



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

FELIPE MORAES AMANCIO

**POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DOS INTERVALOS INTRAJORNADA E
INTERJORNADA EM ACORDOS COLETIVOS**

Tubarão

2017

FELIPE MORAES AMANCIO

**POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DOS INTERVALOS INTRAJORNADA E
INTERJORNADA EM ACORDOS COLETIVOS**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Linha de pesquisa: Justiça e Sociedade

Orientador: Prof. Francisco Luiz Goulart Lazendorf, Esp.

Tubarão

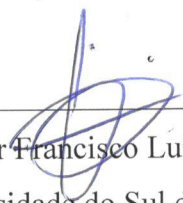
2017

FELIPE MORAES AMANCIO

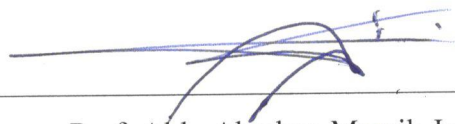
**POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DOS INTERVALOS
INTRAJORNADA E INTERJORNADA EM ACORDOS COLETIVOS**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pelo Curso de Graduação em Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina – UNISUL.

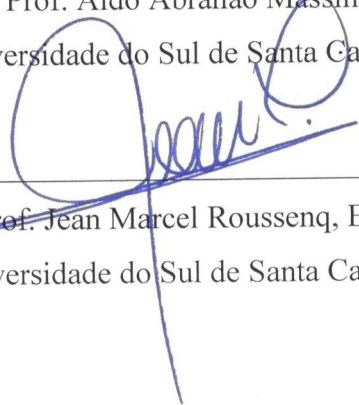
Tubarão, 05 de dezembro de 2017.



Prof. e orientador Francisco Luiz Goulart Lazendorf, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina



Prof. Aldo Abrahao Massih Jr, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina



Prof. Jean Marcel Roussenq, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

RESUMO

A presente pesquisa tem como tema a ser abordado a “possibilidade de flexibilização dos intervalos intrajornada e interjornada em acordos coletivos”. Encontra-se poucos artigos a respeito do tema, a jurisprudência diverge com as leis modificadas pela reforma trabalhista. Por isso o objetivo geral é analisar a possibilidade de redução dos intervalos intrajornada e interjornada em acordos coletivos. Para se alcançar esse objetivo, utilizou-se do método dedutivo, que utiliza um conhecimento já existente para chegar a uma conclusão, e uma pesquisa de nível exploratória, que visa à preparação para um aprofundamento de uma pesquisa futura. A análise de dados se fez de maneira qualitativa, pois se verificou caso a caso e as suas peculiaridades. Como fonte, a pesquisa foi bibliográfica e documental para análise das leis, livros, artigos, doutrinas e jurisprudência. Os resultados da pesquisa trouxeram mais esclarecimentos acerca da redução do intervalo intrajornada e interjornada, principalmente com as mudanças trazidas pela reforma trabalhista, como exemplo o pagamento da indenização pela concessão parcial do intervalo intrajornada que antes era pago pelo tempo integral, agora só pelo tempo suprimido, e a característica dessa verba trabalhista que antes era salarial (interferindo em outras verbas) agora é indenizatória (não refletindo em outras verbas). Dessa forma, conclui-se que a vinda da reforma trabalhista abriu a possibilidade de redução do intervalo intrajornada por acordo ou convenção coletiva, já quanto ao intervalo interjornada não houve uma modificação expressa trazida pela reforma que autorize a sua redução. Cabe lembrar que esse trabalho serve de base para futuras pesquisas mais aprofundadas ao tema.

Palavras-chave: Direito do trabalho; Intervalo intrajornada; Intervalo interjornada; Redução do intervalo intrajornada; Redução do intervalo interjornada;

ABSTRACT

The present research has as a theme to be approached the "possibility of relaxation of the meal and rest periods in collective agreements". There are few articles found on the subject, jurisprudence has divergent points, especially within the laws modified by the labor reform. For this reason, the general objective is to analyze the possibility of reduction of meal and rest periods in collective agreements. In order to reach this objective, an exploratory level research was used, aiming the preparation for a deepening of a future research. The data analysis was done in a qualitative way, verifying case by case, and its peculiarities. As a source, the research was bibliographical and documentary for the analysis of laws, books, articles, doctrines and jurisprudence. The results of the research brought further clarification about the reduction of the rest and meal periods, mainly with the changes brought by the labor reform, as example the payment of the indemnification by the partial concession of the meal period that was previously paid for full time, now only for the time suppressed and the characteristic of this labor sum that was previously salary (interfering with other funds) is now compensatory (not reflected in other funds). Thus, it is concluded that the coming of the labor reform opened the possibility of reducing the meal periods by agreement or collective agreement, since the rest periods between one day and another does not hear an express change brought by the reform. It should be remembered that this work serves as a basis for further research on the subject.

Answer key: Labor law; Meal periods; Rest periods between one day and another; Reduction of the meal periods; Reduction of the rest periods;

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CF	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SINDEAPRJ	Sindicato dos empregados das empresas de assessoramento, perícias, informações e pesquisas, e das empresas de prestação de serviços a terceiros, colocação e administração de mão de obra, trabalho temporário, intermunicipal do estado do Rio de Janeiro – RJ
SOCIESC	Sociedade Educacional de Santa Catarina
TRT-2	Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região
TRT-12	Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
1.1 DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	8
1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA.....	11
1.3 JUSTIFICATIVA	11
1.4 OBJETIVOS	13
1.4.1 Geral	13
1.4.2 Específicos.....	13
1.5 DESENVOLVIMENTO METODOLÓGICO	13
1.6 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO: ESTRUTURAÇÃO DOS CAPÍTULOS	14
2. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	15
2.1 CONCEITO RELAÇÃO DE TRABALHO	15
2.2 CONCEITO RELAÇÃO DE EMPREGO.....	15
2.3 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	15
2.3.1 Pessoaalidade	16
2.3.2 Não Eventualidade.....	16
2.3.3 Subordinação	17
2.3.4 Onerosidade	18
2.3.5 Alteridade	18
2.4 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO	18
2.4.1 Empregador	19
2.4.2 Empregador por equiparação.....	19
2.4.3 Empregado.....	19
3. INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADA	21
3.1 INTERVALO INTRAJORNADA	21
3.1.1 Finalidade	21
3.1.2 Duração.....	22
3.2 INTERVALO INTERJORNADA.....	24
3.2.1 Finalidade	25
3.2.2 Duração.....	26
3.2.3 Repouso semanal remunerado	27
4. POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DOS INTERVALOS INTRAJORNADA E INTERJORNADA EM ACORDOS COLETIVOS	29

4.1 ACORDO COLETIVO	29
4.2 CONVENÇÃO COLETIVA	33
4.3 SÚMULA Nº 437 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	34
4.4 ATO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	34
4.5 FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA.....	36
4.6 LEI 13.467 – REFORMA TRABALHISTA.....	39
4.6.1 Art. 611 A III CLT	39
4.7 APLICAÇÃO DO ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA AOS TRABALHADORES NÃO ASSOCIADOS	40
4.7.1 Acordo x convenção	42
4.8 SANÇÃO PELA NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL DO INTERVALO INTRAJORNADA	44
4.8.1 Sanção com a reforma trabalhista.....	46
4.9 MALEFÍCIOS EM RAZÃO DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA.....	46
4.10 BENEFÍCIOS DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA	48
5. CONCLUSÃO.....	50

1. INTRODUÇÃO

O tema posto em exame refere-se em analisar a possibilidade de flexibilização dos intervalos intrajornada e interjornada em acordos coletivos.

1.1 DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

O mundo é conturbado e estressante, mas é possível alcançar o sucesso profissional em meio à crise, obstáculos e sofrimento.

Com isso em mente, o bem estar do trabalhador está protegido pelos princípios que regem a Consolidação das Leis do Trabalho e pelos direitos por ela assegurados. O intervalo intrajornada e o intervalo interjornada são direitos garantidos pela norma trabalhista.

O intervalo intrajornada visa lapsos curtos de descanso dentro da jornada de trabalho. É importante se ter em mente que este intervalo não serve somente para a alimentação do empregado. Por mais que os intervalos intrajornadas sejam pequenos e limitados, eles também proporcionam ao trabalhador um pouco de disponibilidade pessoal, naquele espaço de tempo curto. Já os intervalos interjornadas favorecem a relação familiar e social, naqueles espaços maiores entre as jornadas.

O intervalo interjornada é o intervalo obrigatório entre uma jornada de trabalho e outra, entre o final e o início da próxima. É aquele espaço mais longo entre terminar o trabalho de um dia e começar o trabalho do dia seguinte. Criado especialmente para resguardar as tão sonhadas 8 horas de sono e também para o lazer e a vida social do trabalhador. A CLT, em seu artigo 66, diz que entre duas jornadas de trabalho deve haver um intervalo mínimo de 11 horas consecutivas para descanso. (BRASIL, 1943)

Ambos os intervalos, tanto o intrajornada quanto o interjornada, têm como fundamento a saúde e segurança do trabalhador e objetivam a recuperação de energias do empregado, beneficiando assim o seu bem estar.

Contudo, tal legislação pode violar a vontade tanto do empregado quanto do empregador, causando malefícios nessa conexão.

No caso do intervalo da intrajornada, imagine a seguinte situação hipotética: Horário do meio-dia, a fábrica de tecidos soa o sinal que está na hora de fechar, o trabalhador sai do seu local de trabalho, senta na primeira árvore que avista, abre sua marmitta, e durante os primeiros 15 minutos realiza sua refeição. Após isso ele espera até às 13 horas e 30 minutos,

então volta para a empresa para trabalhar até às 18 horas. Talvez nesse caso bastasse 30 minutos de intervalo para a refeição e descanso, e assim voltar ao trabalho, com isso saindo mais cedo para casa, às 17h, e aproveitando melhor o seu tempo, e da melhor maneira possível.

No caso do intervalo interjornada, imagine a seguinte situação hipotética: Um professor de determinada universidade tem um turno de 4 horas, começando às 18 horas e 30 minutos e terminando às 22 horas e 30 minutos. Abre nova vaga no mesmo local de trabalho, mas ele não pode trabalhar, pois o turno começa às 7 horas e 30 minutos, e seguinte à lógica do artigo 66 da CLT ele só pode trabalhar após as 9 horas e 30 minutos (BRASIL, 1943). Talvez fosse de mais utilidade se ele pudesse trabalhar estes dois turnos, pois ainda teria toda tarde para o seu lazer e vida social, e ainda uma renda mais alta contribuindo para aumentar sua qualidade de vida e bem estar.

O artigo 71, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho diz:

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.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Min. do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. (BRASIL, 1943)

Então o intervalo para repouso ou alimentação (intervalo intrajornada) somente poderá ser reduzido por ato do Ministério do Trabalho e Emprego e observando as suas exigências, segundo o que diz a Consolidação das Leis do Trabalho.

Ocorre que em 19 de maio de 2010, o MTE expediu a portaria nº 1.095 que acabou complementando o artigo 71, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2010).

Nessa portaria foi autorizada expressamente a redução do intervalo intrajornada quando prevista em convenção ou acordo coletivo.

Assim ficou instituído que poderia ser feita a redução do intervalo intrajornada inferior à 1 hora para alimentação ou repouso, e no mínimo de 30 minutos conforme o parágrafo 3º, artigo 1º, da portaria anteriormente mencionada:

Art. 1º A redução do intervalo intrajornada de que trata o art. 71, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT poderá ser deferida por ato de autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego quando prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que os estabelecimentos abrangidos pelo seu âmbito de

incidência atendam integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 3º Não será admitida a supressão, diluição ou indenização do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos. (BRASIL, 2010)

Claro que para a redução do intervalo são várias as exigências propostas pelo MTE, tais como: a) estabelecimento deve atender integralmente às exigências acerca de refeitórios; b) empregados não estejam prestando horas extraordinárias; c) prévia autorização do Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendência Regional do Trabalho), a qual terá duração máxima de dois anos.

A jurisprudência dominante tem entendido que o acordo coletivo de trabalho não tem autonomia para flexibilizar os intervalos intrajornada e interjornada, com isso as empresas temem o recebimento de multas por cumprir determinado acordo negociado coletivamente. Acabam optando por conceder o intervalo estipulado pela CLT.

Em atenção a recente súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho, que veio apenas para ratificar os entendimentos que até já estavam sendo aplicados como nas Orientações Jurisprudenciais n.º 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1, tal súmula dispõe ser inválida a norma coletiva objetivando a redução do intervalo intrajornada. (BRASIL, 2012)

É necessário flexibilizar o Direito do Trabalho a fim de se ver mais a vontade emanada das partes do que a positividade da lei. A negociação coletiva de trabalho visa garantir o respeito com a vontade das partes, tanto a do empregador quanto a do trabalhador:

Cumpra ainda (à negociação coletiva) uma função social de garantia de participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial, em proveito da normalidade das relações coletivas e de harmonia no ambiente de trabalho, dela se valendo inclusive a lei, que transfere para a negociação a solução de inúmeras questões de interesse social. (NASCIMENTO, 2002, p. 565)

A negociação coletiva de trabalho, segundo Teixeira Filho (2005), é aquela que manifesta e permite a regulação dos interesses gerais de uma coletividade por ela mesma, que não afronte norma estatal:

A negociação coletiva de trabalho [...] é efeito decorrencial daquela (autonomia privada) e sua manifestação concreta. A autonomia privada coletiva é o poder social dos grupos representados autoregularem seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o Estado a eficácia plena dessa avença em relação a cada integrante dessa coletividade, a par ou apesar do regramento estatal – desde que não afronte norma típica de ordem pública. (TEIXEIRA FILHO, 2005, p. 1189)

Apesar da união e complementação entre Ministério do Trabalho e Emprego e a Consolidação das Leis do Trabalho sobre o intervalo intrajornada, o mesmo permanece em discussão tanto na jurisprudência como na doutrina.

Com isso a vontade das partes acaba sendo ignorada, e prejudica-se muito o trabalhador, pois ele poderia ter melhores condições financeiras e poderia chegar em casa mais cedo, impactando em toda a sociedade de maneira indireta.

1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

Há a possibilidade de flexibilização dos intervalos intrajornada e interjornada em acordos coletivos?

1.3 JUSTIFICATIVA

Existem poucos estudos aprofundados no tema proposto, pode-se mencionar o artigo escrito por Oliveira e Evaristo (2014) para a revista científica SOCIESC, que tivera como objetivo apresentar os aspectos sobre a possibilidade ou não da redução do intervalo intrajornada nas relações de trabalho, com enfoque especial sobre os diversos posicionamentos adotados nos processos judiciais.

Outros estudos focam na flexibilização do direito do trabalho, como o artigo de Piazeria Júnior (2011) evidenciando a redução do intervalo intrajornada praticada há décadas e que possui amparo legal.

Deve-se saber que leis merecem ser discutidas, e os intervalos de intrajornada e interjornada precisam assegurar ao trabalhador o seu bem estar, seja a sua saúde física, mental e sua vida social.

Segundo Delgado (2017, p. 1077) os objetivos dos intervalos “concentram-se essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviços”.

Embora a maioria dos julgados sejam contra a redução do intervalo intrajornada mesmo nos acordos coletivos, deve-se saber que a negociação coletiva talvez seja a melhor forma de preservar o bem estar do trabalhador e a construção de seus direitos.

Este tema merece ser discutido para que se obtenha um direcionamento em prol do bem estar do trabalhador.

Segundo a atual jurisprudência quando o trabalhador entra no judiciário contra seu empregador, em busca do pagamento do intervalo de uma hora quando ultrapassada

habitualmente a jornada de 6 horas de trabalho, acaba ganhando o pedido, mesmo quando tal negociação coletiva foi feita e está com os requisitos do Ministério do Trabalho e Emprego preenchidos:

RECURSO DE REVISTA. IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA POR MEIO DE NORMA COLETIVA (SÚMULA 437, II). EXEGESE DO ITEM IV DA SÚMULA 437 . OBRIGATORIEDADE DE PAGAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA, MESMO NA HIPÓTESE DE HORAS EXTRAS NÃO HABITUAIS. A sentença deferiu "o pagamento de uma hora extra diária quando cumprida jornada excedente de seis horas e a ré não tiver autorização do MTE para redução do intervalo ou quando o autor praticou horas extras mesmo nos meses em que a empresa obtinha tal autorização ministerial", conforme consignado no acórdão regional. O TRT reformou a sentença e julgou improcedente o pedido, por considerar válida a redução do intervalo mediante norma coletiva. A decisão regional contrariou o item II da Súmula 437/TST, segundo o qual "é inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque... infenso à negociação coletiva". razão pela qual deve ser restabelecida a sentença no aspecto. Conhecido o recurso de revista e julgando a causa, apreciando as questões remanescentes do recurso ordinário da empresa, não apreciadas pelo TRT, deve ressaltar-se que, não obstante o item IV da Súmula da Súmula 437 assinalar ser devido o intervalo de uma hora quando "ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho", a redação do verbete nesse item não limita a condenação apenas às hipóteses de habitualidade na prestação de horas extras, consoante se extrai do precedente que ampara a referida Súmula (E-RR-795/2002-080-15-00, SBDI-1. Rel. Min. Vantuil Abdala, DEJT de 24/10/2008). Trata-se de regra de remuneração que deve corresponder ao serviço efetivamente contraprestado, uma vez que o art. 71 da CLT não faz distinção entre jornada contratual e jornada suplementar para fins de fixação e remuneração do intervalo intrajornada. Logo, o pagamento do intervalo intrajornada não usufruído não é devido somente quando houver habitualidade das horas extras. Assim, reconhecendo a própria empresa que havia o labor extraordinário, ainda que eventual, é devido o pagamento do intervalo intrajornada não usufruído nas ocasiões em que houve a sobrejornada, mesmo que não habituais as horas extras, por obrigatória a remuneração do trabalho efetivamente prestado e inviável, na hipótese de sobrejornada, a prevalência da redução do período para descanso e alimentação, ainda que prevista em norma coletiva e/ou autorizada especificamente pelo MTE. Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 437, II, do TST, e provido para restabelecer integralmente a sentença. (BRASIL, 2015)

Em decorrência, grande maioria dos empregadores migrou para o sistema de uma hora e meia de intervalo, muitas vezes ruim para os dois lados, mas que evitaria “dor de cabeça” se aquela relação empregatícia chegasse ao judiciário.

É certo que a redução do intervalo intrajornada, a primeira vista, reduz o período de descanso do empregado, mas por outro lado, acaba proporcionando condições financeiras e sociais melhores. Posto isso, ainda propicia ao empregado um tempo no serviço menor ou somadas às horas resulta em não trabalhar aos sábados e assim dedicando mais tempo não apenas para si, mas para sua família. (PIAZERA JÚNIOR, 2011)

É sabido que ninguém melhor do que o empregado e o empregador, que detém de conhecimento sobre a atividade desenvolvida, estabeleçam entre si como deve acontecer o intervalo de descanso.

1.4 OBJETIVOS

1.4.1 Geral

Analisar a possibilidade de redução dos intervalos intrajornada e interjornada em acordos coletivos.

1.4.2 Específicos

Utilizar as fontes formais do direito do trabalho para análise da possibilidade da redução dos intervalos intrajornada e interjornada.

Conhecer os princípios intrínsecos característicos da relação de emprego.

Analisar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região e de outras regiões, em busca do entendimento majoritário a respeito do cumprimento do intervalo intrajornada e interjornada baseado na aprovação da sua redução em acordos coletivos.

Identificar possíveis invalidades nos acordos coletivos em relação ao intervalo intrajornada e interjornada.

1.5 DESENVOLVIMENTO METODOLÓGICO

O método de abordagem que será empregado na presente pesquisa será o método dedutivo, para que se consiga desempenhar um raciocínio lógico sobre a possibilidade de redução dos intervalos intrajornada e interjornada em acordos coletivos, utilizando os conhecimentos já existentes para alcançar uma conclusão.

De acordo com Motta (2009, p. 95), a metodologia “diz respeito aos procedimentos aplicados no processo de investigação que facilitam o alcance dos objetivos definidos na fase do planejamento do TCC, uma vez que já foram experimentados ao longo do desenvolvimento da ciência”.

Tocante ao procedimento tratou-se de uma pesquisa bibliográfica e documental, porquanto a abordagem do tema se realizou a partir da análise de textos legais, doutrinas, jurisprudência, artigos, e demais materiais que tinham como enfoque o tema proposto.

Para tanto, diversos textos legais foram analisados, tais como a Constituição da República Federativa do Brasil, Código de Processo Civil, Consolidação das Leis Trabalhistas, Leis esparsas, e ainda doutrinas e jurisprudência, buscando fomentar os estudos do tema em questão.

1.6 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO: ESTRUTURAÇÃO DOS CAPÍTULOS

Para melhor desenvolvimento e estrutura do tema proposto, o presente trabalho foi dividido em cinco capítulos.

O primeiro capítulo é a introdução.

No segundo capítulo será abordado a relação de trabalho e relação de emprego, descrevendo as diferenças, as características e os requisitos para a configuração de cada uma delas no direito do trabalho.

No terceiro capítulo, será analisado o intervalo intrajornada e interjornada, seus objetivos principais e secundários, e por fim as suas definições, tanto as que eram utilizadas antes da reforma trabalhista quanto às modificações na lei que surgiram depois da mesma.

O quarto capítulo versará sobre a possibilidade de flexibilização dos intervalos intrajornada e interjornada em acordos coletivos, demonstrando o que pode ou não ser acordado em acordos e convenções coletivas referentes aos intervalos de trabalho, e explicando como a flexibilização trabalhista pode ser útil ao trabalhador, exemplificando os malefícios e benefícios que este poderá receber.

Em sede de conclusão, sem pretensão de esgotar o tema e aberto a futuras pesquisas mais aprofundadas, o presente trabalho buscou esclarecer a possibilidade de flexibilização nos intervalos intrajornada e interjornada que possam ser acordados em acordos ou convenções coletivas de modo que gere benefícios tanto para o trabalhador quanto para o empregador, levando em consideração as mudanças que a reforma trabalhista trouxe.

2. RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Relação de trabalho e relação de emprego não são sinônimos, embora esta última esteja vinculada dentro da primeira, a relação de emprego só ocorre quando preenchido alguns requisitos presentes na Consolidação das Leis do Trabalho.

2.1 CONCEITO RELAÇÃO DE TRABALHO

Uma relação de trabalho é aquela que, de maneira mais ampla, ou em caráter genérico, engloba todas as relações de labor humano. São exemplos: o trabalho autônomo, o trabalho eventual, o trabalho avulso, o estágio, o trabalho institucional, o trabalho voluntário e outros. A relação de trabalho, portanto é classificada como gênero que compreende todas as demais espécies e contratações de trabalho existentes no universo jurídico (DELGADO, 2017).

De acordo com Saraiva (2006, p. 34), “relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obras ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”.

Uma prestação e uma contraprestação, um serviço e um pagamento. É assim que é caracterizada uma relação de trabalho, relação muito abrangente comparada com a relação de emprego que será vista a seguir.

2.2 CONCEITO RELAÇÃO DE EMPREGO

Uma relação de emprego é uma subdivisão da relação de trabalho. É a relação mais corriqueira e conhecida, pois é nela que todos os trabalhadores de carteira assinada se encaixam. Ocorre uma relação de emprego quando o trabalhador e o serviço por ele prestado cumprem os requisitos presentes no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Pode-se dizer então que toda relação de emprego será uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho será uma relação de emprego. Esta só será definida se cumprir os requisitos existentes da Legislação Trabalhista, estes que serão vistos a seguir.

2.3 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Os requisitos que caracterizam uma relação de emprego são: ser pessoa física, ter um serviço não eventual (frequente) prestado a empregador; sob a dependência deste e mediante salário.

A doutrina ainda cita mais um requisito, característico da relação de emprego. Segundo Delgado (2017), o serviço tem que ser prestado de forma pessoal. Não posso, por exemplo, mandar outra pessoa para realizar a função para qual eu fui contratado.

Delgado (2017, p. 331) ainda enumera os requisitos da seguinte forma “O fenômeno sociojurídico da relação empregatícia surge desde que reunidos seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de serviço por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação”.

Não é exigido como requisito que o empregado preste serviços no próprio estabelecimento do empregador, tanto que existe o empregado em domicílio, que presta serviços em sua própria residência.

Os requisitos exigidos serão explicados a seguir.

2.3.1 Pessoalidade

Ser pessoa física é determinante, pois caso exista prestação de serviço por uma pessoa jurídica para um empregador, esta relação não será regulada pela Consolidação das leis do trabalho e sim como uma obrigação de fazer na esfera cível. Mas, só ser pessoa física pode não ser o suficiente para cumprir este requisito.

Segundo Delgado (2017, p. 316):

“É essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador. A relação jurídica pactuada – ou a efetivamente cumprida – deve ser, desse modo, intuito personae com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados”.

Esta explicação, inclusive, segue a linha de Martins (2012), que leciona que o contrato de trabalho é feito com pessoa certa, ou seja, o empregador conta com certa pessoa específica para lhe prestar serviços.

O requisito da pessoalidade está ligado à pessoa do empregado, e este não pode se substituir por outra pessoa para a realização do trabalho que foi contratado.

2.3.2 Não Eventualidade

O requisito da não eventualidade da prestação do serviço trata da continuidade da relação de trabalho. É necessário que o empregado esteja permanente ligado ao serviço.

A continuidade na prestação de serviços é um requisito porque o contrato de trabalho é um pacto de trato sucessivo, que não acaba com uma única prestação, como ocorre na compra e venda em que um lado paga determinado valor e o outro lado entrega o bem. (MARTINS, 2012)

Não se contrata um empregado para a realização de um serviço como a construção de uma obra, a confecção de um uniforme ou a criação de um logotipo em específico. Contrata-se um empregado para trabalhar.

Segundo Delgado (2017), “para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico”.

É nesse sentido que o empregado contratado está a disposição do empregador para a realização das tarefas designadas por ele.

Quando é comparada, por exemplo, uma empregada doméstica com uma diarista, a principal distinção é o princípio da não eventualidade, pois caso o serviço seja combinado mesmo que apenas um dia da semana, mas sempre no mesmo dia, já cumpre com este requisito. Agora se for aquele serviço que não tem data e nem hora marcada, e no início da semana se entra em contato para combinar o dia, já não cumpre o requisito.

2.3.3 Subordinação

A subordinação é o requisito que leva a direção, ou controle, do serviço para o empregador. É aquela que tem o poder de comando. O empregador irá direcionar e conduzir o trabalhador que é o subordinado.

Conforme explica Martins (2012) “Encontra-se também a origem da palavra subordinação em sub (baixo) ordine (ordens), que quer dizer estar de baixo de ordens, estar sob as ordens de outrem”.

A subordinação tem mais características e divisões. Já se utilizou do conceito de subordinação financeira, baseando-se na dependência que o trabalhador tem ao salário fruto do seu trabalho. Também já se falou em subordinação técnica do empregado, uma vez que

dependeria do conhecimento do empregador, mas muitas vezes o trabalhador possui mais conhecimento técnico que o próprio patrão. (NASCIMENTO, 2009)

Atualmente se usa somente subordinação, sendo esta considerada em seus conceitos variados, ou se usa o conceito da dependência jurídica para supri-la, que é a capacidade que o empregador tem de punir o empregado e suspender ou extinguir a relação de trabalho. (NASCIMENTO, 2009)

2.3.4 Onerosidade

A onerosidade é talvez o principal requisito em uma relação de trabalho, ou pelo menos para o trabalhador.

Segundo Delgado (2017), “no plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado”.

Só haverá contrato de trabalho desde que exista salário, conforme convencionado pelas partes. Desta forma, o trabalho de graça ou de favor, não pode caracterizar o vínculo de emprego (NASCIMENTO, 2005).

A onerosidade, portanto, é a relação entre a prestação de serviço por parte do empregado e a contraprestação de pagamento por parte do empregador.

2.3.5 Alteridade

A alteridade estabelece que os riscos da atividade econômica sejam exclusivos do empregador. Independente de a empresa ter ou não lucrado, o salário deve sempre ser pago ao empregado. (SARAIVA, 2006)

Segundo Delgado (2017), a assunção dos riscos ou também chamada de alteridade, se destina a não autorizar que o empregador distribua prejuízo ou perda para o empregado.

Assim, o empregado jamais poderá ter prejuízo com os riscos que a empresa sofre. É o empregador que deve assumir todos os riscos da sua atividade econômica.

2.4 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Uma relação de emprego é formada por sujeitos. A Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 1943) define dois sujeitos. Eles são: o empregador e o empregado. E o artigo 2º, parágrafo 1º, define outros sujeitos que devem ser considerados empregadores por equiparação, ou seja, o sujeito deve ter seu tratamento igualado ao de um empregador. Será visto as características de cada um a seguir.

2.4.1 Empregador

O empregador, como sujeito de uma relação de trabalho, é conceituado pelo artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho como uma empresa: que assume os riscos da atividade; que contrata; que paga salário; e que conduz a prestação de serviços. (BRASIL, 1943)

Para Delgado (2017), o empregador “define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação”.

Com isso, a noção de empregador é bem parecida com a de empregado, tendo algumas diferenças que serão vistas a seguir.

2.4.2 Empregador por equiparação

O empregador por equiparação é todo sujeito contido expressamente no artigo 2º, parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo eles “[...] os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”. (BRASIL, 1943)

Para Delgado (2017), os empregadores por equiparação são todos os que se valem do trabalho empregatício. Incluídos o condomínio, o espólio e a massa falida.

Deste modo, aquele que se utiliza de empregados pode ser considerado um empregador por equiparação.

2.4.3 Empregado

O empregado é o sujeito que se subordina ao empregador e faz o labor conforme a orientação deste.

Para Delgado (2017), “empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação”.

De modo geral, o empregado é uma pessoa que recebe salários pela prestação de seu serviço ao empregador. Na maioria das vezes é também a parte hipossuficiente na relação.

3. INTERVALO INTRAJORNADA E INTERJORNADA

Um intervalo de trabalho é necessário para preservar a saúde mental e física do trabalhador. Há dois intervalos que serão analisados: o intervalo intrajornada e o intervalo interjornada. Cada um deles tem suas características específicas, que serão explicadas a seguir:

3.1 INTERVALO INTRAJORNADA

Quem tem o seu horário de trabalho começando no turno da manhã e que geralmente faz um pequeno intervalo ao meio-dia, sabe bem o valor do intervalo intrajornada.

O termo “intra” vem do latim, e quer dizer “posição interior”, ou seja, no interior de algo (FERREIRA, 2004). Já o termo jornada se refere a “duração do trabalho diário” (FERREIRA, 2004). Sendo assim, a junção dos dois termos se refere ao período de intervalo compreendido durante um mesmo ciclo de trabalho.

Para Delgado (2017, p. 1076), os intervalos intrajornada são “lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados no interior da duração diária de trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador”.

Para Carvalho (2013, p. 375), “o intervalo intrajornada é aquele que se situa dentro da jornada de trabalho, em meio a ela”.

Ainda segundo Carvalho (2013, p. 357), o intervalo intrajornada é devido para todos os empregados, mas geralmente não é remunerado. A exceção, onde o intervalo intrajornada deve ser remunerado está em casos excepcionais descritos por força de lei ou norma equiparada que remunera os intervalos como se o empregado estivesse trabalhando. São exemplos: a mecanografia e digitadores; quem trabalha em câmara fria; trabalho em minas e subsolo; e músicos.

3.1.1 Finalidade

A finalidade ou o objetivo do intervalo intrajornada tem praticamente o mesmo sentido nas palavras de doutrinadores.

Para Delgado (2017, p. 1077), o intervalo intrajornada serve para “recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada cumprida a cada dia pelo obreiro”.

Para Martins (2012, p. 392), o intervalo intrajornada serve para alimentação e descanso, e nele o empregado não trabalha e na maioria dos casos não percebe remuneração, se tratando de uma suspensão do contrato de trabalho.

Portanto a finalidade ou objetivo principal do intervalo intrajornada é de fornecer um período para que o trabalhador possa relaxar, no meio da sua jornada, preservando a sua integridade física e mental.

3.1.2 Duração

A duração do intervalo intrajornada pode ser especificada em minutos ou horas e pode ser diferente para cada empregado, dependendo da sua função e da disposição em lei.

A CLT (BRASIL, 1943), em seu artigo 71, estabelece que caso o trabalho tenha duração de mais de 6 horas, o intervalo intrajornada será de 1 hora até 2 horas. Caso a duração do trabalho seja de 4 horas até 6 horas, o intervalo intrajornada será de 15 minutos, conforme abaixo:

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. (grifo nosso)

Entretanto a mesma estipulou que salvo acordo escrito ou contrato coletivo este intervalo poderia mudar. Mas não foi isso que aconteceu. A permissão que esta lei entregava aos acordos e convenções coletivas de trabalho para a redução do intervalo intrajornada foi invalidada pelo entendimento do Superior Tribunal do Trabalho que será visto mais a frente.

No caso dos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a CLT, em seu artigo 72, assegura ao trabalhador que para cada período de 90 minutos trabalhados o direito a 10 minutos de descanso (BRASIL, 1943). Também foi acrescido esse direito aos digitadores por analogia, na súmula nº 346 do TST (BRASIL, 2003).

Para os mineiros (quem trabalha em minas e subsolos), a CLT no artigo 298, assegura que para cada período de 3 horas trabalhadas o direito a 15 minutos de descanso (BRASIL, 1943).

Já no caso de quem trabalha em câmara fria, a CLT no artigo 253, assegura que para cada período de 1 hora e 40 minutos trabalhados o direito a 20 minutos de descanso (BRASIL, 1943), leia-se abaixo:

Art. 253 - Para os empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas e para os que movimentam mercadorias do ambiente quente ou normal para o frio e vice-versa, depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, será assegurado um período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

Parágrafo único - Considera-se artificialmente frio, para os fins do presente artigo, o que for inferior, nas primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, a 15° (quinze graus), na quarta zona a 12° (doze graus), e nas quinta, sexta e sétima zonas a 10° (dez graus).

Verifica-se da leitura do respectivo artigo acima, que o parágrafo único denotou ambientes artificialmente frios, pois também causam os mesmos efeitos das câmaras frias nos trabalhadores. Essa extensão do direito foi assegurada pela súmula nº 438 do TST (BRASIL, 2012). A súmula prevê que todos os que trabalham em ambientes artificialmente frios com características iguais às fixadas no parágrafo único do artigo 253 da CLT, tenham direito aos mesmos benefícios dos que trabalham em câmaras frias.

Também há os intervalos intrajornadas especiais para os trabalhadores que tem horários variáveis e trabalham nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía. Para estes são assegurados 20 minutos de intervalo intrajornada a cada 3 horas de esforço contínuo, conforme está previsto na CLT (BRASIL, 1943), em seu artigo 229, caput e parágrafo 1º:

Art. 229 - Para os empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida a duração máxima de 7 (sete) horas diárias de trabalho e 17 (dezesete) horas de folga, deduzindo-se deste tempo 20 (vinte) minutos para descanso, de cada um dos empregados, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 (três) horas.

§ 1º - São considerados empregados sujeitos a horários variáveis, além dos operadores, cujas funções exijam classificação distinta, os que pertençam a seções de técnica, telefones, revisão, expedição, entrega e balcão.

O legislador também pensou nas mulheres, em especial nas mães, porque estabeleceu dois períodos de intervalo intrajornada de 30 minutos cada para as mulheres que estiverem amamentando seu filho de até seis meses de idade conforme previsto na CLT (BRASIL, 1943), em seu artigo 396:

Art. 396 - Para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um.

A lei não prevê a possibilidade de deduzi-los da remuneração da empregada. Por isso a jurisprudência entende que se a empregada tem direito aos descansos, não existindo qualquer menção para o desconto na sua remuneração em lei, caso estes descansos não lhe sejam

concedidos, deve o empregador remunerá-los como horas extras. É o que aconteceu no julgado abaixo, que expressa o entendimento do TST:

[...] INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO - FORMA DE PAGAMENTO DO PERÍODO NÃO CONCEDIDO A jurisprudência desta Corte firmou o entendimento de que o desrespeito ao intervalo para amamentação previsto no art. 396 da CLT acarreta o pagamento do período como labor extraordinário, mediante aplicação analógica do art. 71, § 4º, da CLT. [...] (BRASIL, 2015)

Já Martins (2012) diverge do entendimento jurisprudencial, pois diz que se a lei não fala que deve ser remunerado então não se pode acrescentar tal menção, conforme abaixo:

A mulher que estiver em fase de amamentação de seu filho, até que este complete seis meses de idade, tem direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos especiais, de meia hora cada um (art. 396 da CLT). Entretanto, a lei não dispõe que esses intervalos não serão deduzidos da jornada de trabalho ou serão computados como tempo de serviço à disposição do empregador ao contrário dos arts. 72, 253 e 298 da CLT. Se a lei não distingue, não cabe ao intérprete fazê-lo. Assim, deve-se entender que esses intervalos serão deduzidos da jornada de trabalho e não serão remunerados.

Apesar das controvérsias acerca do intrajornada para a mulher que estiver amamentando, o entendimento da suprema corte é o de reconhecer tal direito, e indenizar caso não seja concedido.

Outro intervalo concedido para as mulheres era o intrajornada de 15 minutos no mínimo antes de iniciar o período das horas extras, e tinha como objetivo amparar a mulher em razão de sua hipossuficiência biológica, conforme a CLT (BRASIL, 1943) estabelecia em seu artigo 384:

Art. 384 - Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Entretanto tal período intrajornada foi revogado pela reforma trabalhista.

Logo, as durações dos intervalos intrajornadas podem ser diferentes dependendo da categoria profissional do trabalhador. O empregador deve se esclarecer sobre cada uma delas para cumprir com a legislação trabalhista.

3.2 INTERVALO INTERJORNADA

O termo “inter” vem do latim, e quer dizer “intermediário”, ou seja, algo que liga um ponto ao outro, ou algo entre uma coisa e outra (FERREIRA, 2004). Já o termo jornada se refere a “duração do trabalho diário” (FERREIRA, 2004). Sendo assim, a junção dos dois termos se refere ao período de intervalo compreendido entre um dia de trabalho e outro.

Quem tem seu horário de trabalho começando às 8 horas da manhã e terminando às 18 horas, o intervalo interjornada é aquele que inicia no término da jornada de trabalho (às 18 horas) e se estende até o começo do trabalho do próximo dia (às 8 horas). É importante compreender este conceito, pois será visto a seguir como as normas estabelecem o mínimo de duração para estes períodos.

Para Delgado (2017, p. 1084), os intervalos interjornadas são: “lapsos temporais regulares, distanciadores de uma duração diária de labor e outra imediatamente precedente e imediatamente posterior, caracterizados pela sustação da prestação de serviços e pela disponibilidade do obreiro perante o empregador”.

Para Martins (2012, p. 392), no intervalo interjornada o empregado não está à disposição do empregador e por isso trata-se de suspensão do contrato de trabalho, como resultado não conta-se como tempo trabalhado e não é remunerado.

Conforme diz Pinto ([s.d.], p. 348, apud CARVALHO, 2013, p. 381), além do descanso entre as jornadas propriamente dito, também são considerados como intervalo interjornada o repouso semanal e as férias.

Portanto o intervalo interjornada é aquele entre uma jornada e outra de labor.

Após a devida conceituação do intervalo interjornada, passa-se para a sua finalidade.

3.2.1 Finalidade

A finalidade ou o objetivo do intervalo interjornada tem praticamente o mesmo sentido nas palavras de diversos doutrinadores.

Para Martins (2012, p. 599), o intervalo interjornada tem por “objetivo o descanso do trabalhador, para que o organismo refaça suas energias”.

Ainda explica Martins (2012, p. 599) que, o excesso de trabalho leva a pessoa ao cansaço e isso gera menos produtividade e mais stress ao obreiro, além disso, também se sabe que é nos períodos de horas extras que o empregado sofre mais acidentes, pois já está debilitado.

Para Delgado (2017, p. 1084), o intervalo interjornada serve para “assegurar ao trabalhador lapsos temporais diários e semanais mínimos para sua fruição pessoal, inclusive quanto à sua inserção no contexto familiar e comunitário”.

Complementa Delgado (2017, p. 1085) que é o intervalo interjornada que permite falar em um trabalhador como uma pessoa que participa da sua família, um trabalhador inserido em

uma sociedade e um trabalhador que tome decisões políticas. Este intervalo é o que garante um mínimo de condições para que um trabalhador possa ser um cidadão completo.

Se for pensado ainda em sentido mais estrito, temos que Pinto ([s.d.], p. 348, apud CARVALHO, 2013, p. 381) diz que o intervalo de descanso entre as jornadas serve para recuperar o corpo do trabalhador, o repouso semanal serve para dar conforto ao empregado junto com sua família e comunidade e as férias servem para a manutenção produtiva da pessoa.

Portanto a finalidade do intervalo interjornada de modo geral é preservar a integridade física e mental do trabalhador.

3.2.2 Duração

A duração do intervalo interjornada tem o seu tempo mínimo registrado na legislação trabalhista.

Segundo a CLT (BRASIL, 1943), em seu artigo 66, o intervalo entre uma jornada e outra será de no mínimo 11 horas.

Também há os intervalos interjornadas com durações especiais, que ocorrem para determinadas profissões e ocasiões. Como por exemplo, os que trabalham nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonia. Para estes é assegurado 17 horas de intervalo interjornada, conforme está previsto na CLT (BRASIL, 1943), em seu artigo 229, caput e parágrafo 1º:

Art. 229 - Para os empregados sujeitos a horários variáveis, fica estabelecida a duração máxima de 7 (sete) horas diárias de trabalho e 17 (dezessete) horas de folga, deduzindo-se deste tempo 20 (vinte) minutos para descanso, de cada um dos empregados, sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 (três) horas.
§ 1º - São considerados empregados sujeitos a horários variáveis, além dos operadores, cujas funções exijam classificação distinta, os que pertençam a seções de técnica, telefones, revisão, expedição, entrega e balcão.

Além dos empregados sujeitos a horários variáveis, anteriormente vistos, há outra situação especial prevista no artigo 235 da CLT (BRASIL, 1943):

Art. 235 - Nos estabelecimentos cujo funcionamento normal seja noturno, será facultado aos operadores cinematográficos e seus ajudantes, mediante acordo ou contrato coletivo de trabalho e com um acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o salário da hora normal, executar o trabalho em sessões diurnas extraordinárias e, cumulativamente, nas noturnas, desde que isso se verifique até 3 (três) vezes por semana e entre as sessões diurnas e as noturnas haja o intervalo de 1 (uma) hora, no mínimo, de descanso.
§ 1º - A duração de trabalho cumulativo a que alude o presente artigo não poderá exceder de 10 (dez) horas.

§ 2º - Em seguida a cada período de trabalho haverá um intervalo de repouso no mínimo de 12 (doze) horas.

Essa duração especial de 12 horas do intervalo interjornada, é válida para operadores cinematográficos e ajudantes, com horário noturno de trabalho. (BRASIL, 1943)

Há ainda o caso do regime em jornada de 12 x 36 (12 horas de trabalho com 36 horas de descanso). Ele foi reconhecido pela súmula nº 444 do TST (BRASIL, 2012) que diz:

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.

Nesse regime diferenciado o intervalo interjornada é de 36 horas, funcionando como se fosse uma compensação de horas.

Para Martins (2012) o regime de 12 x 36 é válido quando estabelecido na empresa em acordo coletivo ou negociação coletiva, sendo muito usado em hospitais, até por preferência dos funcionários. Mas nesse regime, não se deve considerar como hora extra aquela trabalhada após a 8ª hora. Mesmo que a quantidade de horas trabalhadas em um dia seja superior a 10 horas, ainda é lícito, tendo em vista que a constituição não fixe limite para a compensação de horas.

Delgado (2017) diz que esse regime respeita o total de horas mensais trabalhadas:

A jornada de plantão de 12 X 36, considerada a duração mensal do labor, já incluído o descanso semanal remunerado, respeita, conforme visto, o montante de 220 horas decorrente do art. 7º, XIII, da Constituição, ao passo que, no plano semanal, alterna um módulo mais amplo seguido por outro mais reduzido do que 44 horas, realizando a respectiva compensação.

Até porque, segundo Delgado (2017) nesse regime o total de horas trabalhadas mensais fica em 180 horas, menos que o limite constitucional que é de 220 horas.

Por isso, apesar de no mesmo dia haver várias horas de trabalho a mais que a jornada normal, esse regime acaba por compensar no final do mês, contribuindo de uma forma diferente para o descanso e a saúde do trabalhador.

3.2.3 Repouso semanal remunerado

O legislador instituiu o repouso semanal remunerado como mais uma forma do trabalhador recuperar suas energias.

No repouso semanal remunerado, como o próprio nome já diz, o trabalhador recebe um dia de folga na semana e recebe remuneração como se trabalhasse, ele está previsto na CF (BRASIL, 1988), em seu artigo 7º, inciso XV, que diz:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Martins (2012) diz que o repouso semanal remunerado tem natureza salarial, pois o empregado recebe por aquele dia mesmo estando em casa. O próprio Estado também se interessa que o empregado tenha esse descanso, pois serve para recuperar as energias gastas na semana inteira de trabalho, inclusive para aumentar a convivência com a família, a sociedade e também ter mais lazer.

Delgado (2017) também chama o repouso semanal remunerado como intervalo intersemanal, pois é um intervalo obrigatório de 24 horas entre uma semana e outra e que deve ser remunerado.

Logo, o repouso semanal remunerado ou repouso intersemanal, nada mais é que um intervalo interjornada que ocorre semanalmente, que é remunerado, e que serve para aumentar o descanso e os momentos de lazer do trabalhador.

4. POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO DOS INTERVALOS INTRAJORNADA E INTERJORNADA EM ACORDOS COLETIVOS

Flexibilizar os intervalos de trabalho pode ter suas vantagens e desvantagens tanto para o empregado quanto para o empregador. Não é possível entender a possibilidade de flexibilização analisando apenas um artigo ou uma súmula. Todos os dias criam-se novas leis, súmulas, e jurisprudência que precisam ser analisadas em conjunto, para que se tenha uma noção geral do que pode e do que não pode ser feito na estipulação dos intervalos interjornada e intrajornada.

A CF (BRASIL, 1988) garante que todos os trabalhadores possam ter a sua vontade reconhecida por meio dos acordos e convenções coletivas de trabalho, portanto uma possibilidade de flexibilização, conforme abaixo:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Resta claro que o trabalhador possui aqui um direito constitucional para que possa fazer negociações coletivas que visem melhorias em sua condição laboral.

Para Delgado (2017, p. 1558), “A negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva”.

Com isso, será analisado agora a possibilidade de flexibilização, em módulos, para que assim seja mais fácil o entendimento e para que se possa chegar a uma conclusão.

4.1 ACORDO COLETIVO

Antes que se adentre na redução dos intervalos em acordos coletivos, é preciso definir o que é um acordo coletivo.

O acordo coletivo está previsto na CLT (BRASIL, 1943), em seu artigo 611, parágrafo 1º, que diz:

É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas [sic] da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa [sic] ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Isso quer dizer que um acordo coletivo de trabalho é uma negociação feita entre o sindicato da categoria que representa os empregados e a própria empresa. Este só vale para as partes envolvidas, pois não se aplica a todas as categorias (MOREIRA, 2006). Ele opera em nível de empresa.

Para Delgado (2017, p. 1570), um acordo coletivo é um:

pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho.

Agora, com relação ao intervalo intrajornada, é entendimento pacificado pelo TST, na súmula nº 437, que a sua redução é inválida em acordo ou convenção coletiva (BRASIL, 2012). Mesmo que a razão for muito importante utilizada na defesa trabalhista, esta poderá não ser acatada se o assunto for o mesmo da súmula nº 437, ou seja, a redução do intervalo intrajornada por acordo coletivo.

No artigo abaixo, retirado do site de notícias do TST (BRASIL, 2013?b), podemos ver que a jurisprudência tem entendido no sentido de invalidar a redução do intervalo intrajornada em cláusula de acordo coletivo:

TST confirma invalidade da redução do intervalo intrajornada por acordo coletivo. A Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho não conheceu recurso de embargos da Braskem S/A e manteve decisão que a condenou a pagar a um auxiliar administrativo 15 minutos extraordinários por dia, decorrente da concessão irregular do intervalo intrajornada. A decisão fundamentou-se no item II da Súmula nº 437 do TST, que considera inválida cláusula de acordo coletivo de trabalho que reduziu o intervalo intrajornada. Para o TST, trata-se de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública e, por isso, não sujeita à negociação coletiva. [...] A Braskem contestou [...] em virtude da redução de 15 minutos acordada em negociação coletiva. A redução, segundo a empresa, beneficiou os trabalhadores, que passaram a desfrutar, com isso, de sete dias de folga por ano, denominada de "pontes de feriado" ou "feriados". (BRASIL, 2013?b)

Para completar também temos o mesmo entendimento adotado nos recursos, com fundamento na súmula nº 437 do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. A decisão regional está de acordo com o entendimento jurisprudencial sedimentado nos itens I e II da Súmula nº 437 desta Corte Superior. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (BRASIL, 2013)

Sendo assim, a atual jurisprudência não destoa em negar recursos com base na redução do intervalo intrajornada em acordos e convenções coletivas.

Já com relação ao intervalo interjornada, cabe lembrar que principalmente em turnos de revezamento, a sua redução ocorre com frequência.

Como exemplo, se o empregado larga às 6 horas da tarde no sábado, tendo como folga semanal o domingo, e volta ao labor às 4 horas da manhã de segunda-feira, ocorrerá uma redução do seu intervalo interjornada.

Para o correto cálculo, após o término da jornada de trabalho deve-se contar às 11 horas do intervalo interjornada, e no caso do exemplo acima, somar às 24 horas do repouso semanal, para só então poder começar outra jornada. (CARVALHO, 2013)

A jurisprudência na sua quase total parte vai de encontro aos mesmos termos da redução do intervalo intrajornada. Caso haja o descumprimento do intervalo interjornada, surge a obrigação de indenizar.

A indenização é aplicada por analogia ao entendimento do intervalo intrajornada, e se baseia na OJ da SDI-1 nº 355 que diz:

O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional. (BRASIL, 2008)

E nesse caso, devem-se pagar as horas faltantes do intervalo como horas extras, conforme o recurso de revista ao TST abaixo:

RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTERJORNADAS. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. HORAS EXTRAS. DESRESPEITO AO INTERVALO MÍNIMO INTERJORNADAS. OJ-SBDI-1-TST-355. Cinge-se a controvérsia a se saber se, descumprido o intervalo interjornadas de trabalhador avulso, faz ele jus ao pagamento daquele período como hora extra. Com efeito, esta e. Corte firmou entendimento, expresso na Orientação Jurisprudencial nº 355, segundo a qual: "o desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional". Decisão regional proferida em consonância com a jurisprudência pacificada do TST. Incidência do artigo 896, § 4º da CLT (Lei nº 9.756 /98). Recurso de revista não conhecido. INTERVALO INTRAJORNADA. NORMA COLETIVA QUE DETERMINA SUA FRUIÇÃO SOMENTE AO FINAL DA JORNADA. IMPOSSIBILIDADE. Não devem prevalecer as condições ajustadas em normas coletivas, para a fruição do intervalo intrajornada apenas no fim da jornada, pois este intervalo constitui medida de higiene, saúde e segurança no trabalho, prevista nos artigos 7º, XXII, da Constituição Federal e 71 da CLT. A previsão do intervalo intrajornada constitui comando de ordem pública, inderrogável pela vontade das partes e infenso à negociação coletiva. O aparente benefício na norma coletiva não pode retirar direitos mínimos garantidos aos empregados. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. ADICIONAL NOTURNO. TRABALHADOR PORTUÁRIO AVULSO. DELIMITAÇÃO DO HORÁRIO NOTURNO POR NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. O e. TRT manteve o deferimento do adicional noturno das 19h às 7h do dia seguinte com base no art. 4º, § 1º, do 4.860/65. A decisão se mostra em consonância com os termos da Orientação Jurisprudencial nº 60 da SBDI-1, que corrobora a interpretação desse dispositivo legal, ao assentar, em seu item I... (BRASIL, 2016)

Entendimento este corroborado também no agravo de instrumento em recurso de revista ao TST logo abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTERJORNADAS. CONTRARIEDADE À OJ-SBDI-1/TST-355. Ante a provável contrariedade à OJ-SBDI-1-355/TST, dá-se provimento ao agravo de instrumento para processar o recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. INTERVALO INTERJORNADAS. A jurisprudência desta Corte está sedimentada no sentido de que o desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no artigo 66 da CLT implica o dever de pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional. Desse modo, na medida em que afirmado pelo e. TRT que o autor laborava das 6h às 21h, constata-se que o intervalo mínimo de 11 horas não fora efetivamente usufruído, acarretando, portanto, o direito ao recebimento de horas extraordinárias, na forma da OJ-SBDI-1-355/TST, e reflexos. Recurso de revista conhecido e provido. (BRASIL, 2012)

Também se pode citar como exemplo, o caso em que foi discutido sobre uma professora que em sede de recurso ao TST ganhou 2 horas extras por dia de trabalho, referente à supressão do seu intervalo interjornada que acontecia pelo menos duas vezes na semana, pois lecionava até às 22 horas em um dia e começava às 7 horas no outro dia. (BRASIL, 2013?a)

Portanto como regra geral, o intervalo interjornada não concedido deve ser indenizado como horas extras conforme o entendimento da jurisprudência.

Ainda se tratando de indenização, há uma exceção na redução do intervalo interjornada, que é quando se trata dos trabalhadores de portos, os portuários, e é tão específica que será analisada a seguir.

Segundo a Lei 9.719 (BRASIL, 1998), em seu artigo 8º, diz que em situações excepcionais, o intervalo interjornada de 11 horas poderá ser reduzido para os trabalhadores portuários avulsos em contratação diária, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Como o legislador não especificou quais as situações excepcionais para a redução do intervalo interjornada aos portuários, é necessário que cada magistrado faça a interpretação que achar mais adequada. Por exemplo, a seção especializada em dissídios coletivos do TST anulou a cláusula da convenção coletiva que permitia a redução do intervalo interjornada dos portuários da cidade de Natal. Esta anulação resultou na indenização aos trabalhadores portuários, e teve como fundamento que só eventos imprevistos podem reduzir o intervalo interjornada, exemplificando o aumento inesperado dos serviços. (BRASIL, 2003)

Já em outra decisão mais atual, o TST admitiu a redução do intervalo interjornada aos trabalhadores que tinham a atividade gerencial mais ampla que o mero conferente portuário, e desde que o trabalhador tivesse concordado em acordo coletivo. (BRASIL, 2005)

As decisões não tiveram cunho expresso em lei, mas sim nos princípios que regem o direito do trabalho e presam pela saúde e segurança do trabalhador.

Assim, resta que na quase totalidade, a não concessão do intervalo interjornada gera ao empregador o dever de indenizar o tempo faltante como horas extras, excetuando-se o caso dos portuários que tiveram imprevisto com a alta demanda de serviços nos portos.

4.2 CONVENÇÃO COLETIVA

Como uma das possibilidades de flexibilização temos a convenção coletiva de trabalho.

A convenção coletiva de trabalho está definida pela CLT (BRASIL, 1943), em seu artigo 611, como sendo “o acôrdo [sic] de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

Assim, ela é mais ampla que um acordo coletivo. Ela é uma negociação envolvendo o sindicato dos empregados de uma categoria e o sindicato patronal (representante das empresas de uma categoria), valendo inclusive para as empresas que não são filiadas ao sindicato. (MOREIRA, 2006). Ela opera em nível de categoria.

Segundo Delgado (2017, p. 1569):

A convenção coletiva resulta, pois, de negociações entabuladas por entidades sindicais, quer a dos empregados, quer a dos respectivos empregadores. Envolve, portanto, o âmbito da categoria, seja a profissional (obreiros), seja a econômica (empregadores). Seu caráter coletivo e genérico é, assim, manifesto.

Apesar da gama mais ampla que a convenção coletiva tem sobre o acordo coletivo, para o entendimento do TST, os dois acabam tendo o mesmo resultado prático com relação ao intervalo intrajornada: a sua não aceitação.

No julgado do TST abaixo, vê-se que mesmo em regime diferenciado de jornada, o intervalo intrajornada suprimido que fora acordado em convenção coletiva foi invalidado.

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. REGIME 12X36. INTERVALOINTRAJORNADA. SUPRESSÃO. CONVENÇÃO COLETIVA. VALIDADE. Não se mostra válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho que suprime ou reduz intervalo intrajornada, o qual constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, mesmo no caso de empregado que labore na jornada de 12x36. Essa é a exegese do art. 7º, XXII, da CF, extraída da recomendação constante da antiga OJ 342 da SBDI-1 do TST, atual item II da Súmula 437 do TST. Há precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. REGIME 12X36 . HORAS EXTRAS EM DECORRÊNCIA DA REDUÇÃO

FICTA DA HORA NOTURNA. O recurso de revista não merece prosperar, uma vez que o único aresto trazido para cotejo é inservível por ser oriundo de Turma do TST, hipótese não elencada pelo art. 896 da CLT como ensejadora do conhecimento do recurso de revista. Recurso de revista não conhecido. MULTA DO ART. 477 DA CLT. PAGAMENTO TEMPESTIVO. HOMOLOGAÇÃO TARDIA. Apesar de a homologação ser pressuposto de validade formal da rescisão contratual, o art. 477, § 6º da CLT trata apenas dos prazos para o pagamento das verbas rescisórias, e não do prazo a ser observado para a homologação da rescisão do contrato de trabalho. Em princípio, a providência de saldar os haveres resilitórios enquanto ainda não se viabilizou a homologação do TRCT não merece tratamento jurídico igual ao da inadimplência. O fato gerador da multa estipulada no § 8º do art. 477 da CLT é a extrapolação do prazo na quitação das parcelas devidas por ocasião da rescisão contratual. Tendo o Regional consignado que as verbas rescisórias foram pagas dentro do prazo legal, indevida a incidência da penalidade prevista no art. 477, § 8º da CLT. Decisão revisanda que não carece de reparos por ter sido proferida em harmonia com a jurisprudência desta Corte Superior. Incidência da Súmula 333 do TST e do § 4º do art. 896 da CLT, conforme redação vigente na data... (BRASIL, 2015)

Também no entendimento do TST, o intervalo intrajornada reduzido total ou parcial por convenção coletiva não foi conhecido.

RECURSO DE REVISTA. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO TOTAL OU PARCIAL POR CONVENÇÃO COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. De acordo com o disposto no item II da Súmula n.º 437 do TST: -É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7.º, XXII, da CF/1988), inafectado à negociação coletiva-. Assim, a não fruição total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, estabelecido no art. 71, -caput-, da CLT, acarreta o pagamento integral do período de uma hora, com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, nos termos do item I do mencionado verbete sumular. Recurso de Revista conhecido e provido. (BRASIL, 2014)

Com isso, resta saber que tanto o acordo coletivo, quanto a convenção coletiva de trabalho, quando sozinhos e de maneira geral, possuem no âmbito jurídico do intervalo intrajornada o mesmo tratamento que é a sua invalidação em benefício do trabalhador.

4.3 SÚMULA Nº 437 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Esta súmula consolidou o entendimento sobre a redução do intervalo intrajornada.

Segundo a súmula nº 437 (BRASIL, 2012), qualquer cláusula de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho será inválida caso diminua o intervalo intrajornada.

Com essa redação, a súmula retirou a possibilidade de redução prevista no artigo 71 da CLT.

4.4 ATO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Apesar de a súmula anterior ter retirado a possibilidade em reduzir o intervalo intrajornada que carregava a CLT, a súmula não teve o condão de invalidar a redução do intervalo por ato do MTE.

A última portaria do MTE em vigência que trata do tema é a de nº 1.095, conforme citada abaixo:

Art. 1º A redução do intervalo intrajornada de que trata o art. 71, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT poderá ser deferida por ato de autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego quando prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, desde que os estabelecimentos abrangidos pelo seu âmbito de incidência atendam integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares. (BRASIL, 2010)

Essa portaria possibilita a redução do intervalo intrajornada caso o MTE autorize expressamente depois de verificar se a empresa atende aos requisitos: ter firmado convenção ou acordo coletivo para a redução do intervalo intrajornada, atender as exigências referentes à organização dos refeitórios no estabelecimento empresarial e por fim que os empregados não estejam em regime de horas extras. (BRASIL, 2010)

Podemos ver corroborando os julgados colacionados a seguir do TRT-12. Neste primeiro o magistrado entendeu que autorização do MTE preencheu os requisitos legais para a redução do intervalo intrajornada:

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO AUTORIZADA PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Expedida portaria autorizando a redução do intervalo intrajornada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, presume-se que o órgão entendeu preenchidos os pressupostos legais que a justifique. (SANTA CATARINA, 2015)

Já neste julgado do TST abaixo, foi demonstrada que a redução do intervalo intrajornada, quando expressamente autorizada pelo MTE, não contraria a súmula nº 437 e, portanto é válida:

RITO SUMARÍSSIMO. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Não há cogitar em contrariedade ao item II da Súmula n.º 437 deste Tribunal Superior, na hipótese em que expressamente consignada pela Corte de origem a existência de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para a redução do intervalo intrajornada, tendo o Tribunal Regional registrado, ainda, que o obreiro não estava submetido a regime de labor em sobrejornada. Recurso de revista de que não se conhece. (BRASIL, 2015)

Neste outro, o recurso que pretendia invalidar a redução do intervalo intrajornada autorizada pelo MTE não chegou a ser conhecido:

INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO. AUTORIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO. MATÉRIA FÁTICA. É insuscetível de revisão, em sede extraordinária, a decisão proferida pelo Tribunal Regional à luz da prova carreada aos autos. Somente com o revolvimento do substrato fático-probatório dos autos seria possível afastar a premissa sobre a qual se erigiu a conclusão consagrada pela Corte de origem, no sentido de que a redução do intervalo intrajornada está devidamente chancelada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Incidência da Súmula n.º 126 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. (BRASIL, 2015)

Logo, vê-se que a jurisprudência tem entendido, conforme a CLT (BRASIL, 1943) em seu artigo 71, parágrafo 3º, que o intervalo intrajornada poderá ser reduzido por ato do Ministério Público do Trabalho, após a verificação que a redução foi acordada em acordo ou convenção coletiva, que a empresa possui refeitórios dentro das normas, e que os empregados não estejam em regime de horas suplementares.

4.5 FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

Como já visto até aqui, a CLT cita as regras, diz o que pode e o que não pode, assim como limita muitas escolhas a uma lista expressa.

A flexibilização se mostra útil, sendo prevista de forma tácita na CF, na CLT e em várias outras leis esparsas.

Antes de qualquer coisa, a palavra flexibilização, originada do verbo flexibilizar que quer dizer “tornar flexível” (FERREIRA, 2004), é amplamente utilizada para demonstrar uma situação de adaptação.

A ideia por trás da flexibilização é que o ramo do direito do trabalho vem sendo alterado a todo tempo, porque o envolvimento entre capital e trabalho gera conflitos, e para que se adapte a essa realidade de mudanças é que surgiu a teoria da flexibilização dos direitos trabalhistas. (MARTINS, 2012)

A flexibilização trabalhista é a maleabilidade com que se tratam as condições do trabalho, de forma a criar mecanismos que se adaptem as mudanças sofridas nas áreas da economia, tecnologia e sociedade. (MARTINS, 2012)

Partindo da ideia de flexibilizar o direito do trabalho, é de se saber que um contrato de trabalho é bilateral, ou seja, formado pela vontade de duas pessoas, que são o empregador e o empregado. (MARTINS, 2012)

Sendo bilateral, a ideia de flexibilização vem da intenção de adaptar cada caso a uma modalidade de contrato de trabalho, ou seja, a intenção da flexibilização é a possibilidade de

alterar, modificar ou adaptar o intervalo intrajornada e o intervalo interjornada através de acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Para Carvalho (2013), a negociação coletiva se mostra importantíssima para ajustes na jornada de trabalho principalmente em tempos onde o desemprego está em alta, até porque as crises não estão previstas no sistema de leis positivado.

No caso do intervalo intrajornada, a CLT elabora a lista do mínimo ao máximo. Entretanto, sabe-se que a CLT foi consolidada em 1943, e que várias leis datam tempo muito antes disso. A realidade mudou muito nessas quase oito décadas.

A flexibilização das leis trabalhistas não são tratadas diretamente pela CLT (MARTINS, 2012), embora leis esparsas coadunem com essa possibilidade.

O legislador pensou na flexibilização como sendo um método de adaptação também às várias regiões do Brasil. Como por exemplo, a lei nº 5.889 (BRASIL, 1973), artigo 5º, que previa a concessão do intervalo intrajornada, mas não especificava o tempo mínimo ou máximo, somente dizia que era para serem observados os usos e costumes da região. Posteriormente a lei foi alterada pelo decreto-lei nº 73.626 (BRASIL, 1974), passando a prever o tempo mínimo para o intervalo intrajornada, mas continuou sem fazer menção ao tempo máximo, deixando apenas a observação dos usos e costumes regionais, conforme abaixo:

Art. 5º Os contratos de trabalho, individuais ou coletivos, estipularão, conforme os **usos, praxes e costumes, de cada região**, o início e o término normal da jornada de trabalho, que não poderá exceder de 8 (oito) horas por dia.

§ 1º Será obrigatória, em qualquer trabalho contínuo de duração superior a 6 (seis) horas, a concessão de um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou alimentação, **observados os usos e costumes da região**. (BRASIL, 1974, grifo nosso)

A própria CF trás várias menções que possibilitam a flexibilização da norma trabalhista, como no seu artigo 7º, inciso XIII, que prevê como direito do trabalhador a capacidade de firmar em acordo ou convenção coletiva de trabalho a sua intenção de reduzir a jornada de trabalho ou compensar horas desde que não passe de 8 horas diárias e nem de 44 horas semanais. (BRASIL, 1988)

A CF também estabelece, no supracitado artigo, inciso XV, que o repouso semanal será preferencialmente aos domingos (BRASIL, 1988), portanto abrindo a possibilidade da flexibilização do dia de repouso para outro dia da semana caso seja em comum acordo entre o trabalhador e o patrão.

A CLT também estabelece a possibilidade da flexibilização do intervalo intrajornada, no seu artigo 71:

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. (BRASIL, 1943, grifo nosso)

No supracitado artigo, a CLT possibilita a flexibilização do intervalo intrajornada em acordo ou contrato coletivo de trabalho, embora entendimento do TST já tenha decidido não apreciar tal menção legislativa. (BRASIL, 2012)

São vários exemplos da possibilidade de flexibilização das leis do trabalho. Outro exemplo é o inciso XVI do mesmo artigo, que estabelece um patamar mínimo de 50% superior da remuneração da hora extra (BRASIL, 1988), mas nada impedindo que exista a possibilidade de aumentar a remuneração do labor extraordinário se ambas as partes concordarem.

A flexibilização das leis pode se demonstrar de várias formas. É o caso do fracionamento do intervalo intrajornada previsto no artigo 71, parágrafo 5º da CLT que diz:

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (BRASIL, 2015)

É válido lembrar que como regra geral o intervalo intrajornada não pode ser fracionado (MARTINS, 2012). Mas o artigo supracitado possibilita o fracionamento do intervalo intrajornada aos: motoristas, cobradores, fiscalizadores de campo e nos serviços de operação de veículos para transporte de passageiros. (BRASIL, 2015)

Até mesmo o salário, que é visto no direito do trabalho como algo que é irredutível, pode diminuir. Essa diminuição do salário está amparada pela flexibilização que a lei dispõe especialmente a CF (BRASIL, 1988), em seu artigo 7º, inciso VI, que diz:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
VI - irredutibilidade do salário, **salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo**; (grifo nosso)

O texto constitucional abre a possibilidade de flexibilização quando utiliza a palavra “salvo”.

Para corroborar temos o artigo 503 da CLT (BRASIL, 1943), que autoriza em caso de força maior ou de prejuízos comprovados a redução geral dos salários dos funcionários da

empresa que solicitar desde que a redução não seja superior a 25%, respeitado o salário mínimo.

Segundo Martins (2012) pode ser permitido mediante acordo ou convenção coletiva a redução de salários para compensar a redução de jornada.

Como já visto, vários são os exemplos em que a legislação utiliza da flexibilização para se adequar a realidade vivida, em prol de onerar menos o trabalhador.

Assim, sempre que a lei estabelecer algo que poderá ser alterado por alguma parte, para mais ou para menos, através de um acordo ou convenção coletiva de trabalho, estamos diante da flexibilização.

4.6 LEI 13.467 – REFORMA TRABALHISTA

Em meio à crise econômica brasileira, uma das soluções apresentadas pelos representantes do país foi a reforma trabalhista.

A reforma trabalhista altera a CLT com intenção de alavancar a geração de emprego que foi atrapalhada pela alta recessão dos últimos anos.

Em 2015, por exemplo, o Brasil fechou cerca de 1,54 milhão de vagas formais de emprego. (MARTELLO, 2016)

Já em 2016, foram perdidas 1,3 milhão de vagas de emprego formal. (DINIZ, 2017)

São números alarmantes, que fizeram o legislador repensar toda a estrutura do direito do trabalho.

Se antes a legislação trabalhista era mais voltada ao empregado, com medidas que muitas vezes desbalanceavam a relação para um lado, com a vinda da reforma os poderes do empregador tendem a se igualar mais no campo jurídico aos do empregado.

4.6.1 Art. 611 A III CLT

Com a reforma trabalhista alguns regimentos do intervalo intrajornada mudam. O artigo 611-A, caput da CLT reformada estabelece que:

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

Vê-se a imposição do legislador neste artigo, para que ocorra a mudança no entendimento da flexibilização do intervalo intrajornada pelos tribunais, dando não somente

força de lei, mas preponderância sobre ela para os acordos e convenções coletivas de trabalho (BRASIL, 2017), capacitando-os para que possam estabelecer o intervalo intrajornada acordado dentro dos limites legais.

A reforma trabalhista, Lei 13.467 (BRASIL, 2017), no artigo 611-A, inciso III, estipulou que para jornadas de trabalho superior a 6 horas o intervalo intrajornada poderá ser reduzido para o limite mínimo de 30 minutos. Conforme artigo citado abaixo:

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; (BRASIL, 2017)

Com isso, aquele intervalo no meio da jornada (geralmente meio-dia) poderá ser reduzido observado o mínimo legal de 30 minutos.

Para Delgado (2017), “cabe reconhecer-se que grande parte das normas relativas a intervalo são [...] normas de saúde e segurança laborais, portanto normas de saúde pública”.

O entendimento de Delgado (2017) acima destaca que quando normas de intervalos de trabalho são criadas, o pensamento inicial do legislador é a proteção da saúde e segurança do trabalhador. Inclusive tal pensamento é baseado na CF (1988), em seu artigo 7º, inciso XXII, onde diz que o trabalhador tem direito à “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”.

Para combater tal pensamento, foi que a reforma trabalhista criou o parágrafo único do artigo 611-B, que diz:

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, 2017)

Nesse parágrafo, vê-se que o legislador quis afastar qualquer entendimento que possa fazer com que não se aplique a reforma trabalhista na intenção de proteger a saúde, higiene e segurança do trabalho (BRASIL, 2017).

Evidencia-se aqui que tais mudanças não irão prejudicar o bem estar do trabalhador.

4.7 APLICAÇÃO DO ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA AOS TRABALHADORES NÃO ASSOCIADOS

Além de saber o conceito e as validades e invalidades dos acordos e convenções coletivas, é necessário também que se adentre na sua aplicação aos trabalhadores, tanto os associados quanto os não associados do sindicato.

Em breve definição sobre o que é um sindicato, Delgado (2017) explica que:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

Passando do conceito para à função, Delgado (2017) ensina que a mais importante função do sindicato é atuar diretamente em prol dos membros da determinada categoria que o sindicato representa, mesmo dos que não são associados.

Os associados/sócios/filiados do sindicato são aqueles trabalhadores de uma determinada categoria econômica ou profissional que por vontade própria decidem ser sócios de algum sindicato, e eles devem contribuir mensalmente como associados. Os sócios têm direitos exclusivos tais como: voto; convênios; cursos; atendimento jurídico, benefícios sociais dentre outros. (SINDEAPRJ, [s.d.]

Já os não associados são aqueles empregados que por força da atividade econômica da empresa em que trabalham, acabam entrando em alguma categoria profissional automaticamente, independente da sua vontade. Estes só pagam a contribuição sindical anual. (SINDEAPRJ, [s.d.]

Então, mesmo sem se associar a algum sindicato, o trabalhador é obrigado a contribuir anualmente, conforme previsto na CF (BRASIL, 1988), em seu artigo 149, que diz:

Art. 149. Compete exclusivamente à União instituir contribuições sociais, de intervenção no domínio econômico e de interesse das categorias profissionais ou econômicas, como instrumento de sua atuação nas respectivas áreas, observado o disposto nos arts. 146, III, e 150, I e III, e sem prejuízo do previsto no art. 195, § 6º, relativamente às contribuições a que alude o dispositivo.

Além da previsão constitucional, a contribuição sindical obrigatória também estava prevista na CLT (BRASIL, 1943), em seu artigo 582:

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical por estes devida aos respectivos sindicatos.

Entretanto tal artigo foi alterado pela reforma trabalhista, e passou a vigorar com a seguinte redação:

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano a contribuição sindical dos

empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos. (BRASIL, 1943)

A mudança na legislação resultou em pagamento da contribuição sindical somente para os trabalhadores que autorizarem expressamente a cobrança.

Carvalho (2013) diz que a contribuição sindical era uma quota de solidariedade que todos os trabalhadores pagavam, em razão de estarem representados por um sindicato, embora não fossem associados.

Delgado (2017) diz que no atual sistema constitucional, a negociação coletiva sindical favorece todos os trabalhadores representados pela base sindical, mesmo se forem associados ou não do respectivo sindicato.

Além disso a CLT, em seu artigo 611, estabelece que a convenção coletiva de trabalho deva ser aplicada à categoria econômica e profissional de todos os representados pelos sindicatos. Já no parágrafo primeiro do citado artigo, consta que os acordos coletivos deverão ser aplicados às empresas e aos seus trabalhadores. (BRASIL, 1943)

Tendo isso em mente, o modelo no Brasil adotado para as normas coletivas é o da eficácia geral ou efeito “erga omnes”, que indica a aplicação para todos, incluindo pessoas de fora dos quadros de associados dos sindicatos, ou seja, não apenas para quem firmou o acordo. (MARTINS, 2012)

Entendimento presente no julgado abaixo, conforme o TRT-2:

Eficácia da convenção coletiva. A eficácia da convenção coletiva não depende de filiação do sindicato. Os artigos 8º, incisos, II, III e IV e 7º, parágrafo único da Constituição Federal, fazem referência à categoria. O sindicato representa toda categoria, independentemente de filiação e suas normas são aplicadas em toda categoria. A eficácia da norma coletiva é "erga omnes". Recurso ordinário da reclamante a que se dá provimento. (SÃO PAULO, 2008)

Logo resta claro que mesmo não se filiando a um sindicato, os trabalhadores poderão se beneficiar dos efeitos que acordo ou convenção coletiva firme perante a sua categoria profissional de trabalho.

4.7.1 Acordo x convenção

No âmbito do acordo e convenção coletiva é necessário que se saiba qual aplicar no caso de um possível conflito entre essas normas.

O acordo coletivo e a convenção coletiva estão no mesmo plano de direito, isso quer dizer que um não vale mais que o outro. Assim, os dois estando lado a lado como uma forma de equivalência, conflitos de normas poderão aparecer. Nesse caso é muito simples, basta

aplicar o princípio da norma mais favorável, que é a aplicação da norma que melhor beneficie o trabalhador. (MARTINS, 2012)

O princípio da norma mais favorável é um dos princípios que buscam chegar mais perto do objetivo principal do direito do trabalho, que é o de elevar as condições do empregado dentro do mercado de trabalho. (DELGADO, 2017)

Pelo princípio da norma mais favorável, surge a teoria do conglobamento. Ela aplica a norma como um todo. Assim, caso haja um conflito entre acordo coletivo e uma convenção coletiva, pela teoria do conglobamento, analisa-se todas as cláusulas e aplica-se o conjunto da norma que for mais favorável ao trabalhador (MARTINS, 2012). Não deve ocorrer uma análise cláusula por cláusula, pinçando as melhores. O que deve ocorrer é a aplicação da norma inteira mesmo que dentro dela tenha alguma cláusula com menor benefício. Deve-se analisar o rendimento total da norma, para que seja a melhor em relação à outra.

O entendimento que se refere à aplicação da norma mais favorável ao trabalhador está corroborado na jurisprudência do TST. Em que pese no julgado abaixo, o TST negou seguimento ao recurso de revista da parte ré, com fundamento na aplicação da norma mais favorável ao empregado:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. ALEGAÇÃO DE VIOLAÇÃO AOS ARTS. 611 E 620, DA CLT, E SÚMULA 374, DO TST. APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. MATÉRIA DE FATO QUE NÃO EMPOLGA A REVISTA. NÃO PROVIMENTO. Diante do que restou delineado no v. Acórdão recorrido, está correto o despacho que negou seguimento ao recurso de revista do ora agravante, pois, da análise dos registros fáticos feitos pelo Regional Trabalhista, ao contrário do que foi alegado pelo agravante, é possível concluir que a norma coletiva apresentada pelo Reclamante é mais favorável do que aquela invocada pela Ré e, para conclusão diversa, necessários outros elementos, pois os consignados na decisão Regional respaldam a conclusão do órgão julgador. Assim, o Regional deu a exata subsunção da descrição dos fatos ao conceito contido na legislação pertinente, motivo não se cogita de afronta aos dispositivos legais apontados como violados. Não estando demonstrada qualquer hipótese que autorize o processamento do recurso de revista, há que ser mantida a decisão que negou seguimento ao apelo. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (BRASIL, 2015)

Já no julgado abaixo, o TST aplicou a convenção coletiva ao invés do acordo coletivo, utilizando tanto o princípio da norma mais favorável quanto à teoria do conglobamento, tendo em vista que a primeira estabelecia normas mais favoráveis ao trabalhador:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - ACORDO COLETIVO - CONVENÇÃO COLETIVA - PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL - ART. 620 DA CLT - TEORIA DO CONGLOBAMENTO. Nos termos do art. 620 da CLT, as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo. Na apuração da norma mais vantajosa, deve ser considerado todo o conteúdo dos

instrumentos coletivos cotejados, consoante prega a teoria do conglobamento. Agravo de instrumento desprovido. (BRASIL, 2013)

Logo, em um possível conflito entre acordo e convenção coletiva o entendimento é que se aplique o conjunto que mais favoreça ao trabalhador.

4.8 SANÇÃO PELA NÃO CONCESSÃO OU CONCESSÃO PARCIAL DO INTERVALO INTRAJORNADA

Nos casos onde o empregador não concede o intervalo intrajornada, ou o reduz de maneira não prevista em lei, este recebe sanções. Estas punições servem para a proteção dos direitos do trabalhador.

Conforme a CLT (BRASIL, 1943) estabelece em seu artigo 71, parágrafo 4º, caso o empregador não cumpra o intervalo intrajornada, a remuneração pelo período correspondente terá um acréscimo de no mínimo 50% do valor normal da hora trabalhada.

Abaixo está a súmula nº 437 do TST, em seu inciso I, no qual explica que não só o período suprimido será indenizado, pois se houver concessão parcial, esta será desconsiderada, e deverá ser indenizado o período total do intervalo intrajornada devido:

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não-concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. (BRASIL, 2012)

Logo, se o empregador concede apenas 30 minutos ao empregado que trabalhe mais de 6 horas, essa concessão parcial será desconsiderada, e deverá ser indenizado o período total de 1 hora por dia.

O não conhecimento da concessão parcial do intervalo intrajornada é entendimento sumulado e corroborado com o TST no julgado colacionado abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA CONCESSÃO PARCIAL DOS INTERVALOS INTRAJORNADA. A decisão regional em que se determinou o pagamento de 1 hora extra em razão da concessão parcial do intervalo intrajornada e se reconheceu a natureza salarial da verba deferida, está em conformidade com a jurisprudência desta Corte, cristalizada na Súmula 437 do TST. Estando a decisão em harmonia com a jurisprudência desta Corte, mostra-se inviável o processamento do recurso de revista por divergência jurisprudencial, nos termos do § 4º do art. 896 da CLT. Da mesma forma, afasta-se a violação de dispositivos da Constituição Federal e da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (BRASIL, 2014)

No julgado a seguir também do TST, vê-se que o intervalo intrajornada concedido parcialmente deve ser pago na totalidade do tempo de intervalo.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 E DO CPC/1973. CONCESSÃO PARCIAL DO INTERVALO INTRAJORNADA. PAGAMENTO TOTAL DO PERÍODO. I. É pacífico o entendimento deste Tribunal Superior no sentido de que, " após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração" (Súmula nº 437, I, desta Corte). Assim, ao limitar a condenação ao pagamento apenas dos minutos faltantes do intervalo intrajornada mínimo, a Corte de origem deu interpretação equivocada ao referido precedente sumular e terminou por contrariá-lo, razão pela qual o provimento ao recurso de revista é medida que se impõe. II. Recurso de revista de que se conhece, por contrariedade à Súmula nº 437, I, do TST, e a que se dá provimento. (BRASIL, 2017)

Outro caso é quando o trabalhador tem sua jornada de trabalho de 6 horas, que em tese teria direito a um intervalo intrajornada de 15 minutos, e o mesmo fica habitualmente em regime de horas extras, trabalhando quase todos os dias 8 horas ou mais. Em meio a essa lacuna na legislação, a súmula nº 437 (BRASIL, 2012) do TST, em seu inciso IV, também esclarece que, nesses casos, o intervalo intrajornada deverá ser concedido pelo tempo de no mínimo 1 hora, conforme abaixo:

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT. (BRASIL, 2012)

E os julgados seguem a súmula, conforme o agravo abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - INTERVALO INTRAJORNADA. JORNADA CONTRATUAL DE 6 (SEIS) HORAS DIÁRIAS. EXTRAPOLAMENTO HABITUAL. OJ 380/SBDI-1 DO TST - A decisão regional encontra-se em consonância com a OJ 380/SBDI-1 do TST, segundo a qual, ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, 'caput' e § 4º, da CLT. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (BRASIL, 2011)

Além do não conhecimento da redução parcial, tem ainda outro agravante ao empregador. Segundo a súmula nº 437 (BRASIL, 2012) do TST, inciso III, a indenização do intervalo intrajornada deverá ser concedida em caráter salarial, ou seja, valorará todas as outras verbas trabalhistas que o empregado por ventura tenha direito.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. (BRASIL, 2012)

Nessa linha, direitos como: férias; décimo terceiro; contribuição previdenciária; e fundo de garantia; deverão ser recalculados conforme o aumento salarial produzido pelo intervalo intrajornada suprimido.

Logo se percebe que a concessão parcial tem o mesmo resultado prático que a não concessão do intervalo intrajornada e que o empregador é sancionado de maneira a evitar novas modificações no período intrajornada, contrárias à legislação e ao entendimento jurisprudencial.

4.8.1 Sanção com a reforma trabalhista

Se antes a concessão parcial do intervalo intrajornada tinha o mesmo resultado prático que a não concessão, agora com a reforma trabalhista isso muda um pouco.

A reforma trabalhista alterou o artigo 71 da CLT para editar o parágrafo quarto a seguir:

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de **natureza indenizatória, apenas do período suprimido**, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (BRASIL, 2017, grifo nosso)

O supracitado parágrafo menciona expressamente que o pagamento da indenização pela concessão parcial do intervalo intrajornada será apenas o correspondente do período reduzido (BRASIL, 2017), e não mais o pagamento pelo tempo total do intervalo.

Além disso, antes da reforma trabalhista a natureza do pagamento referente ao intervalo intrajornada suprimido era entendida como salarial (BRASIL, 2012), ou seja, repercutia em outras verbas trabalhistas, agora a natureza passa a ser indenizatória (BRASIL, 2017), ou seja, por ser de natureza indenizatória o valor suprimido do intervalo não acrescenta nas outras verbas (férias, décimo terceiro, contribuição previdenciária...).

4.9 MALEFÍCIOS EM RAZÃO DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Se por um lado é feita análise das normas legais para que se saiba se haveria a possibilidade de redução do intervalo intrajornada, por outro lado é bom que se saiba os malefícios que essa redução pode causar na vida do trabalhador.

Caso o intervalo intrajornada seja reduzido, automaticamente a saúde do trabalhador poderá também ser reduzida.

A saúde é um dos direitos mais importantes já conquistados pelo ser humano, previsto na CF, artigo 6º, como um direito social (BRASIL, 1988).

O direito a saúde do trabalhador é também resguardado pela CLT conforme artigo 189, pois quando da atividade laboral decorre exposição a agentes nocivos para a saúde, o trabalhador deve receber um adicional salarial para compensar tal agressão, sendo chamado comumente de adicional de insalubridade. (BRASIL, 1943)

Delgado (2017) diz que a redução do intervalo intrajornada causa malefícios e explica que “A frustração de tal cumprimento (e dos objetivos desse intervalo) causa real prejuízo ao obreiro e à própria comunidade em que deveria estar integrado”.

Portanto entende-se que a saúde do trabalhador poderá ficar comprometida, tendo em vista os malefícios que a redução do intervalo intrajornada pode causar.

No caso do intervalo intrajornada, o trabalhador precisa de tempo para se deslocar do trabalho, se alimentar e ainda descansar. Para a grande maioria das pessoas, fazer tudo isso em 30 minutos é quase impossível, principalmente no caso de grandes metrópoles.

Um trabalhador que se alimenta e não descansa, pode vir posteriormente a não ficar atento ao seu trabalho ou fazê-lo de maneira errônea e sem coordenação, prejudicando não somente a si próprio, como também ao empregador. Inclusive sua digestão pode ficar comprometida.

Segundo diz o médico Crespo ([s.d.] apud GHERARDI, 2017), existem no mínimo três causas que diminuem a velocidade de pensamento do cérebro e que levam a um estado de sonolência imediatamente pós-refeições.

Na primeira causa que diminui a atividade cerebral pós-refeição temos o sistema digestivo que utiliza muito oxigênio do sangue, fazendo com que o cérebro fique trabalhando com muito pouco, nesse caso o próprio cérebro diminui sua atividade para compensar. Na segunda causa, na fabricação do suco gástrico são formadas substâncias que “cansam” o organismo. Na terceira causa, caso a refeição seja rica em açúcares, a concentração de glicose aumenta muito rápido no sangue, diminuindo mais ainda o processamento cerebral. (CRESPO apud GHERARDI, 2017)

Após a alimentação, e com a capacidade cerebral reduzida, um trabalhador poderá sofrer um acidente em seu ambiente de trabalho.

A nutricionista Del’Arco ([s.d.] apud CARVALHO, 2017), diz que a energia consumida pelo processo digestivo é grande, e todo o corpo trabalha para que consiga realizá-

lo. Com isso o corpo desliga outras regiões que não são importantes no momento, gerando sono para que a pessoa descanse.

Tendo isso em mente, é possível imaginar os malefícios que a redução do intervalo pode causar a saúde do trabalhador.

Assim como a saúde, outra preocupação é com a higiene do trabalhador, tendo em vista a correlação que há entre essas duas.

Quando se pensa em higiene pode vir na mente o ato de tomar banho ou o ato de escovar os dentes. Mas para o direito do trabalho, higiene tem um sentido mais amplo do que apenas isso.

A palavra higiene quer dizer “ramo da medicina que visa à prevenção da doença”, ou pode-se dizer que é algo relacionado com limpeza e asseio. (FERREIRA, 2004)

Inclusive a CLT trás a preocupação com a higiene do ambiente de trabalho, no artigo 174, que diz:

Art. 174 - As paredes, escadas, rampas de acesso, passarelas, pisos, corredores, coberturas e passagens dos locais de trabalho deverão obedecer às condições de segurança e de higiene do trabalho estabelecidas pelo Ministério do Trabalho e manter-se em perfeito estado de conservação e limpeza. (BRASIL, 1943)

Ou seja, o supracitado artigo diz que todas as passagens deverão ser limpas e bem conservadas, evidenciando a preocupação que o legislador teve em proteger a integridade do trabalhador em seu ambiente de trabalho.

Então, é necessária a higiene do local de trabalho tanto quanto a higiene do trabalhador, pois ambas possuem a mesma importância. Logo, a redução do intervalo intrajornada pode causar uma falta de tempo para que o trabalhador cuide de sua higiene.

É fácil perceber os malefícios que a redução do intervalo intrajornada pode causar quando se pensa de maneira ampla, pois o correto emprego do sentido da palavra higiene preserva a saúde física e mental do trabalhador, contribuindo para o seu bem estar laboral.

Assim como a preocupação com a saúde, o bem estar, e o descanso, a higiene também merece ser discutida quando se avaliar a redução do intervalo intrajornada.

4.10 BENEFÍCIOS DA REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Além de malefícios, existem também os benefícios em prol da redução do intervalo intrajornada.

A redução do intervalo intrajornada pode ser um bônus para o trabalhador no sentido que, uma pessoa que volte 1 (uma) hora antes ao labor, saia também 1 (uma) hora antes do serviço para sua casa.

Alguns trabalhadores prefeririam sair mais cedo para buscar seus filhos na escola (podendo evitar pagar transporte escolar), outros para evitar os grandes congestionamentos no trânsito em horário de pico (podendo ainda levar menos tempo para chegar em casa). Quem mora em grandes centros poderia evitar a aglomeração do metrô. Em todos esses casos uma saída com 30 minutos de antecedência já melhoraria muito a qualidade de vida desses trabalhadores.

É bom pensar que no Brasil, conforme o SEBRAE ([s.d.]) a maioria de empregados com carteira assinada estão em micro e pequenas empresas, que por sua própria natureza, deixa os empregados e o patrão mais próximos do que em uma multinacional por exemplo. Com isso, acordos poderão ajudar em muito os trabalhadores dessas pequenas empresas, porque muitas vezes o horário de saída não faz diferença alguma para o empregador, desde que o rendimento seja igual dentro da jornada, e a redução do intervalo pode valer muito a pena para o trabalhador.

Com a redução do intervalo intrajornada o resultado é um trabalhador que passa menos tempo em seu local de trabalho e mais tempo descansando ou fazendo atividades que gosta.

5. CONCLUSÃO

Conclui-se que antes da reforma trabalhista, em grande maioria dos casos, não era possível a redução do intervalo intrajornada, seja por acordo ou convenção coletiva de trabalho, sendo indenizados como hora extra, aplicando-se a súmula nº 437 do TST. Ressalvados os casos quando a redução é autorizada expressamente pelo MTE e quando cumpridas as exigências da portaria nº 1.095.

Já no intervalo interjornada, a sua redução só foi aceita em pouquíssimos casos onde portuários receberam alta demanda de serviço nos portos, e o juízo após verificar todos os fatos envolvidos entendeu que a indenização não era devida. No restante dos casos a redução do intervalo interjornada não foi aceita mesmo prevista em acordo ou convenção coletiva, sendo aplicado a OJ da SDI-1 nº 355, indenizando o tempo faltante como hora extra.

Fazendo um comparativo de como era, e agora como ficou, a reforma trabalhista abriu a possibilidade de redução do intervalo intrajornada por acordo ou convenção coletiva de trabalho. A reforma trouxe ainda mais força aos acordos e convenções coletivas de modo que essas normas sejam reconhecidas como acima da lei no que tange à redução do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de 30 minutos resguardado pela CF.

Antes a sanção pela redução do intervalo intrajornada que era concedido de forma parcial deveria ser indenizado como se não fosse concedido, de maneira integral, e a verba tinha caráter remuneratório, refletindo em outras verbas, agora com a reforma, passa a ser indenizado somente o tempo suprimido e a verba passou a ter caráter indenizatório, com isso não acrescentando em outras verbas.

Ainda com relação aos intervalos intrajornadas, a reforma trabalhista revogou o intervalo de 15 minutos que era concedido para as mulheres antes de iniciar o período das horas extras.

Em relação ao intervalo interjornada, não houve modificação expressa trazida pela reforma trabalhista.

O intervalo interjornada e intrajornada são intervalos de trabalho importantíssimos tanto para a saúde física e mental do trabalhador quanto para o núcleo familiar, social, e político do mesmo, contribuindo de formas diretas e indiretas para a sociedade na qual o trabalhador está inserido.

A redução do tempo dos intervalos de trabalho apresenta tanto benefícios quanto malefícios para o trabalhador, a preponderância de um ou de outro vai depender do caso concreto e das condições de vida de cada um.

A flexibilização é útil e necessária para adequar a legislação às mudanças que acontecem todos os dias.

É importante que a empresa avalie cada caso e, se porventura haja a conclusão de que é necessária a redução do intervalo intrajornada, busque os meios previstos na legislação para que se evitem ações judiciais com fulcro na redução indevida dos intervalos.

Sugere-se ainda uma nova pesquisa que se aprofunde ao tema acerca da possibilidade de flexibilização dos intervalos intrajornada e interjornada em acordos coletivos.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, M. **Será possível flexibilizar o intervalo interjornada de 11h?**, 2010. Disponível em: <<http://www.trabalhismoemdebate.com.br/2010/12/sera-possivel-flexibilizar-o-intervalo-interjornada-de-11h/>>. Acesso em: 22 out. 2015.

BRASIL. 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: 20 out. 2015.

_____. Lei n.º 4.090, de 13 de Julho de 1962. **Institui a gratificação de natal para os trabalhadores**. Disponível em: <<http://www.portaltributario.com.br/legislacao/14090.htm>>. Acesso em: 21 out. 2015.

_____. Lei n.º 5.889, de 08 de Junho de 1973. **Estatui normas reguladoras do trabalho rural**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5889.htm>. Acesso em: 14 nov. 2017.

_____. Decreto-lei n.º 73.626, de 12 de Fevereiro de 1974. **Aprova Regulamento da Lei número 5.889, de 8 de junho de 1973.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/D73626.htm>. Acesso em: 14 nov. 2017.

_____. **Constituição da república federativa do Brasil**, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 21 out. 2015.

_____. Lei n.º 9.719, de 27 de novembro de 1998. **Dispõe sobre normas e condições gerais de proteção ao trabalho portuário, institui multas pela inobservância de seus preceitos, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9719.htm>. Acesso em: 29 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação Social. **TST impede flexibilização em intervalo interjornada de portuários**, 2003. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fnoticias%2F-%2Fasset_publisher%2F89Dk%2Fcontent%2Ftst-confirma-invalidad>. Acesso em: 29 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n.º 346. **Digitador. Intervalos intrajornada. Aplicação analógica do art. 72 da CLT**, 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-346>. Acesso em: 29 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação Social. **TST admite redução excepcional de interjornada de conferentes**, 2005. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fnoticias%2F-%2Fasset_publisher%2F89Dk%2Fcontent%2Ftst-confirma-invalidad>. Acesso em: 29 out. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 51. **Norma regulamentar. Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT, 2005.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html>. Acesso em: 21 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 702273-72.2000.5.12.5555:** Relator: DELGADO, Mauricio Godinho. Publicado no DJ em: 24 out, 2008. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2184287/recurso-de-revista-rr-7022737220005125555-702273-7220005125555/inteiro-teor-10414980>>. Acesso em: 22 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial no 355 da SDI-1. **Intervalo interjornadas. Inobservância. Horas extras. Período pago como sobrejornada. Art. 66 da clt. Aplicação analógica do § 4º do art. 71 da clt, 2008.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm>. Acesso em: 11 nov. 2017.

_____. Portaria nº 1.095, de 20 de Maio de 2010. **Disciplina os requisitos para a redução do intervalo intrajornada.** Disponível em: <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariante1095_2010.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 1557840-17.2005.5.09.0009:** Relator: AMARO, Márcio Eurico Vitral. Publicado no DEJT em: 23 set, 2011. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20507038/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1557840172005509-1557840-1720055090009>>. Acesso em: 21 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 525-31.2010.5.06.0004:** Relatora: LARANJEIRA, Maria das Graças Silvany Dourado. Publicado no DEJT em: 22 ago, 2012. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22270316/recurso-de-revista-rr-5253120105060004-525-3120105060004-tst>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 437. **Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT, 2012.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 21 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 438. **Intervalo para recuperação térmica do empregado. Ambiente artificialmente frio. Horas extras. Art. 253 da CLT. Aplicação analógica, 2012.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-438>. Acesso em: 29 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 444. **Jornada de trabalho. Norma coletiva. Lei. Escala de 12 por 36. Validade, 2012.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444>. Acesso em: 15 nov. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 1911-02.2011.5.03.0148:** Relator: MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira De. Publicado no

DEJT em: 15 fev, 2013. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23044825/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-19110220115030148-1911-0220115030148-tst>>. Acesso em: 09 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 82096-2012-515-0085**: Relator: ONO, Fernando Eizo. Publicado no DEJT em: 29 nov, 2013. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24704276/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-8209620125150085-820-9620125150085-tst>>. Acesso em: 29 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 85400-46.2008.5.02.0090**: Relatora: COSTA, Dora Maria da. Publicado no DEJT em: 03 jun, 2013. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23349118/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-854004620085020090-85400-4620085020090-tst>>. Acesso em: 21 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação Social. **Professora receberá intervalo interjornada suprimido como hora extra**, 2013?a. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fnoticias%2F-%2Fasset_publisher%2F89Dk%2Fcontent%2Ftst-confirma-invalidad>. Acesso em: 29 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação Social. **TST confirma invalidade da redução do intervalo intrajornada por acordo coletivo**, 2013?b. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/tst-confirma-invalidade-da-reducao-do-intervalo-intrajornada-por-acordo-coletivo>. Acesso em: 29 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 25226420125020465**: Relator: BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Publicado no DEJT em: 10 out, 2014. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/144972118/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-25226420125020465>>. Acesso em: 29 out. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 2799000820085020060**: Relator: PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyen. Publicado no DEJT em: 29 maio 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/193174362/arr-2799000820085020060>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1147-95.2010.5.04.0512**: Relatora: ARRUDA, Kátia Magalhães. Publicado no DEJT em: 15 ago, 2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/133941867/recurso-de-revista-rr-11479520105040512>>. Acesso em: 21 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 162900-88.2012.5.21.0004**: Relator: COSTA, Ministro Walmir Oliveira da. Publicado no DEJT em: 06 jun, 2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/122798307/recurso-de-revista-rr-1629008820125210004>>. Acesso em: 21 out. 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 7477620135120052**: Relatora: CALSING, Maria de Assis. Publicado no DEJT em: 24 jun, 2014. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124885836/recurso-de-revista-rr-7477620135120052>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 78900-75.2006.5.15.0088**: Relator: CARVALHO, Augusto César Leite de. Publicado no DEJT em: 14 fev, 2014. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121178731/recurso-de-revista-rr-789007520065150088>>. Acesso em: 21 out. 2015.

_____. Lei nº 13.103, de 2 de Março de 2015. **Dispõe sobre o exercício da profissão de motorista; Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13103.htm#art4>. Acesso em: 13 nov. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de instrumento em recurso de revista nº 10286320125010055**: Relator: MENEZES, Cláudio Armando Couce Del. Publicado no DEJT em: 29 out, 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/250396451/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10286320125010055>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1276005820095170141**: Relator: CARVALHO, Augusto César Leite de. Publicado no DEJT em: 10 abr, 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/180424638/recurso-de-revista-rr-1276005820095170141>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1357007520135210003**: Relator: CORRÊA, Lelio Bentes. Publicado no DEJT em: 24 abr, 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/183595279/recurso-de-revista-rr-1357007520135210003>>. Acesso em: 21 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 2646920145120033**: Relator: BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Publicado no DEJT em: 16 out, 2015. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/243693838/recurso-de-revista-rr-2646920145120033/inteiro-teor-243693874>>. Acesso em: 20 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 41514720125120028**: Relator: CORRÊA, Lelio Bentes. Publicado no DEJT em: 27 fev, 2015. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/170279905/recurso-de-revista-rr-41514720125120028>>. Acesso em: 21 out. 2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 12432220105040121**: Relator: BELMONTE, Alexandre de Souza Agra. Publicado no DEJT em: 11 mar, 2016. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/321822739/recurso-de-revista-rr-12432220105040121>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

_____. Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 05 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 9383020135120050**: Relatora: SANTOS, Cilene Ferreira Amaro. Publicado no DEJT em: 20 abr, 2017. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/183595279/recurso-de-revista-rr-1357007520135210003>>. Acesso em: 29 out. 2017.

CARVALHO, A. C. L. D. **Direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013.

CRESPO apud GHERARDI, H. S. **Parecer sobre projeto de lei no 6.787/2016**, São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://www.diap.org.br/images/stories/PL%206787-16%20-%20reforma%20trabalhista%20-%20Helio%20Guerardi.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

DEL'ARCO apud CARVALHO, A. Uol notícias. **Dormir logo depois de comer é um hábito banal. Mas faz mal para o corpo?**, São Paulo, 2017. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/saude/ultimas-noticias/redacao/2017/04/19/dormir-antes-comer-um-habito-para-la-de-banal-mas-como-nosso-corpo-reage.htm>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTR, 2017.

DINIZ, M. EBC Agência Brasil. **Brasil perde 1,3 milhão de vagas de emprego formal em 2016, diz Caged**, 20 jan. 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-01/brasil-perde-mais-de-1-milhao-de-vagas-de-emprego-formal-em-2016-diz-caged>>. Acesso em: 05 nov. 2017.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Dicionário Eletrônico Aurélio versão 5.0**. 3. ed. Curitiba: Positivo, 2004. 1 CD-ROM.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LEONEL, V.; MOTTA, A. D. M. **Ciência e pesquisa**: livro didático. Palhoça: Unisul Virtual, 2007.

LINZMEYER, C. PHMP Advogados. **Ilegalidade da redução do intervalo intrajornada via convenção coletiva do trabalho**, 2011. Disponível em: <<http://phmp.com.br/artigos-e-publicacoes/artigo/ilegalidade-da-reducao-do-intervalo-intrajornada-via-convencao-coletiva-do-trabalho/>>. Acesso em: 21 out. 2015.

MARTELLO, A. G1 Economia. **Em 2015, país fecha 1,54 milhão de vagas formais, pior taxa em 24 anos**, 21 jan. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/01/em-2015-pais-fecha-154-milhao-de-vagas-formais.html>>. Acesso em: 05 nov. 2017.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MONTORO, A. F. **Introdução à ciência do direito**. 26. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

MOREIRA, P. **Convenção e acordo coletivo de trabalho**, 2006. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2693/Convencao-e-acordo-coletivo-de-trabalho>>. Acesso em: 29 out. 2017.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de direito processual do trabalho**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, R. N. M. D.; EVARISTO, W. Revista de Extensão e Iniciação Científica UNISOCIESC-REIS. **A redução do intervalo intrajornada nos contratos individuais de trabalho e a insegurança jurídica nos tribunais**, 2014. Disponível em: <<http://www.sociesc.org.br/reis/index.php/reis/article/view/14>>. Acesso em: 21 out. 2015.

PIAZERA JÚNIOR, R. PHMP Advogados. **A redução do intervalo intrajornada e a validade das negociações coletivas**, 2011? Disponível em: <http://phmp.com.br/artigos-e-publicacoes/artigo/a-reducao-do-intervalo-intrajornada-e-a-validade-das-negociacoes-coletivas/#_ftn1>. Acesso em: 20 out. 2015.

PINTO apud CARVALHO, A. C. L. D. **Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2013.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região. **Recurso Ordinário nº 0000661-32.2011.5.12.0002**: Relator: MIGLIORINI, Mari Eleda. Publicado no DOE em: 08 mar, 2013. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/ProcessoListar.do?plocalConexao=sap2&pvfclassenumero=RO%20%20V%20%20%20%200187032012>>. Acesso em: 21 out. 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região. **Recurso Ordinário nº 0001826-92.2013.5.12.0019**: Relator: MIGLIORINI, Mari Eleda. Publicado no DOE em: 20 out, 2015. Disponível em: <<http://consultas.trt12.jus.br/SAP2/ProcessoListar.do?plocalConexao=sap2&pvfclassenumero=RO%20%20V%20%20%20%200187032012>>. Acesso em: 21 out. 2015.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região. **Recurso Ordinário nº 01873-2006-049-02-00-9**: Relator: MOMEZZO, Marta Casadei. Publicado no DOE em: 01 abr, 2008. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15896432/recurso-ordinario-ro-1873200604902009-sp-01873-2006-049-02-00-9>>. Acesso em: 07 nov. 2017.

SARAIVA, R. **Direito do trabalho para concursos públicos**. 4. ed. São Paulo: Método, 2006.

SEBRAE. **Estudo de Mercado**. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/ufs/sp/sebraeaz/pequenos-negocios-em-numeros,12e8794363447510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 11 nov. 2017.

SINDEAPRJ. **Sócio eu?**. Disponível em: <<http://www.sindeaprij.org.br/publicacoes/materias/categoria/97/subcategoria/0/id/262>>. Acesso em: 16 nov. 2017.

TEIXEIRA FILHO, M. A. **Execução no processo do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTR, 2005.