

CESED - CENTRO DE ENSINO SUPERIOR E DESENVOLVIMENTO
UNIFACISA – CENTRO UNIVERSITÁRIO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ALINE OLIVEIRA DE ANDRADE

**REFLEXOS DA LEI DE Nº 13.874/2019: Análise da in(viabilidade) de negociação
da duração de jornada de trabalho com ênfase na modalidade de registro de
ponto por exceção**

CAMPINA GRANDE - PB

2019

ALINE OLIVEIRA DE ANDRADE

REFLEXOS DA LEI DE Nº 13.874/2019: Análise da in(viabilidade) de negociação da duração de jornada de trabalho com ênfase na modalidade de registro de ponto por exceção

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico, apresentado como pré-requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito, outorgado pela UniFacisa – Centro Universitário.

Área de concentração: Direito do trabalho, sustentabilidade e transformações sociais.

Orientador: Prof.º da UniFacisa Francisco de Assis Barbosa Junior, Ms.

.

CAMPINA GRANDE - PB

2019

Trabalho de Conclusão de Curso - Artigo Científico – Reflexos da Lei nº 13.874/2019: análise da (in)viabilidade de negociação da duração de jornada de trabalho com ênfase na modalidade de registro de ponto por exceção, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Direito, outorgado pela UniFacisa– Centro Universitário.

Aprovado em ____/____/____

Banca Examinadora:

Prof.º da UniFacisa, Francisco de Assis
Barbosa Junior, Titulação: Mestre.
Orientador

Prof.º da UniFacisa, Nome Completo do
Segundo Membro, Titulação.

Prof.º da UniFacisa, Nome Completo do
Terceiro Membro, Titulação.

REFLEXOS DA LEI DE Nº 13.874/2019: Análise da in(viabilidade) de negociação da duração de jornada de trabalho com ênfase na modalidade de registro de ponto por exceção

Aline Oliveira de Andrade¹

Prof.º Orientador Francisco de Assis Barbosa Junior²

RESUMO

O presente artigo introduz uma abordagem sobre o âmbito do Direito Trabalhista em sua exegese, derivando-se dos elementos primordiais que o compõe, dentre os quais, aponta-se as regras, valores e princípios. O advento da Magna Carta de 1988 dispôs de normas protetivas a classe trabalhadora, outorgando-lhes direitos fundamentais e direitos sociais, estabelecendo, inclusive, limitações a duração do dia de trabalho. Contudo, as Leis de nº 13.467/2017 e de nº 13.874/2019 alteraram completamente a órbita protecionista estipulada por normas infraconstitucionais e, conseqüentemente, transgrediram disposições constitucionais do Direito do Trabalho. Nesse sentido, discorre das inovações legislativas a contemporânea modalidade de frequência diária padronizada em instrumento coletivo, mediante o qual, faz-se presumir a jornada britânica do início e do término do dia laborado, não aferindo a real trajetória exercida pelos trabalhadores. Por fim, a metodologia empregada foi a bibliográfica e a documental para a construção e desenvolvimento do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Controle de jornada de trabalho; Frequência diária; Lei de nº 13.467/2017; Lei de nº 13.874/2019.

¹ Graduanda do curso de Direito pela Universidade de Ciências Sociais Aplicadas – UniFacisa. aline.andradee97@gmail.com.

² Graduado no Curso de Direito pela Universidade Estadual da Paraíba em 1995. Mestrado em História pela Universidade Federal de Campina Grande em 2014. Doutorando na Universidade do Minho, Portugal. Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Docente do Curso Superior na UniFacisa – Centro Universitário da disciplina de Prática Jurídica III e Docente da Pós-Graduação da Escola Superior da Magistratura Trabalhista e do UNIPE. franciscoprofessor1900@gmail.com.

ABSTRACT

This present article introduces an approach regarding the scope of Labor Law in its exegeses, deriving of the primordial elements that composes it, among which, highlights rules, values and principles. The advent of the Magna Carta in 1988 afforded protective norms to workers rank, bestowing fundamental rights and social right, besides, it also settled restrictions on the length of a working day. However, the Law nº 13.467/2017 and the Law nº 13.874/2019 altered altogether the protectionist orbit, stipulated by infraconstitutional norms, and consequently, transgressed constitutional provisions of Labor Law. Therefore, this passage discourses the legislative innovations the contemporary daily frequency mode standardized in collective instrument, whereby assumes British journey of the beginning and the end of a day worked, which one does not gauge the real trajectory traveled by the workers. Lastly, the methodology used was the bibliographic and the instrumental ones for the making and development of this research work.

KEYWORDS: control of the workday; daily frequency; Law nº 13.467/2017; Law nº 13.874/2019.

1 INTRODUÇÃO

Primeiramente, o Direito Trabalhista manifestou-se no século XIX segundo três componentes históricos preponderantes que assolavam o mundo: o econômico, o social e o político. Nesse sentido, o novo sistema normativo foi constituído com base em regras, valores e princípios concernentes às relações jurídicas entre empregado e empregador.

Prefacialmente, cumpre salientar que a Magna Carta de 1988 inovou o âmbito trabalhista e assegurou-lhe uma guia de direitos sociais, inclusive dispôs sobre a redução da jornada semanal e das normas protetivas que diminuíssem os riscos intrínsecos ao ambiente laboral, com o propósito de proteger os direitos consagrados no ordenamento jurídico brasileiro.

Seguindo os ditames constitucionais, o antigo Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria de nº 373/2011 implementando normas referentes a maneiras de efetuar o registro da frequência diária dos empregados, cujo labor era passível de controle patronal. Ainda no mesmo instrumento, dispôs sobre a viabilidade

do lançamento padronizado das diárias, desde que sucedesse de autorização por Acordo Coletivo de Trabalho, sendo possível, através do mesmo, a consignação apenas das horas extraordinárias e dos atrasos. Não obstante, é mister esclarecer que esse entendimento nunca foi acolhido pelos tribunais brasileiros.

Nesse íterim, a Lei de nº 13.467/2017, conhecida por Reforma Trabalhista, apresentou uma nova versão quanto aos direitos inerentes a classe trabalhadora, dentre os quais, estipulou que as regras concernentes a duração do dia de trabalho não deveriam ser consideradas para fins de diretrizes inerentes a saúde e a segurança do trabalho, e portanto, poderiam ser flexibilizadas através de transação coletiva pactuada entre os sindicatos ou entre os sindicatos e as empresas.

É premente que se deixe claro que após as alterações realizadas pela Lei de nº 13.467/2017, foi editada a Medida Provisória de nº 881/2019, convertida na Lei de nº 13.874/2019, que para corroborar com o novo regramento instaurado, fez-se obrigatório a administração do tempo laborado apenas para empresas com mais de 20 (vinte) funcionários, ou seja, instituiu-se um laque de opções para a classe autossuficiente e menosprezou os direitos previstos para os hipossuficientes da relação trabalhista.

Neste viés, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho inovou a jurisprudência brasileira com dois precedentes referentes a anotação da frequência diária invariável desde que estipulada por intermédio de transação coletiva, seguindo a ideia central proposta pela alteração prevista com a Lei de nº 13.467/2017.

Em suma, há de se perceber perfeitamente que o cerne da questão conflita notavelmente com as diretrizes regulamentadoras inerentes a saúde e a segurança do trabalho, contrapondo detidamente aos princípios basilares e protetivos previstos na Constituição Federal e no Direito do Trabalho.

Em face do exposto, pergunta-se: é constitucional a flexibilização das regras concernentes a duração do dia de trabalho por intermédio de negociação coletiva após as alterações instituída pelas Leis de nº 13.467/2017 e de nº 13.874/2019?

Isto posto, o presente trabalho visa analisar as recentes alterações legislativas pelo viés da (in)viabilidade da flexibilização da administração da duração do dia de trabalho por transgredir normas protetivas relacionadas a saúde do trabalhador, já que a *contrário sensu*, os princípios protetivos inerentes aos trabalhadores estariam sendo desrespeitados.

Face as considerações aduzidas, este estudo tem como objetivo geral analisar as inovações introduzidas no âmbito trabalhista com o advento das Leis de nº 13.467/2017 e de nº 13.874/2019. Entrementes, já os objetivos específicos são para relacionar os preceitos de duração de jornada com as normas referentes a saúde e a segurança do trabalho; demonstrar a inviabilidade da anotação da frequência diária padronizada, e por fim, levantar as divergências entre as modificações legislativas e a realidade do meio ambiente laboral.

A metodologia empregada para o desenvolvimento do trabalho foi a bibliográfica e documental, baseada em doutrinas, legislações, jurisprudências, artigos científicos dispostos nas Revistas Jurídicas dos Tribunais Regionais do Trabalho e a coletânea de dados no Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Entrementes, foi utilizado o método de coleta de informações através da leitura analítica por intermédio de uma compilação de textos para a formação do artigo científico. Por fim, foi imprescindível para corroborar com a tese a aplicação de citações de múltiplos autores, consolidando o objeto central da problemática abordada, contribuindo assim, para a realização da pesquisa.

2 CONTEXTO HISTÓRICO: CONTROLE DE JORNADA E AS ESPÉCIES DE REGISTRO DE PONTO

Inicialmente, vale ressaltar que o Direito Trabalhista originou-se segundo a eclosão de dois movimentos históricos, a Revolução Francesa e a Revolução Industrial, cujo desenvolvimento resultou no sistema normativo elaborado no século XIX, com o advento “[...] de um conjunto de fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos: fatores econômicos, fatores sociais, fatores políticos.” (DELGADO, 2017, p. 94).

Partindo da premissa histórica, o direito trabalhista pode ser conceituado a partir do conjunto de regras, valores e princípios que regulamentam as relações empregatícias desenvolvidas entre a figura do empregado e do empregador no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido, discorre Carlos Henrique Bezerra Leite:

O ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por

escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores (LEITE, 2018, p. 42).

No Brasil foi instituída em 1934 a primeira Constituição a prevê normas relativas aos direitos trabalhistas, não obstante, apenas na Magna Carta de 1988 que se passou a dispor sobre os direitos sociais em capítulo específico, outorgando-lhes nova roupagem já na presença do Estado Democrático de Direito.

A primeira Constituição brasileira a versar sobre direitos trabalhistas foi a de 1934. De lá para cá, todas elas contêm princípios e regras basilares do direito do trabalho, embora sob a perspectiva do modelo liberal clássico.

É a Constituição Federal de 05.10.1988 que inaugura uma nova página na história dos direitos sociais no Brasil, repercutindo diretamente no direito do trabalho sob o paradigma do Estado Democrático de Direito (LEITE, 2018, p. 37).

Tendo em vista as alterações no ordenamento jurídico brasileiro quanto a seara dos direitos trabalhistas, destaca-se uma das inovações mais pertinentes, vejamos:

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; (BRASIL, 2016, p.18).

Destarte, manteve-se imprescindível após a Constituição Federal de 1988 a constância do controle do tempo laborado pelo empregado, pois, apesar da limitação acima disposta, naturalmente existia a probabilidade de ocorrer de maneira esporádica a extrapolação da quantidade de horas diárias estabelecidas por lei.

Por conseguinte, face as considerações aduzidas, em 1995, foi formulada a Portaria de nº 1.120/1995 do Ministério do Trabalho e Emprego (hoje, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho) dispondo sobre a permissão a adoção pelos empregadores de formas optativas a monitoração da jornada exercida (incluído a anotação da frequência diária invariável), se houvesse a respectiva autorização por meio de transação coletiva.

Contudo, a Portaria de nº 1.120/1995 tornou-se sem efeito após o advento da Portaria de nº 373/2011 do Ministério do Trabalho e Emprego, que implementou novos critérios para a validade dos sistemas alternativos.

Art. 1º – Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, desde que autorizados por Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

§ 1º – O uso da faculdade prevista no caput implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada vigente no estabelecimento.

[...]

Art. 2º – Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, mediante autorização em Acordo Coletivo de Trabalho.

[...]

Art. 3º - Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

I - restrições à marcação do ponto;

II - marcação automática do ponto;

III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e

IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.
(MINISTÉRIO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, 2019).

Indubitavelmente, segundo o advento da Portaria acima mencionada, já no ano de 2011, havia diretrizes estabelecidas com o propósito de manter a administração do tempo laborado por intermédio de meios alternativos, ou seja, criou-se um precedente normativo antevendo a hipótese relativa a anotação da frequência diária padronizada.

Assim, percebe-se pelo teor das Portarias que se não houvesse a respectiva autorização, seria obrigatório a anotação do tempo de trabalho realizado pelos empregados, especificando-se com exatidão o horário de início e do término nas atividades executas.

Isto posto, a maior parte das empresas manteve em registro a administração do tempo laborado pelos seus empregados com o propósito de assegurar um ambiente laboral seguro e organizado para ambas as partes da relação trabalhista, reduzindo-se os riscos de incidentes no trabalho por ausência de descanso, e consequentemente, demandas judiciais.

3 DO CONTROLE DE JORNADA E DOS NOVOS MÉTODOS DE REGISTRO DE PONTO ESTABELECIDOS PELA LEI DE Nº 13.874/2019

Na Consolidação das Leis do Trabalho havia regras concernentes a administração do tempo laborado, prevendo para estabelecimentos com mais de 10 (dez) funcionários que seriam indispensáveis a verificação do horário de entrada e de saída, conforme as modalidades de ponto (BRASIL, 2019).

Nesse sentido, observa-se que a anotação da frequência diária é classificada como facultativa segundo o número de trabalhadores efetivos na empresa, porque subsistindo a quantidade inferior a 10 (dez) empregados, classifica-se como dispensável a administração do tempo em ambiente laboral de pequeno porte.

Neste viés, contradizendo o teor das Portarias instituídas, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou o entendimento na súmula de nº 338, senão, vejamos:

[...]

III - Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir. (BRASIL, 2019, p. 833).

Contudo, após perpassar dos anos aplicando a respectiva súmula, a Lei de nº 13.467/2017, conhecida popularmente como Reforma Trabalhista, dispôs novos regramentos referentes as modalidades de folha de ponto, considerando não constituir qualquer mácula aos direitos protecionistas.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

[...]

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

[...]

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

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. (BRASIL, 2019, p. 164-165)

Nessa vereda, foi editada a Medida Provisória de nº 881/2019 dispondo sobre as hipóteses para aplicação da anotação da frequência diária do trabalhador, no mesmo momento, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho se pronunciou sobre a matéria quando ainda era Medida Provisória, mediante a Nota Técnica de nº 17/2019, dispondo que:

[...]

A alteração de dez para vinte trabalhadores, [...] amplia significativamente o contingente de empregados que não terá registro de sua jornada de trabalho, o que dificulta a implementação e fiscalização de direitos constitucionalmente assegurados, como os limites da jornada de trabalho e o pagamento de horas extras.

Além de contrariar política de saúde no trabalho (os excessos de jornada estão associados ao adoecimento e aos acidentes de trabalho), tal medida é desvantajosa até mesmo para o Estado. O controle efetivo da jornada reduz a probabilidade de conflitos judiciais e, quando não os impede, apresenta-se como prova documental de grande valia, pois a ausência de registro de jornada torna a instrução processual mais complexa.

Logo, deve ser mantido o número de dez trabalhadores.

[...]

(MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019, p. 15-17).

Como se pode verificar, a ausência da administração do horário laborado contrapõe todas as regras concernentes à saúde do trabalhador no cenário laboral e, ainda, o número de demandas processuais aumentariam drasticamente, o que provocaria desvantagem para o Estado, as empresas e, principalmente, aos empregados.

De acordo com os argumentos trazidos à baila, todos os registros de ressalvas dos funcionários derivam de autorização hierárquica, razão pela qual a nova disposição legislativa servirá para burlar a remuneração de horas extras e a jornada realizada acima do limite permitido. Ademais, o órgão fiscalizador ficará impossibilitado de averiguar as empresas que se adequaram ao cumprimento das novas regras concernentes ao tempo de labor exercido pelos obreiros. (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2019).

Neste viés, a Medida Provisória de nº 881/2019 convertida na Lei de nº 13.874 em 20 de setembro de 2019, estabeleceu novos regramentos quanto à administração do tempo laborado.

Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

§ 1º (Revogado).

§ 2º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.

[...]

§ 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (BRASIL, 2019).

Neste passo, constata-se uma mudança brusca quanto as regras relativas à modalidade de formas optativas de registro de ponto. Sendo determinado a obrigatoriedade para estabelecimentos com mais de 20 (vinte) funcionários, o que anteriormente para estabelecimentos com mais de 10 (dez) funcionários. Por outro lado, também está previsto a disponibilidade da anotação da frequência diária padronizada ao tempo laborado, aferindo apenas a jornada extraordinária lograda ou os atrasos que ultrapassam os limites legais deste (ponto por exceção), sendo, portanto, dispensado o lançamento da jornada ordinária.

Desse modo, é possível constatar que a Lei de nº 13.874/2019 surgiu para consolidar o ônus prescrito pela Lei de nº 13.467/2017 instituindo no âmbito legal mais flexibilidade e novas regras a gerência do tempo laborado em jornada excepcional.

3.1 DA COLETÂNEA DE DADOS DOCUMENTAIS DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO

Vale destacar que após a Reforma Trabalhista (porém naturalmente antes da Lei de nº 13.874/2019) o número de demandas na Justiça do Trabalho despencou

eficientemente. Não obstante, segundo a pesquisa realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho, coletada até setembro de 2019, o pedido mais requisitado pelos trabalhadores constituía-se de remuneração pelas horas extras, totalizando 37.205 (trinta e sete mil, duzentos e cinco) processos.

Neste íterim, foi efetuada a mesma pesquisa junto ao Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, localizado no Estado da Paraíba, com o objetivo de cotejar o assunto mais frequente nos litígios processuais. Desta feita, a partir do número de demandas processuais distribuídas até agosto de 2019 foi possível averiguar que o assunto mais recorrente do Tribunal se correlaciona também ao pagamento do labor extraordinário, com se destaca abaixo:

Tabela 1 - Ranking dos Assuntos mais Recorrentes em 2019³

Assunto	Quantidade
Horas Extras	2.317
Adicional de Horas Extras	2.273
Levantamento/Liberação	1.963
Décimo Terceiro Salário	1.944
Liberação/Entrega das Guias	1.732
Adicional de Insalubridade	1.598
Indenização por Dano Moral	1.530
Intimação/Notificação	1.309
Indenização	1.144
Adicional de Hora Extra	1.140
Rescisão Indireta	981
Contratuais	974
Reconhecimento de Relação de Emprego	956
Salário Vencido/Retido	862
Seguro Desemprego	751
Proporcional	712
Indenização – Efeitos	644
Adicional Noturno	642
Intervalo Intrajornada	612
Repouso Semanal Remunerado e Feriado	554
Despedida/Dispensa Imotivada	538
Correção Monetária	491
Vale Transporte	490
Anotação na CTPS	475
Expurgos Inflacionários	469
Fruição/Gozo	466
CTPS	457
Abono Pecuniário	439

Fonte: Tribunal Regional da 13ª Região, 2019.

Como se pode verificar a partir da análise dos dados expostos, o pedido mais requisitado pelos trabalhadores é o pagamento das horas extras e o respectivo

³ Tabela elaborada conforme os dados documentais fornecidos pelo Orientador Francisco de Assis Barbosa Junior.

adicional de até 50% (cinquenta por cento) da hora normal, dados coletados antes do advento da Lei de nº 13.874/2019. É de se perceber, portanto, que mesmo na época indispensável para a anotação da frequência diária, o cenário trabalhista já era impregnado por fraudes nos registros de ponto e inadimplemento da remuneração de horas extraordinárias.

Ora, face as considerações aduzidas, as alterações legislativas trazem à lume um cenário contraproducente no Direito Trabalhista, evidenciando que a nova conjuntura imposta propícia a proliferação da ocorrência de fraudes, visto que antes da modificação do texto legal, já era corriqueiro a mácula ao direito constitucionalmente previsto da limitação a jornada semanal.

Ademais, a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho ficará impossibilitada de efetuar a fiscalização nessas empresas, porque o ambiente laboral estará repleto de jornadas britânicas, o que tornaria o seu trabalho sem efeito, já que não será possível monitorar as ressalvas existentes no controle de jornada, inviabilizando, mais uma vez, a limitação da jornada de trabalho.

Não obstante ainda, a retirada do ordenamento jurídico do requisito da obrigatoriedade as empresas, a anotação da frequência diária provocarão um colapso na Justiça do Trabalho, congestionando-a com demandas relativas ao mesmo pedido, que demandarão a produção de prova testemunhal no decorrer do processo, impossibilitando, assim, a agilidade na resolução das ações judiciais.

3.2 DA ANÁLISE DE DECISÕES JURISPRUDENCIAIS

No caso ora em estudo, apesar do cenário delicado ocasionado pelas modificações na conjuntura do Direito do Trabalho, é importante destacar o entendimento firmado pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, em processo de relatoria do Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, publicado em 26 de outubro de 2018, que enalteceu a anotação da frequência diária invariável disposta em norma coletiva considerando-a válida para todos os efeitos jurídicos.

[...]

É inequívoco que, no âmbito da negociação coletiva, os entes coletivos atuam em igualdade de condições, o que torna legítimas as condições de trabalho por eles ajustadas, na medida em que afasta a hipossuficiência insita ao trabalhador nos acordos individuais de trabalho.

Assim, as normas autônomas oriundas de negociação coletiva, desde que resguardados os direitos indisponíveis, devem prevalecer sobre o padrão heterônomo justralhista, já que a transação realizada em autocomposição

privada resulta de uma ampla discussão havida em um ambiente paritário, no qual as perdas e ganhos recíprocos têm presunção de comutatividade.
[...] (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018).

No caso em tela, a mesma 4ª Turma do respectivo Tribunal, publicou em 29 de março de 2019, em processo com relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, que por decisão unânime, aplicou a teoria do conglobamento para finalizar o conflito.

[...]
o Supremo Tribunal Federal adotou explicitamente tese no sentido de que a teoria do conglobamento deve ser adotada para dirimir conflito entre normas coletivas de trabalho, daí resultando que cada instrumento deve ser visto de forma global. (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2019).

Tendo em vista as decisões citadas, esta Corte inovou o cenário jurisprudencial quando decidiu que a gerência do tempo trabalhado pelo empregado não encontrava-se inserido no índice de garantias inegociáveis, gerando precedentes de grande magnitude, contrariando notadamente o entendimento sumulado pela Corte sobre a frequência diária invariável, posto que o teor da súmula inviabiliza completamente o ensejo das modalidades instituídas para aferição de tempo de trabalho.

Insta esclarecer que o entendimento majoritário dos Tribunais acerca da testilha não convalidava acordos ou convenções que promovessem a redução, restrição ou retrocessão dos privilégios incumbidos a classe trabalhadora, em prol das disposições consolidadas na Magna Carta.

O deslinde da questão reputa válido a análise do julgamento do Recurso Extraordinário de nº 590.415/SC, tema de nº 152, em crivo de repercussão geral pela relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, o qual foi consolidado o entendimento referente a negociação coletiva de trabalho, adotando-se a teoria do conglobamento para dirimir qualquer controvérsia.

[...]
28. Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.

[...] (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2015, p. 19)

Nesse sentido, é oportuno consignar que a teoria do conglobamento utilizada como fundamento para a decisão “consiste em um procedimento de análise, classificação e seleção de normas comparadas entre si” (DELGADO, 2017).

Há duas denominações quanto a teoria do conglobamento, veja-se:

Prefacialmente, cumpre salientar que o conglobamento mitigado ou setorizado consiste em um conjunto normativo analisado de forma global, e no momento oportuno para seleção das normas, o conjunto é cotejado com os demais para que seja extraído de cada um a parte mais favorável.

Neste ínterim, o conglobamento total ou amplo considera o conjunto normativo como um inteiro indivisível, comparando-se aos demais, e após acareação, conclui-se pelo instrumento mais favorável de maneira global, logo, esse é o entendimento aplicado pela Excelso Pretório.

Já a vertente do conglobamento total ou amplo exacerba a lógica da teoria do conglobamento, fazendo-a perder as suas vantagens metodológicas e científicas. Simplesmente considera o conjunto de todo o ordenamento ou o conjunto de todo o diploma normativo, realizando, a partir daí, a comparação, de modo a concluir pelo mais favorável. (DELGADO, 2017, p. 199).

É premente que se deixe claro a justificativa da decisão da Corte Suprema na aplicação da teoria do conglobamento, visto que analisaram conjuntamente os direitos disponíveis transacionados na negociação coletiva, resguardando-se o mínimo necessário para efetividade do direito, principalmente quanto as diretrizes protetivas inerentes ao espaço laboral.

[...]

Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2015, p. 16-17).

Face as considerações aduzidas, as decisões emanadas pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho não asseguraram o mínimo civilizatório para as relações trabalhistas, ocasionando, principalmente, a afronta à limitação da jornada semanal e às normas protetivas a saúde e segurança do trabalho, além de outros direitos básicos essenciais para a execução de qualquer atividade laboral.

Diante do exposto, filia-se ao entendimento que o patamar mínimo civilizatório deve ser respeitado e resguardado pela legislação trabalhista, e apenas os direitos disponíveis que estão adstritos a viabilidade de transação que poderiam se sujeitar aos instrumentos coletivos de trabalho, o que não é o caso da flexibilização da administração do tempo laborado pelo advento da faculdade da anotação da frequência diária.

4 FUNDAMENTOS CONSTITUCIONAIS SOBRE AS NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO

No tocante às normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, o artigo 7º, inciso XXII, da Magna Carta de 1988 estabelece aos trabalhadores que deve ser resguardado o mínimo de exposição possível aos riscos inerentes ao trabalho.

Neste viés, é dever do Estado Democrático de Direito estabelecer normas a serem seguidas pelos empregados e empregadores para o cumprimento dos ditames previstos constitucionalmente, por outro lado, é atribuição do Poder Público assegurar que essa proteção seja efetivada.

Os direitos sociais, nos quais o trabalho, a saúde e a segurança do trabalhador estão inseridos, são a salvaguarda para que os indivíduos possam gozar dos direitos fundamentais assegurados (LEÃO, 2018, p.241).

Nessa vereda, o Direito Trabalhista é reconhecido como um direito social básico inerente a todo cidadão brasileiro, incluindo os direitos relativos a saúde e a segurança no trabalho, por isso, devem ser observado também os artigos 196 a 200 da Magna Carta de 1988.

A extenuação obreira por longos e contínuos períodos de trabalho extraordinário no transcorrer de vários meses comprometeria qualquer estratégia consistente de aperfeiçoamento das relações trabalhistas e de melhoria das condições de saúde e segurança do trabalhador no ambiente empregatício. Nessa medida, o parâmetro anual chocar-se-ia, frontalmente, com inúmeros princípios e regras enfáticos da Constituição de 1988, que asseguram a redução dos riscos e malefícios inerentes ao trabalho e elegem como essenciais as ações dirigidas à saúde pública (note-se, por exemplo, o sentido conjugado dos artigos 7º, XXII, 194, caput, 196 e art. 197 da Constituição). (DELGADO, 2017, p. 1.007).

É mister esclarecer que a negociação coletiva também é um direito constitucionalmente assegurado no artigo 7º, inciso XXVI, porém, vale ressaltar que deve existir limites a negociação coletiva, pois uma vez flexibilizada as relações trabalhistas, principalmente quanto à diretrizes protetivas, os direitos sociais estariam sendo violados.

Diante disso, a nova disposição regulamenta uma flexibilização descabida quanto as hipóteses de instrumentos coletivos de trabalho, pois as regras de administração de tempo de serviço devem ser classificadas como normas protetivas à saúde, como consagra os direitos fundamentais e sociais do trabalhador previstos na Constituição Federal de 1988.

5 DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO DIREITO DO TRABALHO

Primeiramente, os princípios do Direito Trabalhista consistem em definições protecionistas específicas inerentes a classe trabalhadora que influenciam diretamente na estrutura e nas características basilares da matéria, de maneira que devem ser observados para a constituição de novas leis, regras ou segmentos, visto serem essenciais para composição do tema.

Destarte, a obediência ao princípio da proteção do trabalhador é primordial para toda e qualquer alteração legislativa, visto que consiste unicamente na efetividade dos direitos já devidamente instituídos pela Consolidação das Leis do Trabalho e, principalmente, pela Constituição Federal.

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se submete à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente. (BARROS, 2012, p. 142).

À luz do princípio da norma mais favorável, o operador do direito na edição de normas relativas ao trabalho tem o dever de garantir a aplicação da regra mais perspicaz para o obreiro, analisando-se todo o contexto e as circunstâncias pelas quais forem imprescindíveis a sua aplicabilidade.

Como princípio de interpretação do Direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso antepostas ao intérprete duas ou mais consistentes alternativas de interpretação em face de uma regra jurídica enfocada. Ou seja, informa esse princípio que, no processo de aplicação e interpretação do Direito, o operador jurídico, situado perante um quadro de conflito de regras ou de interpretações consistentes a seu respeito, deverá escolher aquela mais favorável ao trabalhador, a que melhor realize o sentido teleológico essencial do Direito do Trabalho (DELGADO, 2017, p. 215).

Neste raciocínio, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas impede o empregado de dispor por livre manifestação de vontade dos seus direitos que lhe foram assegurados por lei, para promover a proteção e a igualdade dos sujeitos na relação empregatícia.

Ora, o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem justralhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador (DELGADO, 2017, p. 217).

Ademais, o princípio da vedação ao retrocesso social consiste nos direitos sociais incumbidos aos trabalhadores urbanos e rurais com o objetivo perpétuo de melhoraria e aperfeiçoamento das condições de vida dos empregados, desde que seja respeitado as disposições previstas constitucionalmente, detendo sempre a natureza de progressividade.

O Princípio da Vedação ao Retrocesso Social pressupõe que, na esfera dos direitos sociais fundamentais do trabalho, não pode haver retrocesso de normas já existentes. Deve, portanto, ser declarada nula a criação de normas posteriores que possam transigir e flexibilizar direitos já garantidos e em pleno gozo pelos trabalhadores, salvo nas hipóteses da implementação de políticas compensatórias. Em síntese, não pode o legislador impor restrições que esvaziem o conteúdo de direitos já assegurados (LEÃO, 2018, p.244).

Dessa forma, em toda e qualquer alteração legislativa devem estar presentes os princípios consagrados na Magna Carta e no Direito do Trabalho, sendo imperioso a declaração da inconstitucionalidade de leis que visem contrapor esses ditames essenciais.

6 A INCONSTITUCIONALIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA QUANTO AS REGRAS REFERENTES A DURAÇÃO DO DIA DE TRABALHO

Como disposto anteriormente, a Consolidação das Leis do Trabalho foi alterada pelo advento da Lei de nº 13.467/2017 que lançou no ordenamento jurídico brasileiro uma nova versão aos direitos trabalhistas.

Nesse íterim, uma das principais inovações ocorridas no contexto trabalhista foi a disposição relativa à superioridade hierárquica dos instrumentos coletivos de trabalho frente as disposições legislativas asseguradas à classe obreira, desde que previstas nas hipóteses enumeradas do artigo 611-A da CLT. Vale ressaltar que a negociação coletiva pode envolver a entidade sindical dos obreiros e uma determinada empresa ou entre o mesmo sindicato e um sindicato patronal.

Ora, face todas as considerações aduzidas, é evidente a inviabilidade da negociação coletiva sobre a administração do tempo do dia de trabalho, e ainda, vale frisar, que qualquer flexibilização referente a essa matéria importa em violação as normas protetivas de trabalho, sob o panorama de toda a conjuntura que consiste no Direito Trabalhista.

Nesse sentido, as Leis de nº 13.467/2017 e de nº 13.874/2019 legalizaram o descumprimento as diretrizes regulamentadoras de normas protetivas do trabalho, o

que é inadmissível no ordenamento jurídico brasileiro, posto que é inerente a figura do trabalhador a aplicação dessas regras para formação de um ambiente laboral equilibrado.

O que se vislumbra é que as normas provenientes da negociação coletiva podem prevalecer sobre as normas trabalhistas heterônomas, desde que positivem um status superior de direitos ao trabalhador, sendo mais benéficas que as normas decorrentes da legislação estatal, com exceção de normas de indisponibilidade absoluta (normas de proteção e saúde do trabalho, normas concernentes ao direito à assinatura da CTPS e o respeito constitucional ao salário mínimo). (LEÃO, 2018, p. 239).

Filia-se ao entendimento que o novo posicionamento adotado pelo legislador contrapõe os institutos basilares que devem coexistir em todas as relações socioeconômicas formadas por empregado e empregador, visto que a obediência aos pilares estruturais do Direito Trabalhista é o meio pelo qual a efetividade dos direitos poderá ser assegurada. Dessa forma, a Magna Carta de 1988 não autoriza a flexibilização (*in pejus*), já que afronta diretamente os princípios constitucionais consagrados, ocasionando notável prejuízo as situações sociais do trabalhador (GARCIA, 2012).

Nesse contexto, a dispensabilidade da aferição da jornada de trabalho conduz a criação de um cenário trabalhista plenamente inseguro à classe trabalhadora que é o elo mais fraco da relação contratual, considerada como hipossuficiente frente às possibilidades e condições inerentes às empresas.

Sem o controle efetivo e real da jornada laborada, cria-se dificuldade para se aferir, por exemplo, se o labor iniciado no período diurno se estendeu ao noturno, o que refletiria no prejuízo do cálculo da remuneração do trabalho noturno. Nos turnos ininterruptos de revezamento que por ventura venham a se valer do ponto por exceção, como verificar se não foram ultrapassadas as seis horas? O repouso semanal poderia ser facilmente burlado, bem como e principalmente, não se poderá assegurar que está se respeitando a remuneração do serviço extraordinário, pois nem mesmo se poderá ter a real noção do quanto efetivamente trabalhado em jornada superior à contratada (COELHO; ALBUQUERQUE, 2017, p. 26).

Dessa forma, instala-se um ambiente laboral completamente instável, perigoso e com probabilidade altíssima de fraudes de horários, já que quando era obrigatório a administração do tempo laborado, muitas empresas ludibriavam a real jornada exercida pelos trabalhadores, e conseqüentemente, deixavam de arcar com o ônus do pagamento das horas extraordinárias.

O cerne da questão é completamente comprovado segundo os dados expostos na Tabela de nº 1, do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. Sendo, perceptível que a maior quantidade de processos na seara trabalhista é referentes à ausência de

pagamento das horas excepcionais, mesmo com a disposição legislativa obrigando as empresas a registrar o horário de entrada e de saída dos funcionários.

Dessa forma, o advento da Lei de nº 13.874/2019 propiciará ainda mais essa prática inadequada realizada pelas empresas, gozando-as de meios alternativos para ludibriar os direitos trabalhistas constitucionalmente previstos, incentivando um ambiente oportuno à jornada extraordinária, trabalho em dias específicos para folga e trabalho aos domingos, transgredindo os direitos que proporcionam melhores condições de vida aos trabalhadores.

Previamente, a jornada extraordinária era facilmente comprovada pela juntada de prova documental, no entanto, após as alterações legislativas, a agilidade na resolução de demandas judiciais se tornou inviável, visto que a respectiva comprovação demandaria prova testemunhal.

Nesse diapasão, o ponto por exceção impede que se averigue o quanto realmente o trabalhador esteve à disposição de seu empregador, o quanto usufruiu dos intervalos interjornada e intrajornada, o quanto se praticou de tempo para efeitos de banco de horas ou para o cômputo de jornada extraordinária, etc. Violando-se, também, por conseguinte, os princípios do direito ao descanso, do direito à justa remuneração e da igualdade salarial (COELHO; ALBUQUERQUE, 2017, p. 25).

Por outro lado, vale ressaltar também que um dos componentes primordiais à relação empregatícia é a subordinação do empregado a figura do empregador e, portanto, toda alteração referente a jornada britânica desempenhada terá que sobrevir ao crivo do superior hierárquico, enobrecendo um quadro de desigualdade e inferioridade a classe trabalhadora, favorecendo uma relação de dependência e obediência.

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços (DELGADO, 2017, p. 325).

Entrementes, a fiscalização pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho ficará completamente comprometida e ineficaz, pois sem a anotação da frequência diária dos empregados não há como saber se estão sendo cumpridas as regras relativas a duração de trabalho dispostas pela CLT e pela Constituição Federal, já que não haverá uma noção real do tempo laborado efetivamente, não podendo, assim, aferir a prestação de horas extraordinárias.

A ordem jurídica reconhece que a aferição de uma efetiva jornada de trabalho cumprida pelo empregado supõe um mínimo de fiscalização e controle por parte do empregador sobre a prestação concreta dos serviços ou sobre o

período de disponibilidade perante a empresa. O critério é estritamente prático: trabalho não fiscalizado nem minimamente controlado é insuscetível de propiciar a aferição da real jornada laborada pelo obreiro — por essa razão é insuscetível de propiciar a aferição da prestação (ou não) de horas extraordinárias pelo trabalhador. Nesse quadro, as jornadas não controladas não ensejam cálculo de horas extraordinárias, dado que não se pode aferir sequer a efetiva prestação da jornada padrão incidente sobre o caso concreto (DELGADO, 2017, p. 1021).

Resta indubitado a violação aos princípios basilares que constituem o Direito Trabalho pelas novas disposições legislativas, já que contrariam fervorosamente a essência do princípio da proteção, da norma mais favorável, da indisponibilidade de direitos trabalhistas e do retrocesso social, que não podem ser mitigados apenas com a finalidade de enaltecer e favorecer as empresas para redução de custos.

Em suma, ainda, a dispensabilidade da anotação da frequência diária dos horários de entrada e de saída gera um cenário robusto a fraudes, a ausência de fiscalização pelo órgão competente, aumento de demandas processuais e violação aos direitos constitucionais assegurados à classe trabalhadora.

Por tais razões acima já apresentadas, é com propriedade que enalteço a inconstitucionalidade da negociação coletiva sobre a duração do controle de jornada prevista no artigo 74, §§ 2º e 4º e, conseqüentemente, o 611-A, inciso X e o artigo 611-B, inciso XVII, parágrafo único, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, visto que a faculdade da anotação da frequência diária viola os direitos básicos inerente à classe trabalhadora, devendo, portanto, ser declarada inconstitucional na aplicação das relações trabalhistas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto, após os argumentos trazidos à baila, é perceptivo a irregularidade da disposição do uso da anotação da frequência diária padronizada através de instrumentos coletivos de trabalho disponíveis em lei. Assim, importa dizer que é nítido o conflito de normas, visto que as alterações legislativas privilegiaram as negociações coletivas ao invés dos princípios basilares do Direito do Trabalho, violando principalmente a proteção atribuída ao trabalhador, considerado como hipossuficiente na relação empregatícia, devendo, portanto, serem adotadas as normas mais oportunas, obedecendo-se o princípio da norma mais favorável.

Neste passo, a limitação do tempo de labor foi realizada com o simples propósito de regular as atividades exercidas pelos trabalhadores, com o intuito de

proteger a parte contra incidentes no trabalho e, portanto, é obrigatório que as empresas se submetam às diretrizes de saúde e segurança do trabalho. Vale ressaltar que é inadmissível a ocorrência da desvinculação das regras estabelecidas entorno do tempo laborado, posto que é naturalmente inerente à figura do trabalhador a decorrência dessa interligação de normas, para que haja um ambiente laboral equilibrado.

A efetivação do lançamento da frequência diária padronizada colide diretamente com os direitos fundamentais e sociais elegidos como normas de ordem pública e, portanto, não são disponíveis para serem renunciados por intermédio de instrumentos coletivos. Destarte, a gerência do tempo trabalhado não importa apenas à figura do trabalhador, mas também ao Estado e aos empregadores.

À vista do exposto, conforme os pilares do Direito do Trabalho, é inconstitucional o registro de ponto por exceção, devendo ser retomado no ordenamento jurídico brasileiro a aferição do *quantum* trabalhado pelo empregado para que haja a computação real dos horários de entrada e de saída, efetivando-se as disposições previstas na seara trabalhista e constitucional.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, A. M. **Curso de direito do trabalho**. 8º ed. São Paulo:LTTr, 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília – DF. 1988.

BRASIL. **Lei nº 7.855, de 24 de outubro de 1989**. Brasília – DF. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm>. Acesso em 15 de out de 2019.

BRASIL. Ministério Do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.120, de 08 de novembro de 1995**. 1995. Disponível em: <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/legislacao/atos/federais/prt_mtb_1995_1120.pdf>. Acesso em 24 de out de 2019.

BRASIL. Ministro De Estado Do Trabalho E Emprego. **Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011**. 2011. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/Portaria/P373_11.html>. Acesso em 13 de out de 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 152 - Renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária**. Leading Case: RE 590415. 2015. Disponível em:

<<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>>
Acesso em 07 de out de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. **Processo: ARR - 80700-33.2007.5.02.0261**. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Órgão Judicante: 4ª Turma. Data de Publicação: 26/10/2018. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/cdb6f52a2aabc76aabb6fb6f2cf0900f>> Acesso em: 04 de out de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. **Ranking dos Assuntos mais Recorrentes**. 2019. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/assuntos-mais-recorrentes>> Acesso em: 20 de out de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. **Processo: RR – 1001704-59.2016.5.02.0076**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos. Órgão Judicante: 4ª Turma. Data de Publicação: 29/03/2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/a9838a746a87ebd6551e09ecf5d913b5>> Acesso em: 04 de out de 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019**. Brasília – DF. 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm> Acesso em 10 de out de 2019.

BRASIL. Ministério Público Do Trabalho. **Nota Técnica Sobre o Projeto de Lei de Conversão nº 17/2019** (MP nº 881/2019). Disponível em: <<https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-sobre-a-mp-881-final.pdf>> Acesso em 18 de set de 2019.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região**. Paraíba. Disponível em: <https://trt13.jus.br/acl_users/credentials_cookie_auth/require_login?came_from=http%3A//trt13.jus.br/servicos/intranet>. Acesso em 15 set de 2019.

KOHL, C.; DUTRA, L. H. D. **CLT organizada/organização**. 2. Ed. São Paulo: Rideel, 2019.

COELHO, B. L. M.; ALBUQUERQUE, E. D. Do registro de ponto por exceção: violação a disposições protetivas. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. v. 6, n. 9. p. 20-30. 2017. Disponível em: <<http://www.flip3d.com.br/web/pub/escolajudicial/?numero=9#page/20>> Acesso em 5 de set de 2019.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo. 2017.

GARCIA, G. F. B. **Curso do Direito do Trabalho**. 6 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro. 2012.

LEÃO, J. A. P. Os Limites da Negociação Coletiva Prevista no Artigo 611-A d Reforma Trabalhista em Matérias Atinentes à Saúde e Segurança do Trabalhador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. v. 64, n. 97, p. 235-249. Belo Horizonte

– MG. 2018. Disponível em: <<https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/Revista-97.pdf>> Acesso em 17 de set de 2019.

LEITE, C. H. B. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.