

**FACULDADE DE DIREITO DE VITÓRIA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

GABRIELLA PEREIRA FAJOLI

**A REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO ESCRAVO
CONTEMPORÂNEO: ANÁLISE DOS IMPACTOS DO
TRABALHO EM SOBREJORNADA**

**VITÓRIA
2018**

GABRIELLA PEREIRA FAJOLI

**A REFORMA TRABALHISTA E O TRABALHO ESCRAVO
CONTEMPORÂNEO: ANÁLISE DOS IMPACTOS DO
TRABALHO EM SOBREJORNADA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito da Faculdade de Direito de Vitória, como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^a Mestre Francisca Jeane Pereira da Silva Martins.

VITÓRIA

2018

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	04
1 DURAÇÃO DO TRABALHO E REFORMA TRABALHISTA: POSSIBILIDADE DE AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO	06
1.1 NORMAS SOBRE DURAÇÃO DO TRABALHO: PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR	06
1.2 POSSIBILIDADES DE AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO VIA REFORMA TRABALHISTA	08
1.2.1 Ampliação da jornada e labor em turno 12hx36 sem licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene de trabalho (artigo 60, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas)	11
1.2.2 A prevalência do negociado sobre o legislado e a redução do limite de duração do intervalo intrajornada (artigo 611-A, inciso III da Consolidação das Leis Trabalhistas)	13
1.2.3 A alteração na natureza jurídica das normas sobre duração do trabalho se estabelecidas nos instrumentos normativos negociados (artigo 611-B, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas) .	15
2 TRABALHO ESCRAVO: CONCEITUAÇÃO E CONTEMPORANEIDADE .	17
2.1 UM POUCO DA HISTÓRIA	17
2.2 ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA: CONCEITUAÇÃO E ENQUADRAMENTO	20
2.2.1 A face do trabalho escravo contemporâneo desvelada pelo artigo 149 do Código Penal	22
3 AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO AUTORIZADA PELA REFORMA TRABALHISTA: INCENTIVO AO LABOR EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO?	26
3.1 REFORMA TRABALHISTA E ALTERAÇÕES NAS NORMAS CELETISTAS SOBRE TRABALHO EM SOBREGORNADA	26
3.1.1 Exigência patronal do cumprimento de jornada exaustiva cancelado pela reforma trabalhista: trabalho em condições análogas à de escravo?	27

CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS	32

RESUMO

O presente trabalho busca analisar as mudanças trazidas com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, a lei da reforma trabalhista, no que diz respeito à duração do trabalho, principalmente nas atividades em sobrejornada e como essas alterações estão relacionadas com a nova forma de exploração do trabalhador, reduzindo-o a condições análogas à de escravo, caracterizando o trabalho escravo contemporâneo. Para isso, a metodologia utilizada para obtenção das informações e conclusão do problema de pesquisa baseou-se em documentos jurídicos, tanto através de doutrinas como de súmulas e legislações brasileiras. Optou-se, de início, por conhecer as inclusões feitas pela reforma trabalhista, como a possibilidade de redução do intervalo intrajornada, a alteração da natureza jurídica das normas de duração do trabalho, a prevalência do negociado sobre o legislado e a jornada compensada de 12x36 horas. Em seguida, foram apresentadas as antigas formas de exploração do trabalhador desde o início da civilização, passando ao momento atual no Brasil e suas diversas formas de consumação. Por fim, tratou-se de relacionar a sobrejornada com o trabalho prestado em jornada exaustiva e conseqüentemente com o trabalho escravo contemporâneo, tipificado no artigo 149 do Código Penal, uma vez que as alterações trazidas pela reforma trabalhista no que se refere à possibilidade de ampliação da jornada de trabalho poderão incentivar empregadores a exigir a jornada exaustiva.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Sobrejornada. Escravidão contemporânea.

INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista brasileira, cuja lei foi sancionada em 13 de julho de 2017, alterou significativamente a Consolidação das Leis Trabalhistas. A aprovação da Lei nº 13.467, de 2017, ocorreu sobre a justificativa da conjuntura vivenciada pelo Brasil desde o ano de 2014 de recessão econômica, e conseqüentemente, aumento do desemprego e queda no nível da produção.

De acordo com o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, a reforma trabalhista mostra-se de extrema importância uma vez que a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 encontra-se ultrapassada, visto não mais condizer com as necessidades apresentadas pela sociedade brasileira. Assim, segundo os reformistas, a “atualização” da legislação trabalhista para o contexto atual impulsionará novas vagas de emprego.

Contudo, não é possível afirmar que essas mudanças realizadas pela Lei nº 13.467/2017 garantiram ao empregado condições mais favoráveis de trabalho, visto que certas normas mostraram-se prejudiciais ao trabalhador.

Algumas dessas alterações referem-se às férias, jornadas de trabalho, remuneração e planos de carreiras, dentre diversos outros direitos importantes para a proteção do trabalhador. Assim, ressalta-se à possibilidade de ampliação da jornada de trabalho excedendo às oito horas, expressa na Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º, inciso XIII.

Com isso, a partir do problema de pesquisa a ser tratado neste estudo, pergunta-se se essas modificações, no que se refere à ampliação da jornada de trabalho para além das oito horas constitucionalmente prevista, poderão incentivar empregadores a exigir jornada exaustiva, caracterizando, conseqüentemente, trabalho em condições análogas à de escravo?

De início, a fim de solucionar o problema, será explicada a ampliação da jornada e labor em turno de 12 horas por 36 horas de descanso sem a exigência da licença

prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, posto pelo artigo 60, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Outro ponto a ser mencionado diz respeito à redução do limite mínimo de duração do intervalo intrajornada de uma hora para trinta minutos, destinados ao repouso ou para alimentação em jornadas superiores a seis horas, regulamentado pelo artigo 611-A, inciso III, indo de encontro ao artigo 71, ambos da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Destaca-se, ainda, o problema da inclusão do artigo 611-B, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas com a vigência da Lei 13.467/17, posto que as normas trabalhistas sobre duração do trabalho e intervalos não são mais consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho nos instrumentos normativos negociados, ou seja, nos acordos coletivos ou nas convenções coletivas de trabalho.

Em um segundo momento, será exposto um pouco da história da escravidão no Brasil, desde seu descobrimento até os dias atuais. Ainda nesse mesmo capítulo, será estudado no que consiste o trabalho escravo contemporâneo e seus desdobramentos a partir do crime tipificado no artigo 149 do Código Penal.

Por fim, serão analisadas as alterações nas normas da Consolidação das Leis Trabalhistas trazidas pela reforma trabalhista quanto ao trabalho em sobrejornada, uma vez que poderão abrir brechas para o empregador exigir o labor praticado ininterruptamente, sem o devido intervalo, qualificando assim, o trabalho em condições análogas à de escravo.

1 DURAÇÃO DO TRABALHO E REFORMA TRABALHISTA: POSSIBILIDADE DE AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

1.1 NORMAS SOBRE DURAÇÃO DO TRABALHO: PROTEÇÃO À SAÚDE E À SEGURANÇA DO TRABALHADOR

As normas regulamentadoras da duração do trabalho são normas de ordem pública, isto é, não podem ser afastadas por vontade das partes uma vez que versam sobre a segurança e a saúde do trabalhador.

Afirma-se que os objetivos das normas de duração do trabalho são voltados para proteção tanto da integridade física como mental do obreiro, evitando assim, consequências gravosas a saúde do trabalhador decorrente do alto nível de exigência no labor diário¹.

Com isso, a fim de evitar o desgaste do trabalhador, destacam-se três fundamentos utilizados para estabelecer os limites impostos para a duração do trabalho. De início, no que concerne ao fundamento de ordem econômica, este se caracteriza por proporcionar ao trabalhador descanso capaz de manter a quantidade e qualidade da produção, o que interfere diretamente no lucro do empregador. Deve-se lembrar, também, que parte desse tempo disponível ao trabalhador é aproveitada para o consumo e turismo, possibilitando assim a circulação de capital no país.

Quanto ao fundamento de ordem social, tem-se a importância do convívio em sociedade em momentos de interação entre amigos e familiares, fortalecendo os laços afetivos do indivíduo e com isso reduzindo as chances desse trabalhador desenvolver principalmente doenças psicológicas.

¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 544.

Em relação ao fundamento de ordem biológica sua finalidade é evitar o excesso de trabalho, uma vez que quando exercido de maneira exaustiva pode trazer diversos problemas à saúde devido a necessidade física de descanso ao corpo.

Insta frisar que a duração do trabalho é uma expressão genérica que possui sentido amplo e origina três espécies com definições mais restritas, quais sejam, jornada de trabalho, horário de trabalho e intervalos/repouso.

A jornada de trabalho refere-se à duração do trabalho em que o empregado se coloca a disposição do empregador para exercer seu serviço. Segundo a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XIII, e artigo 58 da Consolidação das Leis Trabalhistas, a regra geral definida é de até 8 horas por dia e até 44 horas por semana.

Caso esse limite estipulado não seja respeitado, é direito do empregado receber o adicional de horas extraordinárias, ou seja, acréscimo salarial pago pelo serviço executado após a jornada de trabalho pactuada.

Assim, como prevê a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XVI², e no artigo 59 da Consolidação das Leis Trabalhistas³, o adicional de horas extraordinárias será pago no valor mínimo de 50% da hora normal do trabalhador. Além disso, deverá constar em acordo individual, convenção ou acordo coletivo o limite máximo de duas horas extras por dia.

Salienta-se, ainda, a possibilidade de compensação de horários, ou seja, o trabalhador poderá cumprir jornada de 9 horas e não prestar seus serviços no dia de sábado, visto que as 4 horas restantes foram cumpridas durante a semana, porém, não será devido ao empregado o pagamento adicional de hora extraordinária.

² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...) XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal.

³ Art. 59 A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Já o horário de trabalho diz respeito ao início e término da jornada, não havendo legislação que estabeleça previamente hora determinada para seu cumprimento, porém, observando sempre o limite máximo previsto pela Constituição Federal de 1988.

Por fim, no tocante aos intervalos, este é subdividido em intervalo intrajornada e interjornada. Além disso, cita-se ainda o repouso semanal remunerado, os feriados e as férias como institutos que visam à proteção da saúde e a segurança do trabalhador.

1.2 POSSIBILIDADES DE AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO VIA REFORMA TRABALHISTA

Como visto anteriormente, a jornada de trabalho, de acordo com o artigo 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas⁴, caracteriza-se pelo tempo em que o empregado coloca-se à disposição do empregador, independentemente de estar ou não exercendo suas funções.

Assim, caso o empregado ultrapasse a jornada previamente estabelecida com o empregador, com limite máximo de duas horas extras por dia, sem a presença do regime de compensação, deverá receber o adicional de horas extraordinárias. Contudo, há uma exceção em relação ao artigo 59, caput da Consolidação das Leis Trabalhistas, uma vez que com a vigência da Lei 13.467/2017 é possível a jornada compensada 12x36 horas sem o pagamento do adicional de horas extras.

O sistema 12x36 horas, expresso no artigo 59-A da Consolidação das Leis Trabalhistas⁵, possibilita ao empregado trabalhar durante doze horas e descansar

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

⁵ Art. 59-A Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de

trinta e seis horas ininterruptamente. Vale mencionar, porém, a necessidade de um acordo coletivo, convenção coletiva de trabalho ou acordo individual escrito para aplicação da jornada compensada.

Nesse caso, mesmo o empregado exercendo suas atividades para além das oito horas diárias, não é possível falar no pagamento do adicional de horas extras, pois como estipulado no contrato de trabalho, o empregado irá compensar essas horas com o descanso de trinta e seis horas.

Outra forma de ampliação da jornada de trabalho refere-se ao teletrabalho, em que o empregado realiza suas funções em local diverso do estabelecimento do empregador, realizado a distância, sem o controle direto por parte da empresa e geralmente com materiais informatizados⁶.

O regime de teletrabalho, sob o ponto de vista do empregador, apresenta diversas vantagens, dentre elas, tem-se a redução dos custos no ambiente de trabalho e a economia de tempo⁷, dado que o empregado não precisará se deslocar até o espaço físico da empresa e utilizará do seu ambiente para cumprir com suas tarefas.

Dessa forma, devido a dificuldade de controle da jornada dos empregados, o artigo 62, inciso III⁸ da Consolidação das Leis Trabalhistas, incluído pela reforma trabalhista, afirma que os indivíduos em regime de teletrabalho não serão regulamentados pelo capítulo que rege a jornada de trabalho, ou seja, será possível ultrapassar o limite de oito horas diárias, sem o devido pagamento do adicional de horas extras.

trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 225.

⁷ DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006, p.65.

⁸ Art. 62 Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (...) III - os empregados em regime de teletrabalho.

A afirmação de que o teletrabalho configura trabalho externo, conseqüentemente de difícil estipulação de horário, não deve ser levada em consideração, visto não ser possível admitir falsas alegações para justificar o excedente da jornada⁹. Tais afirmações não são válidas, pois o teletrabalho não se confunde com trabalho externo, uma vez que está relacionado diretamente com o trabalho à distância, sob a subordinação do empregador.

De acordo com o artigo 6º da Consolidação das Leis Trabalhistas¹⁰, o teletrabalhador está sujeito às mesmas regras daquele empregado que desempenha suas atividades no estabelecimento do empregador, ou seja, mesmo que de difícil controle da jornada, o empregador possui mecanismos para fiscalização do funcionário, visto a função do empregado ser exercida por meios tecnológicos¹¹.

A diferença apresentada entre o trabalho externo e o teletrabalho diz respeito à natureza do trabalho. Aquele obrigatoriamente deve ser exercido fora das dependências do empregador, como por exemplo, o motoboy. Já o regime do teletrabalho é uma faculdade do empregador, o qual decide manter o empregado fora de seu estabelecimento, mesmo havendo a possibilidade de o trabalhador prestar seus serviços diretamente na empresa.

O legislador, ao estabelecer o limite de oito horas por dia da jornada de trabalho, entendeu ser esse o indicador adequado para manutenção da saúde do empregado, tanto física como psicológica¹². Acentua-se, ainda, que a fixação desse limite pela Constituição Federal é baseada em critérios médicos, visando à segurança do empregado e sua condição mais favorável.

⁹ KLIPPEL, Bruno. **Jornada de trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2016, p.66.

¹⁰ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

¹¹ MELO, Sandro Nahmias. *Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão*. **Revista LTr Legislação do Trabalho**. São Paulo, 2017, p. 1081-1085, set. 2017.

¹² CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 14. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017, p. 628.

Portanto, evidenciam-se duas finalidades distintas das normas constitucionais em respeito à proteção do meio ambiente de trabalho saudável. A primeira refere-se à prevenção dos possíveis riscos, a fim de evitar acidentes de trabalho e com isso manter a integridade do empregado. Já a última finalidade, está relacionada com a reparação do dano sofrido pelo indivíduo assim como pela punição da empresa que não observou os direitos da pessoa humana¹³.

1.2.1 Ampliação da jornada e labor em turno 12hx36 sem licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho (artigo 60, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas)

Antes da vigência da reforma trabalhista, o artigo 60 da Consolidação das Leis Trabalhistas, exigia a autorização prévia para possíveis prorrogações da jornada nas atividades insalubres, ou seja, caso o empregado estivesse exercendo alguma atividade nociva à saúde, até mesmo no regime 12x36, a licença expedida pelas autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho era obrigatória.

As atividades insalubres estão expressas no artigo 189 da Consolidação das Leis Trabalhistas, porém, cabe ao Ministério do Trabalho, de acordo com o consolidado, regulamentar os critérios para caracterizar as tarefas que expõe o indivíduo a uma situação mais gravosa, assim como o tempo máximo de tolerância e a forma mais adequada para reduzir os possíveis danos a serem causados¹⁴.

Assim, os agentes nocivos à saúde do trabalhador, os limites de tolerância em razão da intensidade ou da natureza do agente e o seu tempo de exposição estão

¹³ MELO, Raimundo Simão de. *Responsabilidade civil do empregador pelos danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador*. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, 26 fev. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/18580>>. Acesso em: 26 out. 2018.

¹⁴ SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. **Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos**. 5. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 12.

estipulados na Norma Regulamentadora de número 15, a qual se refere às atividades e operações insalubres.

A norma regulamentadora de número 15 está diretamente ligada ao princípio da dignidade da pessoa humana, pois visa adotar medidas de proteção ao organismo do indivíduo exposto a situações mais gravosas. Ademais, vale frisar ainda, que o pagamento do adicional de insalubridade não retira a responsabilidade do empregador em proporcionar um ambiente de trabalho seguro e salubre¹⁵.

Todavia, atualmente, com a reforma trabalhista e a inserção do parágrafo único do artigo 60 da Consolidação das Leis Trabalhistas¹⁶, as jornadas de 12x36 horas, até mesmo as insalubres, não necessitam da licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho.

Assim, em relação ao princípio da proibição do retrocesso social, observa-se uma grande violação quanto a sua aplicação, pois tal princípio possui como finalidade proibir que o legislador realize mudanças, acrescente ou afaste normas infraconstitucionais que reforçam a ideia dos direitos sociais, assim como aqueles adquiridos pelos trabalhadores que os são mais benéficos¹⁷.

Além disso, vale mencionar que o princípio da proibição do retrocesso social, garantia constitucional implícita, só poderá ser objeto de modificação por parte do

¹⁵ MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001, p. 102.

¹⁶ Art. 60 Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

¹⁷ NETTO, Luísa Cristina Pinto. **O princípio de proibição de retrocesso social**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010, p. 113.

legislador, caso acrescente direitos e garantias fundamentais, sendo contrária a alteração que prejudique o empregado¹⁸.

Logo, com a retirada da necessidade da licença prévia para as jornadas de 12x36 o empregado encontra-se em situação de completa vulnerabilidade, colocando em risco sua integridade, principalmente física, uma vez que poderá prestar serviços sem a adequada fiscalização.

1.2.2 A prevalência do negociado sobre o legislado e a redução do limite de duração do intervalo intrajornada (artigo 611-A, inciso III da Consolidação das Leis Trabalhistas)

Com a possibilidade de as partes estabelecerem o regime 12x36 por acordo individual, convenção ou acordo coletivo, nota-se a prevalência da lógica do negociado sobre o legislado, uma vez que a orientação seguida pelo Supremo Tribunal Federal é a de aceitar as jornadas diferentes de oito horas, estas estipulada em lei, desde que estabelecidas pelos instrumentos normativos¹⁹.

Nesse caso, a Medida Provisória 808, de 14 de novembro de 2017, tentou trazer nova redação ao artigo 59-A da Consolidação das Leis Trabalhistas retirando a hipótese de o acordo individual escrito determinar a jornada compensada. Entretanto, como essa Medida Provisória não foi transformada em lei, o disposto no referido artigo continua em plena vigência.

Outro ponto a ser mencionado que diz respeito à lógica do negociado sobre o legislado refere-se ao artigo 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas incluído pela Lei 13.467/07, em que a convenção e o acordo coletivo de trabalho têm

¹⁸ LACERDA, Rosângela Rodrigues Dias de. *Crítica às alterações na jornada de trabalho decorrentes da reforma trabalhista à luz do princípio de proibição do retrocesso social*. **Revista dos Tribunais**. São Paulo, n. 106, vol. 984, p.109-128, 31 out. 2017.

¹⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p.547.

preferência em relação à lei quando tratar de determinadas matérias trabalhistas, dentre elas, o intervalo intrajornada.

O intervalo intrajornada caracteriza-se pela sustação da prestação de serviços do empregado dentro da jornada de trabalho, isto é, período de tempo regular destinado ao descanso do trabalhador para preservar a saúde física e mental do indivíduo²⁰.

Assim, como dispõe o artigo 71, caput da Consolidação das Leis Trabalhistas²¹, o trabalho contínuo que exceder as seis horas diárias, deverá o empregador conceder de forma obrigatória o intervalo intrajornada de no mínimo uma hora para alimentação ou repouso.

No entanto, o inciso III²² do artigo 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas estabelece que o intervalo intrajornada poderá ter duração mínima de trinta minutos, desde que negociado no acordo ou convenção coletiva de trabalho. Nota-se assim, uma redução do limite mínimo para o descanso do trabalhador, indo de encontro com o ajustado pela própria Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 71, caput.

Vale destacar também a alteração referente ao descumprimento do intervalo intrajornada. Atualmente, com a reforma trabalhista, caso o empregado não cumpra com o repouso mínimo de trinta minutos, o empregador deverá pagar somente o período não concedido para o descanso, acrescido 50% do valor da hora normal.

²⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl.. São Paulo: LTr, 2018, p.1123.

²¹ Art. 71 Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

²² Art. 611- A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:
(...) III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

Observa-se que antes da Lei 13.467/2017 caso o trabalhador não completasse o limite mínimo do intervalo intrajornada, era obrigatório ao empregador realizar o pagamento integral, independentemente do tempo já usufruído.

Por fim, deve-se fazer uma análise quanto a essa possibilidade de redução do intervalo intrajornada, uma vez que o objetivo desses instrumentos normativos é fixar condições mais favoráveis aos trabalhadores daquelas já tratadas em lei, o que deixa de ocorrer com a diminuição do descanso do empregado, evidenciando-se o enfraquecimento do princípio da norma mais favorável do Direito do Trabalho.

1.2.3 A alteração da natureza jurídica das normas sobre duração do trabalho se estabelecidas nos instrumentos normativos negociados (artigo 611-B, parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas)

A redução dos riscos inerentes ao trabalho, segundo o artigo 7º, inciso XXII da Constituição Federal²³ deve ser realizada por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Além disso, a Constituição Federal, no referido artigo, inciso XXVIII, também assegura ao trabalhador proteção em relação a acidentes de trabalho. Nesse caso, é garantido ao empregado o seguro pago pelo empregador, sem a exclusão da indenização em casos de dano, em acidente tanto culposo como doloso.

Assim, a duração do trabalho, expressão essa que compreende extensas matérias relacionadas ao ambiente de trabalho, não está exclusivamente ligada a problemas econômicos, pois o contrato de trabalho também deve observar diversas normas de

²³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...) XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

saúde pública, medicina e segurança do trabalho²⁴. Como é possível observar com a regulamentação das atividades insalubres e perigosas, visando a proteção do trabalhador.

Todavia, a Lei 13.467/2017, incluiu o artigo 611-B, especificamente o parágrafo único da Consolidação das Leis Trabalhistas²⁵, o qual afirma que as regras sobre duração do trabalho, assim como os intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança para aquilo que dispõe o artigo e seus incisos.

Cita-se ainda, o inciso XVII, do mesmo artigo, pois impede a supressão ou a redução por convenção ou acordo coletivo dessas normas, porém, como a duração do trabalho e intervalos deixou de possuir natureza jurídica de normas de saúde, higiene e segurança, devido ao parágrafo único, é possível concluir que a duração e os intervalos do trabalho poderão ser flexibilizados pelos instrumentos normativos.

Dessa forma, como visto anteriormente, a redução do intervalo intrajornada de uma hora para trinta minutos, após a reforma trabalhista, por não mais tratar de normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, não constituirá objeto ilícito de supressão ou redução por meio do acordo ou convenção coletiva.

Apesar dessa nova redação, alterando a natureza jurídica das normas sobre duração do trabalho quando estipuladas nos instrumentos normativos, não é possível deixar de lado seu caráter de proteção ao trabalhador, por meio de normas que visam garantir a integridade física e psíquica do indivíduo.

Portanto, isso ocorre, pois, em regra, o empregado coloca-se à disposição de seu empregador, prestando serviços, por no mínimo um terço de sua vida, sendo inviável sua permanência durante boa parte de seu tempo em um ambiente inapropriado.

²⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl.. São Paulo: LTr, 2018, p.1117.

²⁵ Art. 611-B Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

(...) Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

2 TRABALHO ESCRAVO: CONCEITUAÇÃO E CONTEMPORANEIDADE

2.1 UM POUCO DA HISTÓRIA

O trabalho escravo esteve presente em diversas civilizações da Antiguidade, como na Mesopotâmia, antigo Egito, e principalmente na Grécia e Roma antiga, as quais utilizavam o homem como mão de obra central para execução das atividades econômicas.

Frisa-se, ainda, que na Antiguidade o aprisionamento dos indivíduos dava-se em virtude das derrotas em guerras por domínio de áreas, assim como pelo não pagamento de dívidas, possibilitando aos vencedores e aos credores dos débitos, tomar o homem como recompensa.

As marcas da escravidão são inegáveis desde os primórdios até os tempos atuais, entretanto, sua interpretação deve ser levada em conta dentro do contexto histórico em que ocorreu, visto que foram exteriorizadas na sociedade de formas diferentes.

Na Idade Média, destaca-se a servidão como uma forma de substituir a escravidão, visto que o modo como os homens eram tratados pouco se diferenciava do antigo trabalho escravo. Tem-se como exemplo a corvéia, caracterizada como um serviço gratuito prestado em alguns dias da semana aos senhores feudais, e a talha, em que o servidor deveria entregar parte de sua produção ao seu soberano²⁶.

Com a chegada da Idade Moderna e o início das grandes navegações houve o enfraquecimento do feudalismo devido a conquista de novos territórios, principalmente no continente americano e na Ásia.

²⁶ PIOVESAN, Flávia (Coord.). **Trabalho Escravo: Vilipêndio à Dignidade Humana**. In: FÁVERO, Nicanor Filho. São Paulo: Atlas, 2010, p.252.

Os portugueses, ao desembarcarem no Brasil, utilizaram primeiramente a mão de obra indígena, aceita pelos nativos devido a prática do escambo por quinquilharias, porém, com o fim dessa modalidade de troca, ocorreu o surgimento da escravização dos índios.

Tendo em vista a submissão dos nativos para com os portugueses, sucedeu-se um comportamento agressivo dos silvícolas e de difícil controle por parte dos europeus, dando fim, de forma gradativa, a escravidão indígena²⁷. Com isso, diante da carência de mão de obra vivenciada, a solução encontrada pelos colonizadores foi o transporte de africanos para o Brasil através dos navios negreiros.

Foram cerca de 4 milhões de pessoas trazidas do outro lado do Atlântico em condições subumanas, onde muitos morriam antes mesmo de chegar ao Brasil. Eram alojados em senzalas, galpões rústicos, abafados, sem nenhuma condição de higiene. Além do curto tempo de descanso, os escravos costumavam dormir diretamente no chão ou em cima de palhas finas, além de possuírem uma alimentação escassa²⁸.

É o início de um histórico escravista que perdurou por mais de 3 três séculos no Brasil colônia e alguns anos após sua independência. A Coroa Portuguesa investiu por anos no cultivo de cana-de-açúcar, e depois na mineração, sendo as duas atividades econômicas²⁹ sustentadas pela compulsória e abundante mão de obra escrava africana.

Os castigos físicos empregados aos escravos, como o açoitamento, caracterizado por amarrar o escravo em um tronco e desferir inúmeras chicotadas em suas costas, aconteciam em frente aos demais escravos como forma de punição e de alerta para demonstrar o que poderia acontecer com os outros caso agissem da mesma forma ou de forma parecida.

²⁷ Ibid., p. 253.

²⁸ Ibid., p. 253.

²⁹ VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História para o Ensino Médio**: História geral e do Brasil. São Paulo: Scipione. 2001. p. 688.

Além disso, havia também, o uso das máscaras de ferro, as quais ficavam atreladas à cabeça e ao pescoço do negro cobrindo sua boca para impedir a alimentação por dias, só retirada com a permissão do feitor ou do senhor da fazenda.

Os escravos eram vistos como coisas, sem direitos algum, pertencentes aos senhores das fazendas, passíveis de comercialização por seus donos. Em contrapartida a escravidão da Antiguidade, durante a Idade Moderna os escravocratas buscavam pessoas principalmente africanas e negras, passando a escravidão ter cor e lugar de origem³⁰.

Após 300 anos de escravidão, esta, por sua vez foi abolida com a assinatura da Lei Áurea pela princesa imperial regente do Brasil, Dona Isabel, somente no dia 13 de maio de 1888 a Lei Imperial nº 3.353. Assim, formalmente, o trabalho escravo deixa de existir na sociedade, tornando-se ilícita sua prática.

Apesar de a assinatura da Lei Áurea ter se tornado um marco histórico, deve-se deixar claro que o sistema econômico baseado na força dos escravos já se encontrava em decadência, isto é, muitas rebeliões negras já haviam ocorrido e enfraquecido o sistema. Assim, a vigência da Lei Imperial aconteceu apenas sobre o ponto de vista político, causando impacto na sociedade.

Ademais, o escravo, ao ser liberto, não encontrava nenhuma perspectiva de vida, muitos continuaram trabalhando nas fazendas de seus antigos donos, ainda em condições ruins de serviço, porém, livres³¹. Assim, os escravos deixavam de ser responsabilidade do senhor da fazenda e conseqüentemente os gastos desses senhores para com os negros era extinto.

Ressalta-se, ainda, que o fluxo de imigrantes passou a se intensificar após a abolição da escravidão, a fim de preencher as lacunas deixadas pelo fim do trabalho escravo. Com isso, por volta do fim do século XIX, houve a chegada maciça de

³⁰ PIOVESAN, Flávia (Coord.). **Trabalho Escravo: Vilipêndio à Dignidade Humana**. In: FÁVERO, Nicanor Filho. São Paulo: Atlas, 2010, p.252.

³¹ FREITAS NETO, José Alves de; TASINAFO, Célio Ricardo. **História Geral e do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Harbra, 2011, p.564.

imigrantes com suas famílias que se deslocaram da Europa pela busca de melhores oportunidades.

Todavia, os imigrantes ao desembarcarem no Brasil, depararam-se com uma realidade completamente distinta daquela proposta pelos agentes de recrutamento, conhecidos com “ganchos”, em que as condições de trabalho encontradas eram tão exaustivas como aquelas que buscavam fugir³².

Muitos se viam presos aos seus empregadores uma vez que moravam em casas concedidas por eles e os produtos necessários deveriam ser comprados em mercados que pertenciam aos seus empregadores, criando assim uma teia de dívidas que impossibilitava o desligamento dos trabalhadores de seus patrões.

Portanto, apesar de a escravidão ter sido abolida formalmente, infelizmente não é possível afirmar que tal objetivo foi cumprido com êxito, ou seja, que foi erradicada no Brasil. Isto ocorre, pois se observa em diversos lugares, principalmente no meio rural, porém não só nele como também no meio urbano, práticas idênticas ao trabalho escravo.

2.2 ESCRAVIDÃO CONTEMPORÂNEA: CONCEITUAÇÃO E ENQUADRAMENTO

Diversas legislações proíbem o trabalho escravo, determinando de maneira clara e evidente a ilegalidade de tal forma de trabalho forçado, entretanto, ainda hoje subsiste uma “escravidão” camuflada, onde pessoas, negras, brancas, crianças, por não possuírem instrução educacional e boas condições financeira, encontrando-se

³² TST. **Os imigrantes no Brasil, a transição para o século XX e suas consequências para as relações de trabalho.** Disponível em: <
<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3600569/Labor+12.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2018.

em situação de pobreza, são obrigadas a exercerem trabalho em condições análogas à de escravo³³.

É importante ressaltar que os trabalhadores explorados em condições análogas à de escravos são, majoritariamente, pessoas que não enxergam possuir outras alternativas e oportunidades de empregos, senão estes que lhe são oferecidos. Além disso, grande parte destas pessoas não possuem conhecimento básico de seus direitos trabalhistas, o que acaba facilitando para os exploradores deste tipo de mão de obra.

Percebe-se que os empregadores foram adaptando esta modalidade a fim de não configurar o trabalho escravo a exploração da mão de obra barata e a não observância dos direitos trabalhistas desta classe.

Essa nova forma de praticar a exploração do trabalhador sem resguardar seus direitos assegurados em lei, é conhecida como trabalho escravo contemporâneo, o qual deixou de se pautar pela cor da pele do ser humano ou pela aquisição onerosa do indivíduo³⁴.

Assim, a necessidade e a falta de oportunidades dos trabalhadores que vivem nessas condições, combinado com a ambição do empregador por obter cada vez mais lucro com o mínimo possível de gastos, fez surgir a escravidão contemporânea, em que os direitos fundamentais dos trabalhadores são completamente ignorados por uma busca sedenta por lucros para seus empregadores.

³³ PIOVESAN, Flávia (Coord.). **Trabalho Escravo: Vilipêndio à Dignidade Humana**. In: FÁVERO, Nicanor Filho. São Paulo: Atlas, 2010, p.259.

³⁴ BARBIERI, Nataly Moitim. Escravidão contemporânea nas relações rurais de trabalho e os instrumentos para sua erradicação no Brasil. In: **UNESC em Revista**. n 24. Colatina. jul/dez. 2008. p. 80.

2.2.1 A face do trabalho escravo contemporâneo desvelada pelo artigo 149 do Código Penal

O processo de criminalização do trabalho escravo no Brasil se deu de forma gradativa, com a finalidade de punir e proibir que esta modalidade de emprego fosse praticada, assim, o trabalho escravo é considerado atualmente extinto e definitivamente proibido.

O próprio Código Penal Brasileiro, com a Lei nº 10.803/2003, que alterou o artigo 149 do referido Código³⁵, preocupou-se em reconhecer que ainda existem trabalhadores que, apesar de não serem considerados escravos, trabalham e exercem suas funções em condições análogas à de escravos.

Salienta-se que o sujeito passivo desse crime deve estar subordinado a outra pessoa, ou seja, é preciso haver um “vínculo trabalhistas” entre os sujeitos, visto que a vítima presta serviços ao empregador. É importante frisar que essa relação estabelecida entre os indivíduos é essencial para a configuração do delito, pois mesmo havendo a restrição da liberdade e não existindo o vínculo, não é possível falar em redução a condição análoga à de escravo³⁶.

De forma diversa de como a escravidão era praticada, a redução do trabalhador à condição análoga à de escravo nos dias de hoje, pode ser consumada por outros

³⁵ Art. 149 Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem

³⁶ BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal: parte especial 2: crimes contra a pessoa**. 17. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 463.

meios, como por exemplo a retenção de salário ou seu pagamento de forma desproporcional ao serviço prestado³⁷.

Quanto ao momento de consumação do crime, é válido deixar claro que sua execução se prolonga no tempo pelo período em que o sujeito ativo estiver no controle da situação, submetendo o trabalhador as condições análogas a de escravo, assim, conseqüentemente é possível autuar o agente em flagrante delito em qualquer momento da infração³⁸.

Deste modo, é importante diferenciar as modalidades de trabalho análogo à de escravo previstas no artigo 149 do Código Penal. No *caput* do referido artigo a consumação da infração penal pode ocorrer de quatro maneiras, quais sejam, o trabalho forçado, jornada exaustiva, condições degradantes de trabalho e restrição da locomoção. Apesar de todas estas modalidades configurarem o trabalho análogo, cada uma delas possui um significado diferente.

De início, o trabalho forçado será caracterizado quando o trabalhador não se apresentar de forma voluntária e seu serviço for prestado sob ameaça de alguma punição, tanto física como psicológica.

A jornada exaustiva configura-se a partir do momento em que o sujeito ativo exige do trabalhador a prestação de serviços em jornadas completamente excedentes ao admissível³⁹. Com isso, em virtude do excesso de trabalho, o indivíduo perde sua liberdade, pois não possui tempo algum para dedicar-se a vida social, visto que o dia foi destinado inteiramente ao serviço.

O trabalho em condições análogas à de escravo também pode ser configurado quando o trabalhador é submetido a condições degradantes, ou seja, quando o trabalhador exerce sua função em um local completamente insalubre, impróprio para

³⁷ Ibid., p. 464.

³⁸ PRADO, Luiz Regis. **Curso de direito penal brasileiro**, v. II. 16. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2018, 214.

³⁹ KLIPPEL, Bruno. **Jornada de trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2016, p. 64.

condições mínimas de saúde e segurança, desrespeitando o princípio basilar da dignidade humana.

O caput do artigo 149 do Código Penal estabelece ainda a restrição da locomoção do indivíduo em razão de dívida contraída junto ao empregador ou preposto, em que há a limitação do direito fundamental de ir e vir devido aos débitos atribuídos pelo sujeito ativo.

Nesse caso, é bastante comum os empregados assumirem, mesmo que involuntariamente, dívidas com seus empregadores. Essas dívidas são originadas do custo com transporte para levá-los até o local de serviço, dos alimentos que os empregados consomem, dos vestuários oferecidos, e muitas vezes até mesmo das ferramentas que são utilizadas para o próprio serviço.

De forma equiparada, o parágrafo primeiro ainda estabelece três outros modos de consumação da infração penal. Primeiramente, tem-se o cerceamento do uso de qualquer meio de transporte, a fim de reter o trabalhador no local de trabalho limitando o acesso tanto a transportes públicos como particulares.

Já em relação às duas outras maneiras, o artigo 149, §1º, inciso II do Código Penal traz a vigilância ostensiva no local de trabalho como controle e fiscalização, direta ou indireta, praticadas excessivamente. Além disso, prevê a punição para quem confiscar os documentos ou objetos pessoais do trabalhador impedindo de deixar o local de trabalho.

No tocante ao §2º do referido artigo, este estabelece as causas de aumento de pena, as quais ocorreram no caso de o crime ser praticado em desfavor de crianças ou adolescentes, ou seja, respectivamente, pessoas com até doze anos ou entre doze e dezoito anos⁴⁰.

⁴⁰ PRADO, Luiz Regis. **Curso de direito penal brasileiro**, v. II. 16. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2018, 214.

Por fim, a última causa de aumento será aplicada quando o crime de redução análoga à de escravo ocorrer impulsionado por questões referentes a raça, cor, etnia, religião ou origem.

3 AMPLIAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO AUTORIZADA PELA REFORMA TRABALHISTA: INCENTIVO AO LABOR EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO?

3.1 REFORMA TRABALHISTA E ALTERAÇÕES NAS NORMAS CELETISTAS SOBRE TRABALHO EM SOBREJORNADA

Com a vigência da reforma trabalhista é possível observar diversas alterações nas normas celetistas, principalmente no tocante a duração do trabalho. Antes da constância da Lei 13.467/2017, a jornada 12x36 era permitida somente quando regulamentada por convenção ou acordo coletivo, porém, atualmente foi inserida a possibilidade dessa jornada por ser aplicada por meio do acordo individual escrito.

Além disso, a jornada compensada era permitida somente em determinadas atividades, principalmente aquelas voltadas para a área de saúde, visto que essas tarefas são essenciais à população e não podem parar com o seu funcionamento.

Esse posicionamento possui como base a súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho⁴¹, a qual estipula a jornada 12x36 somente em situações excepcionais e naquelas ajustadas por negociação coletiva, impossibilitando o acordo individual por escrito. Entretanto, com a Lei 13.467/2017 é possível a aplicação da jornada compensada em todas as atividades, ainda quando firmada entre empregador e direção da empresa, retirando assim seu caráter extraordinário.

Com isso, ressalta-se o significado do trabalho em sobrejornada, ou seja, quando o trabalhador ultrapassa com horas extraordinárias a duração do trabalho previamente estipulado, tanto no contrato como em legislação específica. Entretanto, apesar de a

⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n 444**. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 4 nov. 2018.

jornada compensada 12x36 estar regulamentada por lei, observa-se que o limite máximo da jornada de trabalho estabelecido na própria Constituição Federal é desrespeitado.

Ademais, às duas horas possíveis de exceder a jornada de trabalho, como horas extraordinárias, também não são levadas em consideração, visto não ser aplicada a jornada 12x36 o adicional de horas extras, somente quando descaracterizado o regime, isto é, quando ultrapassado o limite de doze horas.

3.1.1 Exigência patronal do cumprimento de jornada exaustiva chancelado pela reforma trabalhista: trabalho em condições análogas à de escravo?

O poder diretivo do empregador constitui no conjunto de prerrogativas disponível a empresa para assim organizar sua estrutura interna, como por exemplo, os possíveis regimes a serem adotados pelos trabalhadores⁴².

Origina-se do poder diretivo o *jus variandi*, isto é, a faculdade que tem o empregador de realizar mudanças não essenciais na relação de trabalho de maneira unilateral, com o objetivo de levar maior desenvolvimento a empresa.

Frente ao *jus variandi*, fala-se no direito de resistência do empregado, em que o trabalhador ao estar diante de um ato abusivo de seu superior hierárquico poderá resistir ao seu comando. Assim, o uso irregular do poder diretivo por parte do empregador faz nascer ao trabalhador o *jus variandi*⁴³.

⁴² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl.. São Paulo: LTr, 2018, p.788.

⁴³ VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador**. São Paulo: LTr, 1996, p. 74.

Afirma-se que o direito de resistência é uma garantia fundamental do trabalhador, em que seu oposto será a submissão do empregado⁴⁴ a uma ordem ilícita advinda do superior hierárquico, violando assim, o direito fundamental do empregado.

Contudo, apesar da existência da figura do direito de resistência do trabalhador, quando o empregador propõe alguma alteração, ou até mesmo no início do contrato de trabalho, o empregado mesmo não sendo coagido, sente-se na obrigação de aceitar a proposta realizada pelo superior, pois conseqüente a sua recusa, as chances de dispensa do empregado são muito maiores.

Assim, na proposição do cumprimento de jornada compensada no regime 12x36 por parte do empregador, ou alteração da jornada, indiretamente o trabalhador vê-se obrigado a concordar com aquilo oferecido, pois caso contrário, não terá a garantia do emprego.

A jornada compensada 12x36 aparentemente pode parecer mais favorável ao trabalhador, uma vez que este terá basicamente um dia de descanso, porém, após análise dos fundamentos para estipulação da jornada de oito horas, é possível observar que ultrapassar esse limite em quatro horas, estar-se-ia mais próximo de uma jornada exaustiva, devido ao seu excesso.

Além disso, há também a possibilidade de redução do intervalo intrajornada, logo, tem-se a hipótese de determinação do regime 12x36 com repouso de no mínimo trinta minutos.

Como visto anteriormente, o crime de redução do indivíduo a condição análoga à de escravo pode ser consumado de diversas formas, entretanto, somente uma delas é o suficiente para caracterizar o ilícito penal.

Ao tratar da jornada exaustiva no Código Penal, o legislador enfatiza as condições degradantes de trabalho presentes na sociedade, mesmo quando previstas em contrato, porém, aplicadas na prática de forma diversa. Assim, deve-se levar em

⁴⁴ Ibid., p. 79.

conta o princípio da primazia da realidade, isto é, observar o que de fato era posto ao trabalhador, e não somente aquilo conhecido no contrato.

Dessa forma, tem-se como exemplo da jornada exaustiva o trabalhador que extrapola a jornada, prestando inúmeras horas extras por dia, em um lapso temporal expressivamente longo, sem levar em consideração o que as legislações expõem⁴⁵.

Não só o trabalho forçado caracteriza a infração penal do artigo 149 do Código Penal, obrigar o trabalhador a cumprir jornada exaustiva acaba por minar as forças do empregado, comprometendo sua saúde física e mental, consumando também o delito em questão⁴⁶.

Por fim, em comparação a jornada compensada 12x36, esta, embora regulamentada, transcende de forma evidente o número máximo de horas extraordinárias permitidas, assim como leva o trabalhador ao seu limite no final da jornada.

⁴⁵ KLIPPEL, Bruno. **Jornada de trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2016, p. 64.

⁴⁶ GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal: parte especial**. 15. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2018, p. 449.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho ao estabelecer normas que regulam a duração do trabalho levou em considerações O Direito do Trabalho ao estabelecer normas que regulam a duração do trabalho levou em considerações diferentes fundamentos, tanto de ordem biológica, social econômica. Tais fundamentos possuem como objetivo a estipulação de limites, como por exemplo, o máximo da jornada de trabalho e o mínimo para concessão do intervalo intrajornada.

Com a reforma trabalhista, diversas normas foram alteradas ou incluídas no texto normativo, principalmente no tocante a duração de trabalho. Com isso, pode-se citar a jornada compensada de 12x36 horas, o regime de teletrabalho e a redução do intervalo intrajornada.

Em relação à jornada 12x36, destaca-se a inserção do parágrafo único do artigo 60 da Consolidação das Leis Trabalhistas, uma vez que não há mais a necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. Além disso, com a Lei 13.467/2017, é possível estabelecer a jornada compensada por meio de acordo individual escrito, antes somente aceito quando realizado por negociação coletiva.

Nesse caso, prevalece a lógica do negociado sobre o legislado, ainda mesmo pela possibilidade de redução do intervalo intrajornada, garantido ao repouso do trabalhador, de uma hora para no mínimo trinta minutos, desde que disposto em convenção ou acordo coletivo.

Outro ponto a mencionar diz respeito à alteração da natureza jurídica das normas sobre duração do trabalho, retirando seu caráter de normas de saúde, higiene e segurança. Entretanto, afirma-se que tal mudança torna-se inviável, pois os limites, assim como a regulamentação das atividades insalubres, visam proteger o trabalhador de situações nocivas à saúde.

Assim, a fim de relacionar as mudanças feitas pela reforma trabalhista com o trabalho escravo contemporâneo, é preciso contextualizar e explicar no que consiste essa nova forma de exploração do trabalhador. Isso ocorre, pois, a escravidão foi praticada na sociedade de diferentes formas, assim como no início da colonização brasileira até a abolição do trabalho escravo.

Para isso, é importante destacar e analisar o artigo 149 do Código Penal, em que tipifica o crime de redução do indivíduo a condições análogas à de escravo, além de suas possíveis formas de consumação.

Dessa forma, com o significado de trabalho escravo contemporâneo, juntamente com o estudo das alterações e inclusões realizadas pela reforma trabalhista, torna-se essencial a comparação entre ambos, visto a jornada exaustiva, tipificada nessa infração penal, estar diretamente relacionada com a duração do trabalho expresso na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Assim, afirma-se que o trabalhador submetido a jornada compensada 12x36 horas, com intervalo intrajornada de trinta minutos, estabelecida por meio de negociações coletivas, sem necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho e ausente sua natureza de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho, exerce sua função em jornada exaustiva, caracterizando, conseqüentemente, trabalho em condições análogas à de escravo.

REFERÊNCIAS

BARBIERI, Nataly Moitim. Escravidão contemporânea nas relações rurais de trabalho e os instrumentos para sua erradicação no Brasil. In: **UNESC em Revista**. n 24. Colatina. jul/dez. 2008.

BITENCOURT, Cezar Roberto. **Tratado de Direito Penal: parte especial 2: crimes contra a pessoa**. 17. ed. rev., ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2017.

BRASIL. **Constituição [da] República Federativa do Brasil**:. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 06 nov. 2018.

_____. **DECRETO-LEI N.º 5.452, 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: 05 nov. 2018.

_____. **DECRETO-LEI Nº 2.848, DE 7 DE DEZEMBRO DE 1940**. Código Penal. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 04 nov. 2018.

_____. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula n 444**. É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 4 nov. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista**. 14. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

DARCANCHY, Mara Vidigal. **Teletrabalho para pessoas portadoras de necessidades especiais**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl.. São Paulo: LTr, 2018.

FREITAS NETO, José Alves de; TASINAFO, Célio Ricardo. **História Geral e do Brasil**. 2. ed. São Paulo: Harbra, 2011.

GRECO, Rogério. **Curso de Direito Penal: parte especial**. 15. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2018.

KLIPPEL, Bruno. **Jornada de trabalho e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2016.

LACERDA, Rosangela Rodrigues Dias de. *Crítica às alterações na jornada de trabalho decorrentes da reforma trabalhista à luz do princípio de proibição do retrocesso social*. **Revista dos Tribunais**. São Paulo, n. 106, vol. 984, p.109-128, 31 out. 2017.

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

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil**. São Paulo: LTr, 2001.

MELO, Raimundo Simão de. *Responsabilidade civil do empregador pelos danos ao meio ambiente do trabalho e à saúde do trabalhador*. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, 26 fev. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/18580>>. Acesso em: 26 out. 2018.

MELO, Sandro Nahmias. *Teletrabalho, controle de jornada e direito à desconexão*. **Revista LTr Legislação do Trabalho**. São Paulo, 2017, p. 1081-1085, set. 2017.

NETTO, Luísa Cristina Pinto. **O princípio de proibição de retrocesso social**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

PIOVESAN, Flávia (Coord.). *Trabalho Escravo: Vilipêndio à Dignidade Humana*. In: FÁVERO, Nicanor Filho. São Paulo: Atlas, 2010.

PRADO, Luiz Regis. **Curso de direito penal brasileiro, v. II**. 16. ed. ver., atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2018.

SALIBA, Tuffi Messias; CORRÊA, Márcia Angelim Chaves. **Insalubridade e periculosidade: aspectos técnicos e práticos**. 5. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

TST. **Os imigrantes no Brasil, a transição para o século XX e suas consequências para as relações de trabalho**. Disponível em: <

<http://www.tst.jus.br/documents/10157/3600569/Labor+12.pdf>>. Acesso em: 17 ago. 2018.

VIANA, Márcio Túlio. **Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador**. São Paulo: LTr, 1996.

VICENTINO, Cláudio; DORIGO, Gianpaolo. **História para o Ensino Médio: História geral e do Brasil**. São Paulo: Scipione. 2001.