i>Falho é o argumento de que com o advento da Lei n. 13.467/2017 - que inseriu à CLT o artigo 59-B - a prestação habitual de horas extras não representaria mais fator de invalidação do "banco de horas", na medida em que, no caso, o modelo não está sendo referendado em face da inexistência de instrumento que o tenha previsto.</i></p> <p><i>Alinhe-se que em relação ao período de vigência da CCT 2018/2019, com início em 01/05/2018, o "banco de horas" foi corretamente chancelado pelo Juízo a quo, na medida em que as provas produzidas - documental e testemunhal - não evidenciam qualquer irregularidade material na adoção do modelo compensatório. E, nesse período específico, a previsão quanto ao banco de horas foi objeto da CCT 2018/2019, sem mais exigir a necessidade da celebração de acordo coletivo.</i></p>	Lei n. 13.467/2017	<i>Adesão à Lei</i>
17/2022	<p>RECORRENTE: AMBEV</p> <p>Ausência de autorização da implantação de banco de horas em atividade insalubre. Neste acórdão é possível inferir que foi</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 60</p>	<p><i>Inicialmente, impende averiguar a validade, ou não, do banco de horas ante o reconhecimento de sujeição a trabalho insalubre sem prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego.</i></p>	a modificação trazida com a Lei n. 13.467/17 não altera a invalidade do banco de horas nesse ponto	

	<p>por meio desta ação que se deu o reconhecimento de trabalho em condições insalubres.</p> <p>Banco de horas parcialmente invalidado</p>		<p><i>A esse respeito, tenho que correta a decisão de origem (ID 7e213e2), que converge com os termos do que dispõe o art. 60, da CLT.</i></p> <p><i>A sentença de mérito - mantida, quanto ao tema, no presente julgamento -, reconheceu o labor em condições insalubres.</i></p> <p><i>De acordo com o mencionado dispositivo, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.</i></p> <p><i>Na hipótese, não há comprovação de que a reclamada detinha autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para adoção de tal regime de compensação nas atividades realizadas pelo reclamante, portanto, considero inválido o sistema de banco de horas adotado pela reclamada, para os períodos em que constatada a insalubridade, conforme laudo pericial.</i></p> <p><i>Destaco que a modificação trazida com a Lei n. 13.467/17 não altera a invalidade do banco de horas nesse ponto, posto que só acrescentou, ao art. 60, o parágrafo único, citado acima, que em nada altera a situação estudada, já que a reclamante não laborava em escala de 12x36.</i></p>		<i>Adesão à Lei</i>
18/2022	<p>RECORRENTE: AMBEV</p> <p>Ausência de autorização da implantação de banco de horas em atividade insalubre.</p>	<p>CLT, Art. 60, 611-A, XIII</p> <p>Súmula nº 85 do TST</p> <p>ACT</p>	<p><i>Coaduno do entendimento externado pela douta autoridade sentenciante no que tange à invalidade do banco de horas implementado na empresa, no período em que reconhecido o trabalho em ambiente insalubre, pois segundo</i></p>	<p>Lei nº 13.467/2017</p> <p>artigo 611-A, inciso XIII, da CLT</p>	

	<p>Ausência de CCT e ACT autorizando implantação de banco de horas em atividade insalubre sem prévia autorização do MTE.</p> <p>Banco de horas parcialmente invalidado</p>		<p>previsto no art. 60, da CLT, nas atividades assim consideradas, como é o caso, "quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho", o que inexistente na hipótese.</p> <p><i>Não veio aos autos, insisto, qualquer comprovação de "inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT" (Súmula 85, VI, do TST), razão pela qual, outro caminho não há senão o de declarar a nulidade do banco de horas instituído por norma coletiva nos períodos em que foi reconhecido o labor em condições insalubres.</i></p> <p>Obtempere-se, inclusive, que embora o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, preveja que "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho", no caso, inexistente qualquer previsão nesse sentido.</p>	<p>a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei</p>	<p>Adesão à Lei</p>
19/2022	<p>RECORRIDA: GBIER-DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS LTDA</p> <p>Foram acostados CCTs Ausência de parte dos ACTs Acordo individual escrito inválido</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §§1º, 2º, 5º, 6º parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST CCT ACT</p>	<p><i>Inicialmente, ressalto que o contrato laboral perdurou de 01.10.2015 a 21.09.2020, portanto, quando desta análise, incidirão, na hipótese, as novas disposições constantes nos §§ 5º e 6º, do art. 59, e no parágrafo único do art. 59-B, ambos da CLT, iniciadas a partir de</i></p>	<p>§§ 5º e 6º, do art. 59, e no parágrafo único do art. 59-B, ambos da CLT</p> <p>Lei nº. 13.467/2017</p> <p>Reforma Trabalhista</p>	

	Banco de horas parcialmente invalidado		<p>11.11.2017, quando do início da vigência da Lei nº. 13.467/2017, considerando a incidência imediata das inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Reforma Trabalhista", o sistema de compensação, na modalidade banco de horas, a partir de 11.11.2017, é válido quando pactuado através de acordo individual escrito, desde as horas sejam compensadas no prazo máximo de 6 meses.</p> <p><i>Igualmente, a partir de tal marco, passou a ser expressamente previsto que a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</i></p> <p><i>No tocante ao período contratual que vai de 01.10.2018 até o final do contrato de trabalho do reclamante, em 21.09.2020, observo que inexistente Acordo Coletivo de Trabalho acostado aos autos pela reclamada, de modo que tal sistema de compensação foi pactuado através do acordo individual escrito acostado aos autos sob o ID d1c5cc1, sob a nomenclatura Acordo de prorrogação e compensação de jornada.</i></p> <p><i>Isso porque, a título de exemplo, verifico que referido documento faz referência ao art. 59, da CLT, "com redação dada pela Lei n. 13.467/17", contudo, consta, como data de sua elaboração e assinatura pelo obreiro, o dia 01.10.2015, ou seja, quando, sequer, tinha entrado em vigor a Reforma Trabalhista.</i></p>	<p>acordo individual escrito</p> <p>a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>
--	--	--	---	---	----------------------------

20/2022	<p>RECORRENTE: AMBEV</p> <p>Ausência de autorização da implantação de banco de horas em atividade insalubre pelo MTE.</p> <p>Ausência de CCT e ACT autorizando implantação de banco de horas em atividade insalubre.</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CLT, Art. 60 Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>Pois bem, para ser reconhecida a validade do acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, como é o caso dos autos (nos termos do tópico anterior), seria necessária, além da previsão em norma coletiva para o período anterior a vigência da Lei nº 13.467/2017, a autorização prévia da autoridade competente, como se observa do item VI da Súmula nº 85 da TST e do art. 60 da CLT.</i></p> <p><i>No caso em epígrafe, ainda que haja norma coletiva autorizadora do banco de horas, não há como se reconhecer a validade do sistema de compensação de jornada adotado pela reclamada.</i></p> <p><i>É que restou comprovado nos autos que o reclamante prestava serviços em condições insalubres pelo período de 01/08/2015 a 09/05/2019 e a reclamada não se desincumbiu do seu ônus de provar a autorização do Ministério do Trabalho e Emprego permitindo a prorrogação de jornada quando do exercício das atividades laborais em ambientes insalubres.</i></p>	<p>para o período anterior a vigência da Lei nº 13.467/2017</p>	<p style="text-align: center;">Adesão à Lei</p> <p style="text-align: center;">OBS. Infere-se a partir do acórdão que a norma coletiva previa a instituição do banco de horas, mas não expressamente para atividade em condições insalubres.</p>
21/2022	<p>RECORRENTE: COMPANHIA BRASILEIRA DE DISTRIBUIÇÃO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII e XXVI CLT, Art. 59, §6º Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Quanto à validade do banco de horas, observa-se que nas convenções coletivas adunadas aos fôlios há expressa determinação para que o regime de compensação seja implantado apenas por meio de acordo coletivo; entretanto o reclamado não juntou os instrumentos respectivos. Ressalta-se que a preponderância da negociação coletiva encontra respaldo no art. 7º, XIII e XXVI, da CF/1988, não cabendo as alegações</i></p>	<p>Lei 13.467/2017</p> <p>o art. 59, §6º, da CLT</p> <p>o regime de compensação tácito só é válido quando as folgas ocorrem no mesmo mês</p>	

			<p>recursais do reclamado no sentido de que o contrato de trabalho prevê a concordância do reclamante com o banco de horas; ou de que não se devem observar quaisquer requisitos para a implantação do regime de compensação. Sobreleva registrar, também, que o art. 59, §6º, da CLT, com a alteração promovida pela Lei 13.467/2017, que foi invocado no recurso patronal, estabelece que o regime de compensação tácito só é válido quando as folgas ocorrem no mesmo mês, o que não é a hipótese dos autos.</p>		<i>Adesão à Lei</i>
22/2022	<p>RECORRENTE: BRF S.A.</p> <p>Presença de ACT prevendo prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem prévia autorização do MTE.</p> <p>Banco de horas parcialmente validado para atividade insalubre sem autorização prévia do MTE no período em que foi acostado ACT prevendo o trabalho nessas condições.</p>	<p>CF/88 (não especifica nenhum dispositivo) Convenção nº 155 da OIT CLT, Art. 60, 611-A, XIII Súmula Vinculante nº 10 - STF ACT</p>	<p>Com efeito, até o advento da Reforma Trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho exigia, para a prorrogação da jornada nas atividades insalubres, a prévia autorização das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho (art. 60 da CLT), a qual não poderia ser suprimida, nem mesmo por norma coletiva.</p> <p>No entanto, a partir de 11/11/2017 (data de vigência da Lei nº 13.467/2017), o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT passou a dispor que "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho".</p> <p>Sob pena de afronta à Súmula Vinculante nº 10 editada pela Suprema Corte, independentemente do entendimento</p>	<p>Reforma Trabalhista</p> <p>Lei nº 13.467/2017</p> <p>o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT</p> <p>a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei</p> <p>impõe-se reconhecer que o art. 611-A, inciso XIII, da CLT, foi recepcionado pela Constituição da República e se compatibiliza com a Convenção nº 155 da OIT</p>	<i>Adesão à Lei</i>

			<p><i>pessoal deste magistrado, impõe-se reconhecer que o art. 611-A, inciso XIII, da CLT, foi recepcionado pela Constituição da República e se compatibiliza com a Convenção nº 155 da OIT (que possui hierarquia de norma supralegal - RE 466.343), pelo menos, até que o Supremo Tribunal Federal se manifeste sobre a questão.</i></p> <p><i>Nesse contexto, agiu com acerto o julgador singular ao invalidar o banco de horas, apenas, no período anterior à vigência do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019 (01/02/2018).</i></p>		
23/2022	<p>RECORRIDA: GBIER-DISTRIBUIDORA DE BEBIDAS LTDA</p> <p>Foram acostados CCTs Foram acostados ACTs Acordo individual escrito inválido</p> <p>Banco de horas validado</p>	<p>CLT, Art. 59, §2º, §5º parágrafo único do Art. 59-B CCT ACT</p>	<p><i>entre de 19/08/2016 e 28/02/2021, existiam normas coletivas que dão suporte ao banco de horas praticado. E, depois de 11/11/2017, há acordo individual escrito que reforça e preenche eventual lacuna nas normas coletivas, ao albergue do art. 59, em seus parágrafos 2º e 5º, da CLT. Assim, sob a égide da Lei nº 13.467/17, nos interregnos em que não houve exigência insculpida nas CCTs para a celebração de ACTs a respeito do banco de horas, a tese empresarial restou albergada suficientemente. Tudo porque pactuado mediante o instrumento formal de fl. 250, cuja validade é pacífica.</i></p> <p><i>De 21/09/2018 em diante, não se poderia desprezar a existência do acordo de fl. 250, pois já se encontrava em plena vigência o § 5º do art. 59 da CLT. Não há qualquer razoabilidade em desqualificar esse acordo individual escrito, na medida em que, desde</i></p>	<p>sob a égide da Lei nº 13.467/17</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>§ 5º do art. 59 da CLT</p> <p>Lei da Reforma Trabalhista</p> <p>a prestação de horas extras habituais não é motivo suficiente para a descaracterização do acordo de compensação de jornada e nem do banco de horas.</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>

			<p><i>01/11/2018 até 31/10/2020, as CCTs não carregavam a exigência de celebração do ACT, abrindo espaço jurídico para que se reconheça a validade e a eficácia da avença já referida, como dispõe a Lei da Reforma Trabalhista.</i></p> <p><i>Ademais, é certo que a prestação de horas extras habituais não é motivo suficiente para a descaracterização do acordo de compensação de jornada e nem do banco de horas. É o que se verifica do parágrafo único do art. 59-B da CLT, vigente desde 11/11/2017. Dada a superveniência desse dispositivo incluído na CLT pela Lei nº 13.467/17, não prospera a irrisignação do Obreiro.</i></p>	parágrafo único do art. 59-B da CLT	
24/2022	<p>RECORRENTE: BRF S.A.</p> <p>Presença de ACT prevendo prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem prévia autorização do MTE.</p> <p>Banco de horas validado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII, XXII</p> <p>CLT, Art. 59, §§1º, 2º, 5º, 6º parágrafo único do Art. 59-B</p> <p>Art 60, Art. 611-A, XIII</p> <p>Súmula nº 85 do TST</p> <p>CCT</p> <p>ACT</p>	<p><i>(...) com a vigência da Lei n.13.467/2017 que, a partir de 11.11.2017, passou a permitir a prorrogação de jornada em locais insalubres através de norma coletiva, mesmo sem a referida licença prévia, conforme se infere do novel art. 611-A, XIII, da CLT.</i></p> <p><i>No presente caso, o contrato de trabalho do reclamante foi firmado em 14.05.2018, ou seja, já na vigência da Lei n.13.467/2017, de modo que as inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Reforma Trabalhista" devem ser integralmente aplicadas ao pacto laboral levado a cabo entre as partes.</i></p> <p><i>Ressalto que, a partir da vigência da Lei n. 13.467/17, ocorrida em 11.11.2017, foram incluídos os §§ 5º e 6º, ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT</i></p>	<p>Lei n.13.467/2017</p> <p>prorrogação de jornada em locais insalubres através de norma coletiva, mesmo sem a referida licença prévia</p> <p>art. 611-A, XIII, da CLT</p> <p>Reforma Trabalhista</p> <p>§§ 5º e 6º, ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>

			<p><i>Ademais, improcede o pedido de declaração incidental de inconstitucionalidade do art. 611-A, XIII, da CLT, visto que não se identifica ofensa ao teor do art. 7º, XXII, da CF.</i></p> <p><i>A propósito, registro que, a partir da Reforma Trabalhista, passou a ser expressamente previsto que a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas, conforme visto no teor do art. 59-B, parágrafo único, transcrito em linhas transatas.</i></p> <p><i>Destarte, tenho que o banco de horas adotado atende aos requisitos do artigo 59, § 1º, da CLT, no que se refere à autorização mediante norma coletiva (Súmula n. 85, item V, do C. TST), visto que a empresa anexou os ACT's que autorizam a compensação de jornada em atividade insalubre.</i></p>	<p>improcede o pedido de declaração incidental de inconstitucionalidade do art. 611-A, XIII, da CLT, visto que não se identifica ofensa ao teor do art. 7º, XXII, da CF</p> <p>a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas</p> <p>a empresa anexou os ACT's que autorizam a compensação de jornada em atividade insalubre</p>	
25/2022	<p>RECORRENTE: AMBEV</p> <p>Ausência de autorização da implantação de banco de horas em atividade insalubre pelo MTE.</p> <p>Ausência de CCT e ACT autorizando implantação de banco de horas em atividade insalubre. O banco de horas foi considerado inválido nos períodos em que foi constatado trabalho em condições insalubres.</p>	<p>CLT, Art 60, Art. 611-A, XIII</p> <p>Súmula nº 85 do TST</p> <p>CCT</p> <p>ACT</p>	<p><i>Ocorre, todavia, a reclamada não comprovou a existência da licença prévia da autoridade competente prevista no art. 60, da CLT.</i></p> <p><i>Em razão disso e tendo em vista o reconhecimento da insalubridade nas atividades desenvolvidas pelo autor, conforme tópico anterior, impõe-se manter a invalidade o sistema compensatório nos períodos em que houve reconhecimento de trabalho em condições insalubres, conforme entendimento adotado na origem.</i></p> <p><i>Registro, por oportuno, que os acordos coletivos trazidos aos autos não estabelecem a possibilidade de prorrogação de jornada em atividade</i></p>	<p>artigo 611-A, XIII, da CLT</p> <p>Lei nº 13.467/2017</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>

	Banco de horas parcialmente invalidado		<i>insalubre, de forma que não há que se cogitar em aplicação do disposto no artigo 611-A, XIII, da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017, relativamente ao período posterior a 10.11.2017.</i>		
26/2022	<p>RECORRIDO: SENDAS DISTRIBUIDORA S/A</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs</p> <p>Banco de horas considerado inválido pelo descumprimento das disposições contidas nos instrumentos normativos e pela ausência de ACTs.</p>	CLT, Art. 59, §2º CCT	<p><i>Apenas a título de esclarecimento, em virtude da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, em 11/11/2017, destaco que o contrato de trabalho do Autor iniciou-se em 01.12.2015 e terminou em 03.09.2020 (data do afastamento), bem como que a presente ação foi protocolada em 23.09.2020.</i></p> <p><i>O art. 59, §2º, da CLT (redação vigente ao tempo do contrato) deve ser interpretado no sentido de que ajustada a compensação da jornada de trabalho sob a forma de banco de horas, assiste ao empregador a possibilidade de assim proceder, desde que não aja de forma abusiva e cause prejuízo à higidez física e mental do trabalhador.</i></p> <p><i>Assim, concluo que o banco de horas trata-se de uma forma de flexibilização dos direitos do trabalhador e, por conseguinte, apenas poderá ser admitido se o beneficiar ou, ao menos, não lhe causar prejuízo. Ademais, comprometendo-se a recorrente, por meio de normas coletivas, a obedecer determinadas formalidades, estas aderem ao contrato, devendo ser observadas à integralidade.</i></p> <p><i>Verifica-se, ainda, que não eram cumpridas outras exigências, como a comunicação em prazo mínimo de 72 horas antes da concessão da folga.</i></p>	em virtude da entrada em vigor da Lei nº 13.467/17	<p>Adesão à Lei</p> <p>OBS. Apesar de ser classificado na categoria Adesão à lei, vale frisar que do acórdão é possível extrair uma perspectiva pautada nos princípios que fundamentam o direito do trabalho. No trecho em que o juízo defende que esse sistema por ser uma “flexibilização” de um direito deve ser apreendida de modo que não acarrete prejuízos ao trabalhador tendo em vista a nocividade que a sobrejornada gera a saúde física e mental do indivíduo. Desse modo, essa norma encontraria limites tomando-se como parâmetro uma relação laboral que não promova malefícios ao obreiro.</p>

			<i>Demonstrado o descumprimento dos preceitos convencionais que para tanto se obrigou, não há como dar guarida a tese da ré de validação do banco de horas, forçoso considerar inválido o sistema de compensação horária adotado</i>		
27/2022	<p>RECORRIDA: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs Presença de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado parcialmente inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva antes da Lei 13.467/2017.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §§ 2º, 5º, parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Ressalto que, a partir da vigência da Lei n. 13.467/17, ocorrida em 11.11.2017, foram incluídos o §5º ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT.</i></p> <p><i>Desse modo, considerando a incidência imediata das inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Reforma Trabalhista", o sistema de compensação, na modalidade banco de horas, a partir de 11.11.2017, é válido quando pactuado através de acordo individual escrito, desde as horas sejam compensadas no prazo máximo de 6 meses.</i></p> <p><i>Igualmente, a partir de tal marco, passou a ser expressamente previsto que a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</i></p> <p><i>Na hipótese, portanto, não foram apresentados os Acordos Coletivos firmados com a categoria profissional da reclamante, que permitisse a adoção do banco de horas para período contratual anterior à entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017.</i></p> <p><i>Entretanto, para o período contratual que vai de 11.11.2017 (entrada em vigor da Lei n. 13.467/17) até 29.01.2021, data de desligamento da reclamante, entendo</i></p>	<p>Lei n. 13.467/17</p> <p>§5º ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT</p> <p>Reforma Trabalhista</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas</p>	<p>Adesão à Lei</p>

			<p><i>que o reclamado comprovou haver acordo individual escrito pactuando a compensação de jornada, visto que o documento juntado sob o ID f83d19c, ainda que elaborado em 01.10.2015, prevê a possibilidade de sua adoção e teve vigência enquanto durou o contrato de trabalho da reclamante.</i></p> <p><i>Desta feita, entendo válido o ajuste celebrado entre as partes, o qual, inclusive, atende às inovações constantes na Lei n. 13.467/17.</i></p>		
28/2022	<p>RECORRENTE: MAKRO ATACADISTA SOCIEDADE ANÔNIMA</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs O registro de ponto apresentava irregularidades.</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §§ 2º CCT</p>	<p><i>Inicialmente, esclareço que a relação jurídica de emprego iniciou em 10.07.2012 e encerrou em 17.06.2020. A Ação foi ajuizada em 10.12.2020. Sendo assim, as regras de direito material e de direito processual serão aplicadas de acordo com a legislação em vigor ao tempo do contrato, ou seja, antes e após a vigência da Lei 13.467/2017.</i></p> <p><i>Os espelhos acostados aos autos, embora demonstrem apontamentos de horários de trabalho verossímeis, revelam a obscuridade do sistema de compensação, sem a demonstração de saldos positivos e negativos de horas extras, que possibilitasse a identificação do excesso para a devida compensação ou pagamento no prazo legal disciplinado em norma coletiva.</i></p>	<p>serão aplicadas de acordo com a legislação em vigor ao tempo do contrato, ou seja, antes e após a vigência da Lei 13.467/2017</p>	<p>Adesão à Lei</p>
29/2022	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §§ 2º, 5º, parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>Também é certo que, após 10.11.2017, passou a constar, na redação do artigo 59 da CLT, em seu § 5º, que "O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo</i></p>	<p>artigo 59 da CLT, em seu § 5º</p> <p>acordo individual escrito</p>	

	<p>Foi acostado Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado parcialmente inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pelo descumprimento das regras estabelecidas pelos CCTs no que tange à concessão de folgas.</p>	CCT	<p><i>individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses".</i></p> <p><i>In casu, a parte ré anexou aos autos acordo individual escrito - firmado em 15/03/2018, estabelecendo o banco de horas de compensação semestral (ID. 9f70f52 - Pág. 9, fl. 676).</i></p> <p><i>Assim, para o período iniciado em 15/03/2018, penso ser o caso de se atentar ao aditivo de contrato de trabalho colacionado sob o ID. 9f70f52, firmado na data mencionada, ali se concordando com a instituição do banco de horas, amparando-se no § 5º do artigo 59 da CLT.</i></p> <p><i>Então, a partir de 15/03/2018, é válido o sistema adotado, porque amparado em acordo individual escrito, nos termos preconizados no art. 59, §2º, da CLT.</i></p> <p><i>Destaque-se, ainda, o que dispõe parágrafo único do art. 59-B, da CLT: "A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas". Logo, não há que se invalidar o banco de horas implementado a partir do acordo individual escrito em razão da prestação habitual de horas extras.</i></p>	<p>parágrafo único do art. 59-B, da CLT</p> <p>A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas</p>	<i>Adesão à Lei</i>
30/2022	<p>RECORRENTE: COMPANHIA BRASILEIRA DE DISTRIBUIÇÃO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII. XXVI CLT, Art. 59, §2º, Art. 59-B Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Ausente comprovação pela Reclamada de correta adoção do mecanismo do banco de horas, quando ainda não vigente a Reforma Trabalhista, não se pode acolher a pretensão no sentido de reputá-lo válido.</i></p> <p><i>Oportuno demarcar a correção, ainda, da Decisão hostilizada no que diz</i></p>	<p>Reforma Trabalhista</p> <p>a existência do cumprimento frequente de horas extras habituais não autorizaria a declaração de</p>	<i>Adesão à Lei</i>

			<p><i>respeito à condenação após a vigência da Reforma Trabalhista. Tal sucede porque ficou assentado que, a partir de 11.11.2017, a ausência dos acordos coletivos e a existência do cumprimento frequente de horas extras habituais não autorizaria a declaração de nulidade do sistema de compensação de jornada adotado.</i></p> <p><i>Efetivamente, a partir de 11.11.2017 passou a vigorar um novo comando para as situações como a demarcada nos autos, em face do que estabelece o art. 59-B da CLT.</i></p>	<p>nulidade do sistema de compensação de jornada adotado.</p> <p>art. 59-B da CLT.</p>	
31/2022	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pelo descumprimento das regras estabelecidas pelos CCTs no que tange à concessão de folgas.</p>	<p>CLT, Art. 59, §2º, §5º, parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Superado esse ponto de análise, cumpre salientar que parte da relação de emprego vigorou sob a égide do ordenamento jurídico anterior à Lei n. 13.467/2017, quando, à luz do entendimento pacificado no TST (Súmula n. 85, V), para se reputar válido o banco de horas, era posta como condição de validade o ajuste por meio de negociação coletiva.</i></p> <p><i>E mesmo após a referida lei entrar em vigor, a formalidade para a adoção do regime não foi dispensada, embora atenuada, porque se passou a tolerar que a previsão quanto à adoção do banco de horas pudesse ocorrer sob o formato de acordo individual escrito (CLT, art. 59, § 5º).</i></p> <p><i>Do rol de provas documentais acostadas, contudo, não observo qualquer termo de acordo individual escrito celebrado diretamente entre as Partes.</i></p>	<p>Lei n. 13.467/2017</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>CLT, art. 59, § 5º</p> <p>o parágrafo único do artigo 59-B da CLT</p> <p>a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>

			<i>Por outro lado, não se desconhece que de acordo com o parágrafo único do artigo 59-B da CLT, inserido com a reforma trabalhista, foi estabelecida previsão no sentido de que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</i>		
32/2022	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e pelo descumprimento das regras estabelecidas pelos CCTs no que tange à concessão de folgas.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII. XVI CLT, Art. 59, §§ 1º, 2º, 3º, 5º, 6º, Art. 59-B Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Todavia, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) que ocorreu em 11/11/2017, foi alterada a redação do art. 59 e parágrafos da CLT, passando a ser autorizada a compensação de horas extras também mediante "acordo individual escrito"(...).</i></p> <p><i>Todavia, para o período posterior a 11/11/2017, a sentença merece reforma para que seja aplicada a regra prevista no art. 59-B, caput, da CLT, incluído pela Lei nº. 13.467/2017, na qual dispõe que "O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional".</i></p>	<p>Lei nº 13.467/2017</p> <p>Reforma Trabalhista</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>art. 59-B, caput, da CLT</p> <p>acordo tácito</p>	Adesão à Lei
33/2022	<p>RECORRIDA: PROPÃO PRODUTOS PARA PANIFICAÇÃO LTDA.</p> <p>Foram acostados os CCTs referentes ao período laboral</p>	<p>CLT, Art. 59, §5º CCT</p>	<p><i>A reclamada trouxe aos autos, também, as Convenções Coletivas de Trabalho, que abrangem todo o período laboral, firmadas pelos sindicatos representantes das categorias profissional e patronal, autorizando a implementação do sistema</i></p>	<p>Lei nº 13.467/2017</p> <p>pactuado de modo individual</p> <p>art. 59, § 5º, da CLT</p>	

	Banco de horas validado		<p>de banco de horas para fins de compensação da jornada suplementar laborada (Ids 9fbd7bb e a5e1b24). A respeito das folgas pactuadas, disse o reclamante, mediante seu depoimento pessoal tomado na assentada de Id c3cd590: "que trabalhava de terça a sexta e tinha uma folga na segunda-feira, por conta que somava muitas horas".</p> <p>Ressalto, no que tange à validade do banco de horas, que sendo a contratação iniciada após a vigência da Lei nº 13.467/2017 (15/03/2018 a 03/06/2020 - CTPS Id 0d25df2), dito sistema de compensação poderia até mesmo ser pactuado de modo individual, conforme regra permissiva contida no art. 59, § 5º, da CLT, de forma que, confessado pelo autor a existência de folgas já pré-estabelecidas às segundas-feiras, não há falar em invalidade da compensação pela não observância de exigências formais da norma coletiva de trabalho, pelo que afasto as alegações quanto à declaração de invalidade requerida.</p>		Adesão à Lei
34/2022	<p>RECORRENTE: SANTANDER</p> <p>Ausência dos CCTs e ACTs Foi acostado Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado parcialmente inválido</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §§ 2º, 5º, parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST</p>	<p>Ressalto que, a partir da vigência da Lei n. 13.467/17, ocorrida em 11.11.2017, foram incluídos o §5º, ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT</p> <p>Desse modo, considerando a incidência imediata das inovações de direito jurídico pela "Reforma Trabalhista", o sistema de compensação, na modalidade banco de horas, a partir de 11.11.2017, é</p>	<p>Lei n. 13.467/17</p> <p>§5º, ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT</p> <p>Reforma Trabalhista</p> <p>acordo individual escrito</p>	Adesão à Lei

			<p>válido quando pactuado através de acordo individual escrito, desde as horas sejam compensadas no prazo máximo de 6 meses.</p> <p>No entanto, no tocante ao período contratual que vai de 11.11.2017 até o final do contrato de trabalho do reclamante, em 05.10.2020, tal sistema de compensação poderia ser pactuado através de acordo individual escrito, o que ocorreu em 08.12.2017, conforme ID b06f8b4 , tendo a compensação passado a vigorar a partir de tal data, sendo, portanto, válido o regime de compensação para o período compreendido entre 08.12.2017 e 05.10.2020.</p>		
35/2022	<p>RECORRENTE: AMBEV</p> <p>Ausência de autorização da implantação de banco de horas em atividade insalubre pelo MTE.</p> <p>Ausência de CCT e ACT autorizando implantação de banco de horas em atividade insalubre.</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	CLT, Art. 59, §2º, Art. 60	<p>É condição necessária para a validade da compensação horária a previsão em Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, que, em relação ao denominado banco de horas, tenha regulamentação específica no art. 59, §2º, da CLT (antes da Lei 13.467/2017).</p> <p>Não obstante, quando o trabalho realizado em compensação de jornada se der em ambiente insalubre, somar-se-á à exigibilidade de norma coletiva autorizadora a necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, nos termos do art. 60, da CLT.</p> <p>Assim, a autorização prévia pela autoridade competente, neste caso, se torna requisito de validade da cláusula prevendo a prorrogação de jornada em ambiente insalubre.</p>	Lei 13.467/2017	<p>Adesão à Lei</p> <p>OBS. Infere-se a partir do acórdão que a norma coletiva previa a instituição do banco de horas, mas não expressamente para atividade em condições insalubres.</p>

			<p><i>In casu, o labor em ambiente insalubre foi reconhecido em linhas transatas, e o cumprimento da obrigação legal (inspeção prévia e permissão da autoridade competente) não foi demonstrado.</i></p> <p><i>Destaco que a tese defensiva da reclamada só girou em torno da existência de acordo coletivo autorizando a instituição do regime de horário de trabalho, sem fazer qualquer menção a autorização prévia exigida no art. 60 da CLT.</i></p> <p><i>Desse modo, em se tratando de atividade insalubre e diante da falta de comprovação da devida licença prévia de autoridade competente para a prorrogação da jornada, as normas coletivas que abrangem o período contratual no qual o autor estava exposto a ambiente insalubre, não são válidas.</i></p>		
36/2022	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 e ausência de acordo individual escrito após a reforma.</p>	<p>CLT, Art. 59, §§ 2º, 5º, 6º, Art. 59-B Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Também é certo que, após 10/11/2017, passou a constar, na redação do artigo 59 da CLT, em seu § 5º, que "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".</i></p> <p><i>Entretanto, na hipótese dos autos, o demandado não providenciou a juntada de aditivo de contrato de trabalho ou coisa que o valha, a concordar com a instituição do banco de horas, amparando-se no § 5º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.</i></p>	<p>artigo 59 da CLT, em seu § 5º</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>§ 6º do artigo 59 da CLT</p> <p>É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>

			<p><i>E aqui, nem se alegue o teor do disposto no § 6º do artigo 59 da CLT, no sentido de que "É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês", porquanto não há o menor indício de que, efetivamente, havia folga compensatória no mesmo mês (isso a partir de 01/05/2018).</i></p>		
37/2022	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 e ausência de acordo individual escrito após a reforma.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII, XVI, XXII CLT, Art. 59 e parágrafos Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Outrossim, a disposição dos §§ do art. 59 da CLT estabelece que o banco de horas deve ser instituído através de acordo individual; acordo ou convenção coletiva de trabalho.</i></p> <p><i>No caso concreto, as normas coletivas autorizadas não vieram aos autos. No que se refere ao período posterior à Lei 13.467/2017, a adoção da jornada de trabalho passou a ser possível mediante acordo individual escrito (art. 59 da CLT). Todavia, a reclamada não apresentou nem sequer um possível acordo individual escrito posterior à Lei 13.467/2017 estabelecendo a jornada pactuada, de modo que inválido neste aspecto, também, o regime adotado.</i></p> <p><i>Neste contexto, considerando que o regime praticado pela autora não se revestiu da formalidade necessária para sua validade, tem-se que foi irregularmente adotado, razão pela qual procedente o pedido de descaracterização do sistema de compensação de jornada instituído na empresa.</i></p>	<p>acordo individual</p> <p>Lei 13.467/2017</p>	<p>Adesão à Lei</p>

38/2022	<p>RECORRENTE: VIA VAREJO S.A.</p> <p>Ausência dos CCTs e ACTs Foi acostado Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado parcialmente inválido</p>	CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §§ 2º, 6º	<p><i>Entretanto, não foi apresentado Acordo ou Norma Coletiva firmada com a categoria profissional do reclamante que permitisse a adoção do banco de horas, no período imprescrito contratual de 18/03/2016 até 10/11/2017 (antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017). Ademais, ressalto que eventual acordo "individual" firmado não se equipara, para o que aqui se cuida (banco de horas), a um acordo "coletivo" de trabalho, pelo que se conclui pela invalidade do regime compensatório pretensamente adotado (banco de horas).</i></p> <p><i>Pontuo que, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, (em 11.11.2017), que incluiu o §6º do art. 59 à CLT, restou estabelecido que: "§ 6o É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.". E o aludido acordo individual veio aos autos às fls. 550/552 (PDF), com validade a partir de 21/03/2019. Logo, no período contratual posterior a fevereiro/2019, reputo válido o regime de compensação adotado pela ré.</i></p> <p><i>Portanto, considerado inválido o banco de horas (de 18/03/2016 até fevereiro/2019), faz jus o autor ao recebimento do adicional de horas extras, pelo fato de ser comissionista puro (súm. 340 do TST).</i></p>	Lei nº 13.467/2017 §6º do art. 59 à CLT acordo individual tácito ou escrito	<i>Adesão à Lei</i>
39/2022	RECORRIDA: BRF S.A.	CF/88, Art. 7º, XXII, XXVI	(...) restou comprovada a pactuação do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019,	Lei 13.467/17	

	<p>Presença de ACT prevendo prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem prévia autorização do MTE.</p> <p>Banco de horas validado</p>	<p>CLT, parágrafo único e caput do Art. 59-B, Art. 60, Art. 611-A, XIII ACT</p>	<p><i>onde consta, em sua cláusula 32ª, a seguinte previsão: "A EMPRESA poderá prorrogar a jornada de trabalho dos empregados que exercem suas funções em ambientes insalubres sem que seja necessária licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho de acordo com o que preconiza a Lei 13.467/17 no seu Art. 611-A, alínea XIII".</i></p> <p><i>Ora, como é cediço a Constituição Federal prestigia o reconhecimento da autonomia privada através de contratação coletiva de trabalho, acordo ou convenção coletiva de trabalho (CF art. 7º, XXVI), e ainda as disposições contidas no artigo 611-A da CLT, consagram a prevalência do negociado sobre o legislado.</i></p> <p><i>E essa é a hipótese dos autos, a partir da vigência do acordo coletivo supracitado, que autorizou a prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades competentes, ainda considerando que, a partir da vigência da lei 13.467/2017, o artigo 611-A, XIII, da CLT passou a dispor que "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre [...] prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho".</i></p> <p><i>Demais disso, é de bom alvitre ressaltar que com o advento da Reforma Trabalhista, restou incluído na CLT o art. 59-B, parágrafo único que</i></p>	<p>Art. 611-A, alínea XIII</p> <p>a prevalência do negociado sobre o legislado</p> <p>a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei</p> <p>Reforma Trabalhista</p> <p>CLT o art. 59-B, parágrafo único</p> <p>A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas</p> <p>improcede o pedido de declaração incidental de inconstitucionalidade do art. 611-A, XIII, da CLT, visto que não se identifica ofensa ao teor do art. 7º, XXII, da Carta Federal</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>
--	--	---	--	--	----------------------------

			<p>preconiza: "A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas."</p> <p><i>Acrescento que, em face de todo o exposto, improcede o pedido de declaração incidental de inconstitucionalidade do art. 611-A, XIII, da CLT, visto que não se identifica ofensa ao teor do art. 7º, XXII, da Carta Federal.</i></p>		
40/2022	<p>RECORRENTE: BRF S.A.</p> <p>Presença de ACT prevendo prorrogação de jornada em ambiente insalubre sem prévia autorização do MTE.</p> <p>Banco de horas parcialmente invalidado. Considerado inválido no período em que não foram acostados aos autos norma coletiva prevendo o banco de horas em condições insalubres com fundamento no art. 611-A da CLT.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XXII, XXVI</p> <p>CLT, parágrafo único e caput do Art. 59-B, Art. 60, Art. 611-A, XIII</p> <p>ACT</p>	<p>(...) restou comprovada a pactuação do Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019, onde consta, em sua cláusula 32ª, a seguinte previsão: "A EMPRESA poderá prorrogar a jornada de trabalho dos empregados que exercem suas funções em ambientes insalubres sem que seja necessária licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho de acordo com o que preconiza a Lei 13.467/17 no seu Art. 611-A, alínea XIII".</p> <p><i>Ora, como é cediço a Constituição Federal prestigia o reconhecimento da autonomia privada através de contratação coletiva de trabalho, acordo ou convenção coletiva de trabalho (CF art. 7º, XXVI), e ainda as disposições contidas no artigo 611-A da CLT, consagram a prevalência do negociado sobre o legislado.</i></p> <p><i>E essa é a hipótese dos autos, a partir da vigência do acordo coletivo supracitado, que autorizou a prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem licença prévia das autoridades competentes,</i></p>	<p>Lei 13.467/17</p> <p>Art. 611-A, alínea XIII</p> <p>a prevalência do negociado sobre o legislado</p> <p>a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei</p> <p>CLT o art. 59-B, parágrafo único</p> <p>A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas</p>	<p>Adesão à Lei</p>

			<p><i>ainda considerando que, a partir da vigência da lei 13.467/2017, o artigo 611-A, XIII, da CLT passou a dispor que "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre [...] prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho". Demais disso, é de bom alvitre ressaltar que com o advento da Reforma Trabalhista, restou incluído na CLT o art. 59-B, parágrafo único que preconiza: "A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas."</i></p> <p><i>Acrescente-se que, em face de todo o exposto, improcede o pedido de declaração incidental de inconstitucionalidade do art. 611-A, XIII, da CLT, visto que não se identifica ofensa ao teor do art. 7º, XXII, da Carta Federal.</i></p> <p><i>Desta feita, no período contratual de 01 de fevereiro de 2020 a 31 de janeiro de 2021, em que não há instrumento coletivo de trabalho, exigência do art. 611-A, XIII da CLT, reputo inválido o banco de horas, nos termos do art. 60, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.</i></p>	<p>improcede o pedido de declaração incidental de inconstitucionalidade do art. 611-A, XIII, da CLT, visto que não se identifica ofensa ao teor do art. 7º, XXII, da Carta Federal</p>	
41/2022	RECORRENTE: INDÚSTRIA DE SORVETES E DERIVADOS LTDA e	CF/88, Art. 7º, XIII, XXVI CLT, Art. 59, §§1º, 2º, 3º, 5º	<p><i>Verifica-se, portanto, que, mesmo após o início da vigência da Lei 13.467/17, exige-se a pactuação do banco de horas por meio de norma coletiva</i></p>	<p>Lei 13.467/17 §5º do art. 59 da CLT</p>	

	<p>SORVETERIA CREME MEL S.A</p> <p>Ausência dos CCTs e ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas invalidado</p>		<p><i>E, estabelece também o §5º do art. 59 da CLT, acima transcrito, o instrumento individual escrito, sendo vedada a adoção tácita do banco de horas.</i></p> <p><i>In casu, apesar de a reclamada alegar que havia autorização em norma coletiva para o período de 01/11/2018 a 03/06/2019, não comprovou a existência de norma coletiva que validasse a adoção desse excepcional regime de trabalho, uma vez que as normas coletivas apresentadas não abrangem esse período.</i></p> <p><i>Assim, não tendo juntado o instrumento correspondente ao período, tendo apenas transcrito no recurso suposto trecho de uma Convenção Coletiva que não foi apresentada na sua integralidade em momento oportuno, não há que se falar na validade do banco de horas.</i></p> <p><i>Ademais, diga-se que, em relação ao período posterior a 11/11/2017, também não há ajuste escrito para instituição da compensação por meio do banco de horas, de maneira que não há como se considerar que houve a sua regular implementação por meio de acordo tácito.</i></p>	<p>instrumento individual escrito</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p> <p><i>OBS. Vale destacar que apesar de recepcionar as alterações promovidas pela reforma trabalhista o juízo, ao tratar do banco de horas, enfatiza a impossibilidade de implementação do banco de horas por meio de um acordo tácito.</i></p>
42/2022	<p>RECORRENTE: WMB SUPERMERCADOS DO BRASIL LTDA.</p> <p>Ausência de CCT e ACT</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CLT, Art. 59, §2º, parágrafo único e caput do Art. 59-B, Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>É incontroverso que o contrato de emprego sob exame teve seu início em 13/09/2010 e encerramento em 20/06/2019.</i></p> <p><i>Antes das alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017, o art. 59, § 2.º, da CLT, eram estes os requisitos para a validade do denominado "banco de horas": a existência de acordo ou</i></p>	<p>Lei n. 13.467/2017</p> <p>Art. 59-B</p> <p>Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de</p>	

			<p><i>convenção coletiva de trabalho que preveja a sua compensação pela diminuição correspondente em outro dia, restringindo ao período de um ano, e o limite máximo diário de dez horas de trabalho.</i></p> <p><i>Por outro lado, no particular, mesmo diante da ausência das normas coletiva, tal conjuntura, a partir de 11/11/2017, não enseja a declaração de nulidade do sistema de compensação de jornada adotado. A contar da referida data, incide ao caso o seguinte comando:</i></p> <p><i>Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.</i></p> <p><i>Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</i></p>	compensação de jornada e o banco de horas	Adesão à Lei
43/2022	<p>RECORRENTE: LIQ CORP S/A</p> <p>Ausência dos CCTs e ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas invalidado</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII, XXVI CLT, Art. 59, §§1º, 2º, 3º, 5º</p>	<p>Em 11/11/2017, iniciou-se a vigência da nova redação do art. 59 da CLT, alterado pela Lei 13.467/17.</p> <p><i>Verifica-se, portanto, que, mesmo após o início da vigência da Lei 13.467/17, exige-se a pactuação do banco de horas por meio de norma coletiva</i></p> <p>E, estabelece também o §5º do art. 59 da CLT, acima transcrito, o instrumento individual escrito, sendo vedada a adoção tácita do banco de horas.</p>	<p>Lei 13.467/17</p> <p>§5º do art. 59 da CLT</p> <p>instrumento individual escrito</p>	Adesão à Lei OBS. Vale destacar que apesar de recepcionar as

			<p><i>No caso dos autos, a ré não apresentou as fichas financeiras de 2020 e 2021, com prova de pagamento da sobrejornada. Ademais, apesar de a reclamada alegar que havia autorização em acordo coletivo, não comprovou a existência de norma coletiva que validasse a adoção desse excepcional regime de trabalho, uma vez que tal instrução normativa não veio aos autos.</i></p> <p><i>Assim, não tendo juntado o instrumento coletivo, não há que se falar na validade do banco de horas.</i></p> <p><i>De outro lado, considerando que o período vindicado refere-se ao período posterior à reforma trabalhista, também não há ajuste escrito para instituição da compensação por meio do banco de horas, de maneira que não há como se considerar que houve a sua regular implementação por meio de acordo tácito.</i></p>		<p><i>alterações promovidas pela reforma trabalhista o juízo, ao tratar do banco de horas, enfatiza a impossibilidade de implementação do banco de horas por meio de um acordo tácito.</i></p>
44/2022	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 e ausência de acordo individual escrito após a reforma.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII, XVI, XXII CLT, Art. 59 e parágrafos Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Outrossim, a disposição dos §§ do art. 59 da CLT estabelece que o banco de horas deve ser instituído através de acordo individual; acordo ou convenção coletiva de trabalho.</i></p> <p><i>No caso concreto, as normas coletivas autorizadas não vieram aos autos. No que se refere ao período posterior à Lei 13.467/2017, a adoção da jornada de trabalho passou a ser possível mediante acordo individual escrito (art. 59 da CLT). Todavia, a reclamada não apresentou sequer um possível acordo individual escrito posterior à Lei 13.467/2017 estabelecendo a jornada</i></p>	<p>acordo individual</p> <p>Lei 13.467/2017</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>

			<p><i>pactuada, de modo que inválido neste aspecto, também, o regime adotado. Neste contexto, considerando que o regime praticado pela autora não se revestiu da formalidade necessária para sua validade, tem-se que foi irregularmente adotado, razão pela qual procedente o pedido de descaracterização do sistema de compensação de jornada instituído na empresa.</i></p>		
45/2022	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva e ausência de provas sobre o descumprimento das regras estabelecidas pelos CCTs.</p>	<p>CLT, Art. 59, §5º, parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>E mesmo após a referida lei entrar em vigor, a formalidade para a adoção do regime não foi dispensada, embora atenuada, porque se passou a tolerar que a previsão quanto à adoção do banco de horas pudesse ocorrer sob o formato de acordo individual escrito (CLT, art. 59, § 5º).</i></p> <p><i>A despeito disso, não veio aos autos nenhum Instrumento que houvesse conferido respaldo à adoção do modelo compensatório em questão. As CCTs acostadas ao Processo e que abarcam o período imprescrito não suprem tal exigência.</i></p> <p><i>Portanto, nenhum Instrumento, individual ou coletivo, dentre os que foram trazidos ao Processo, prestam-se aos interesses do Reclamado.</i></p> <p><i>Na hipótese vertente, inexistente qualquer prova de que essa regra fosse atendida pelo Empregador. A propósito, disse a Testemunha, cujo depoimento já foi transcrito anteriormente, que "não havia folga compensatória".</i></p>	<p>acordo individual escrito</p> <p>CLT, art. 59, § 5º</p> <p>parágrafo único do artigo 59-B da CLT</p> <p>reforma trabalhista</p> <p>a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>

			<p><i>Por outro lado, não se desconhece que de acordo com o parágrafo único do artigo 59-B da CLT, inserido com a reforma trabalhista, foi estabelecida previsão no sentido de que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.</i></p>		
46/2022	<p>RECORRENTE: SEREDE - SERVIÇOS DE REDE S.A.</p> <p>Foram acostados aos autos CCTs referentes ao período laboral.</p> <p>Banco de horas validado</p>	CLT, Art. 59-B CCT	<p><i>Analizando os cartões de ponto (fls. 243/296), de fato, verifica-se que em determinados dias havia os registros de "problema acesso", "ausência de registro", "esquecimento de marcação", dentre outros, não sendo computadas as horas laboradas em tais dias.</i></p> <p><i>Todavia, entendo que tais irregularidades não são suficientes para invalidar todo o banco de horas, considerando que o lapso temporal sem registro de horários representa período insignificante, em comparação com aquele acobertado pela documentação. Registre-se, ainda, que há previsão de implementação de compensação de jornada na cláusula vigésima nona das convenções coletivas da categoria (v. fls. 200, 215/216, 234/235).</i></p> <p><i>Logo, mantém-se a validade do sistema de compensação de jornada, inclusive com as folgas já concedidas, deferindo-se apenas as horas extras relativas a estes dias (considerando o horário das 08h às 19h, com uma hora de intervalo intrajornada, conforme fixado na sentença), visto que não foram</i></p>	art. 59-B	<p>naquelas semanas em não ultrapassada a jornada máxima semanal de 44 horas, é devido apenas o adicional de horas extras.</p> <p style="text-align: center;">Adesão à Lei</p>

			<p>computadas para efeito de banco de horas.</p> <p>Tendo em vista o disposto no art. 59-B consolidado, naquelas semanas em não ultrapassada a jornada máxima semanal de 44 horas, é devido apenas o adicional de horas extras.</p>		
47/2022	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 e ausência de acordo individual escrito após a reforma.</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII, XVI, XXII CLT, Art. 59 e parágrafos Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Outrossim, a disposição dos §§ do art. 59 da CLT estabelece que o banco de horas deve ser instituído através de acordo individual; acordo ou convenção coletiva de trabalho.</i></p> <p><i>No caso concreto, as normas coletivas autorizadas não vieram aos autos. No que se refere ao período posterior à Lei 13.467/2017, a adoção da jornada de trabalho passou a ser possível mediante acordo individual escrito (art. 59 da CLT). Todavia, a reclamada não apresentou sequer um possível acordo individual escrito posterior à Lei 13.467/2017 estabelecendo a jornada pactuada, de modo que inválido neste aspecto, também, o regime adotado.</i></p> <p><i>Neste contexto, considerando que o regime praticado pela autora não se revestiu da formalidade necessária para sua validade, tem-se que foi irregularmente adotado, razão pela qual procedente o pedido de descaracterização do sistema de compensação de jornada instituído na empresa.</i></p>	<p>acordo individual</p> <p>Lei 13.467/2017</p>	<p>Adesão à Lei</p>
48/2022	<p>RECORRIDAS: BOMPREGO SUPERMERCADOS DO NORDESTE LTDA. e WMB</p>	<p>CLT, Art. 59, §§ 2º, 5º, 6º Súmula nº 85 do TST</p>	<p><i>Assim, para a validade do citado regime, impõe-se ao empregador não apenas a observância dos requisitos legais, como</i></p>	<p>acordo individual escrito</p>	

	<p>SUPERMERCADOS DO BRASIL - WALMART DO BRASIL</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 e ausência de acordo individual escrito após a reforma.</p>	CCT	<p>também daqueles estabelecidos pela própria negociação coletiva, no instrumento normativo que instituiu o regime ou, a partir de 11/11/2017, no acordo individual escrito.</p> <p><i>Em relação ao lapso após 10/11/2017, o artigo 59 da CLT, em seu §5º, passou a prevê que "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".</i></p> <p><i>Entretanto, na hipótese dos autos, o demandado não trouxe à colação aditivo de contrato de trabalho ou instrumento similar, a concordar com a instituição do "banco de horas", nos termos do dispositivo supramencionado.</i></p> <p><i>Em razão do que consta na defesa, adverte-se que ao caso concreto não se harmoniza o disposto no §6º do artigo 59 da CLT, no sentido de que "É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês", porquanto não há indício de que, efetivamente, havia folga compensatória no mesmo mês.</i></p>	<p>artigo 59 da CLT, em seu §5º</p> <p>§6º do artigo 59 da CLT</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>
49/2022	<p>RECORRENTE: ULTRA SOM SERVIÇOS MÉDICOS LTDA</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito Ausência de autorização da implantação de banco de horas</p>	CLT, Art. 59, §§5º, 6º, Art. 59-B, Art. 60, Art. 611-A, XIII CCT	<p><i>Quanto à validade do banco de horas instituído pela ré no ano de 2019, considerando já a vigência da Lei 13.467/2017, é cediço que a nova redação do art. 59 da CLT, com a inclusão dos §§ 5º e 6º, permite a implementação de banco de horas por meio de acordo individual escrito e mediante acordo tácito.</i></p>	<p>Lei 13.467/2017</p> <p>art. 59 da CLT, com a inclusão dos §§ 5º e 6º</p> <p>acordo individual escrito e mediante acordo tácito</p>	

	<p>em atividade insalubre pelo MTE.</p> <p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 e ausência de acordo individual escrito após a reforma. E pela ausência de CCT e ACT autorizando implantação de banco de horas em atividade insalubre.</p>		<p><i>Todavia, na hipótese, não se cogita de validade do banco de horas, uma vez que não há acordo individual escrito nesse sentido, e, mesmo que se considere que há acordo tácito entre as partes, a compensação da jornada de trabalho não era realizada no mesmo mês, consoante exige o §6º do art. 59 consolidado.</i></p> <p><i>Não bastasse isso, não consta nos autos a autorização do Ministério do Trabalho para a prorrogação de jornada, nos termos do art. 60 consolidado, porque envolve atividade insalubre.</i></p> <p><i>Registre-se que, embora o artigo 611-A, inciso XIII, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467/2017, preveja que "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho", no caso, inexistente qualquer previsão nesse sentido.</i></p> <p><i>Tendo em vista o disposto no art. 59-B consolidado, naquelas semanas em não ultrapassada a jornada máxima semanal de 44 horas, é devido apenas o adicional de horas extras.</i></p>	<p>artigo 611-A, inciso XIII, da CLT</p> <p>a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei</p> <p>art. 59-B</p>	<p>Adesão à Lei</p>
50/2022	<p>RECORRENTE: BOMPREGO</p> <p>Descumprimento de CCTs Ausência dos ACTs Ausência de Acordo Individual Escrito</p>	<p>CF/88, Art. 7º, XIII CLT, Art. 59, §§ 2º, 5º, 6º, parágrafo único do Art. 59-B Súmula nº 85 do TST CCT</p>	<p><i>Ressalto que, a partir da vigência da Lei n. 13.467/17, ocorrida em 11.11.2017, foram incluídos o §5º, ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT.</i></p> <p><i>Desse modo, considerando a incidência imediata das inovações de direito</i></p>	<p>Lei n. 13.467/17</p> <p>§5º, ao art. 59, e o parágrafo único ao art. 59-B, ambos da CLT</p>	

	<p>Banco de horas considerado inválido pela ausência dos instrumentos normativos exigidos pelas normas de negociação coletiva antes da vigência da Lei nº 13.467/2017 e ausência de acordo individual escrito após a reforma.</p>		<p><i>material introduzidas no sistema jurídico pela "Reforma Trabalhista", o sistema de compensação, na modalidade banco de horas, a partir de 11.11.2017, é válido quando pactuado através de acordo individual escrito, desde as horas sejam compensadas no prazo máximo de 6 meses.</i></p> <p><i>Igualmente, a partir de tal marco, passou a ser expressamente previsto que a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas.</i></p> <p><i>No tocante ao período contratual que vai de 11.11.2017 até 17.02.2021, o reclamado, novamente, não carregou aos autos o contrato individual escrito pactuando a compensação de jornada por meio do banco de horas.</i></p> <p><i>Ademais, como bem pontuou o Magistrado, o acordo individual trazido pelo reclamado visa à compensação semanal de jornada e não mensal, como previsto no art. 59, § 6.º, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017.</i></p> <p><i>Assim, considero que o reclamado, novamente, não carregou aos autos o contrato individual escrito pactuando a compensação de jornada por meio do banco de horas.</i></p>	<p>Reforma Trabalhista</p> <p>acordo individual escrito</p> <p>a prestação de horas extras não descaracteriza o banco de horas</p> <p>art. 59, § 6.º, da CLT</p>	<p><i>Adesão à Lei</i></p>
--	---	--	---	--	----------------------------