



**UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
GABRIELA TEODÓSIO**

**ALTERAÇÕES NO INSTITUTO DO INTERVALO INTRAJORNADA ADVINDAS
DA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 E A RECEPÇÃO DAS ALTERAÇÕES
PELA LEGISLAÇÃO PÁTRIA VIGENTE**

Florianópolis
2018

GABRIELA TEODÓSIO

**ALTERAÇÕES NO INSTITUTO DO INTERVALO INTRAJORNADA ADVINDAS
DA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 E A RECEPÇÃO DAS ALTERAÇÕES
PELA LEGISLAÇÃO PÁTRIA VIGENTE**

Monografia apresentada ao Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho.

Orientação: Prof. Hernani Luiz Sobierajski, mestre.

Florianópolis
2018

GABRIELA TEODÓSIO

**ALTERAÇÕES NO INSTITUTO DO INTERVALO INTRAJORNADA ADVINDAS
DA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 E A RECEPÇÃO DAS ALTERAÇÕES
PELA LEGISLAÇÃO PÁTRIA VIGENTE**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e aprovado em sua forma final pelo Curso de Pós-Graduação *Lato Sensu* em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Florianópolis, 06 de agosto de 2018.

Professor orientador: Hernani Luiz Sobierajski, MSc.

Universidade do Sul de Santa Catarina

Professora Patrícia Santos e Costa, MSc.

Universidade do Sul de Santa Catarina

Dedico este trabalho a minha família que sempre me deu amor e apoio incondicional e as pessoas que, assim como eu, são apaixonadas pelo Direito.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus pela minha vida e pelo conforto que me proporciona nos momentos de dificuldade.

Agradeço meus pais Eliane Joana Jacinto e Warner Wanderley Teodósio pelo infinito amor e suporte. Vocês me inspiram diariamente pela garra, alegria, pela vontade de fazer e vencer, obrigada.

Agradeço, também, meu amigo e companheiro Vinicius Altair Pereira pela paciência e amor, sei que em muitos momentos nosso tempo juntos foi reduzido em virtude deste trabalho.

Agradeço a Universidade do Sul de Santa Catarina por ter me presenteado com os ensinamentos de grandes mestres. Agradeço imensamente a todos os profissionais desta universidade.

RESUMO

O escopo do presente trabalho é estudar as alterações no instituto do intervalo intrajornada advindas da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 e a recepção das alterações pela legislação pátria vigente. A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada de reforma trabalhista, que entrou em vigência em 11 de novembro de 2017, introduziu diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, modificando diversos institutos do direito material, como, por exemplo, o intervalo intrajornada. Diante disso, urge a necessidade de analisarmos de forma acadêmica, com amparo no sistema legal trabalhista posto, quais alterações de fato foram realizadas pela reforma trabalhista, qual o impacto dessas alterações e a receptividade na legislação pátria vigente. Assim, com fito de dirimir dúvidas em relação ao regramento atual do intervalo intrajornada esta pesquisa analisa o instituto do intervalo intrajornada dentro do sistema jurídico, sua natureza jurídica e a importância como norma de saúde, higiene e segurança no trabalho; estuda as características do intervalo intrajornada antes e depois da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017; e verifica quais foram as mudanças advindas da reforma trabalhista e se houve receptividade das alterações pelo ordenamento jurídico pátrio.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Intervalo intrajornada. Reforma trabalhista.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	9
2. ANÁLISE DO INTERVALO INTRAJORNADA	11
2.1 CONCEITUAÇÃO	11
2.2 IMPORTÂNCIA PARA VIDA DO TRABALHADOR: NORMA DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA	14
3. INTERVALO INTRAJORNADA ANTES E DEPOIS DA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017	19
3.1 LEGISLAÇÃO ANTERIOR A REFORMA TRABALHISTA	19
3.2 LEGISLAÇÃO COM AS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA	23
4. IMPACTOS DAS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO	27
4.1 ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA FRENTE AO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO	27
5. CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS.....	38

INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada de reforma trabalhista, que entrou em vigência em 11 de novembro de 2017, introduziu diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, alterou regras de regime de jornada de trabalho, introduziu normas sobre o teletrabalho - *home office*, normatizou o trabalho intermitente, ampliou a possibilidade de terceirização de serviços para atividades fim, além de modificar diversos institutos do direito material, em especial, o intervalo intrajornada.

Nesse cenário, trabalhadores, empresas e operadores do direito trabalham diariamente para dar cumprimento ao novo regramento trabalhista, adaptando-se, de modo que, apliquem a nova legislação de maneira a não desrespeitar eventual direito já adquirido e a não criar litígios judiciais quanto à interpretação da novíssima legislação.

Dito isso, urge a necessidade de analisarmos de forma acadêmica, com amparo no sistema legal trabalhista posto, quais alterações de fato foram realizadas pela reforma trabalhista, qual o impacto dessas alterações e a receptividade na legislação pátria vigente.

Diante disso, apresenta-se pesquisa voltada a análise do Direito Material do Trabalho, em especial ao intervalo intrajornada, instituto legal que sofreu alterações pela mudança legislativa recente promovida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

O presente trabalho é dividido em três capítulos, quais sejam: 1) Análise do Intervalo Intrajornada; 2) Intervalo Intrajornada Antes e Depois da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017; 3) Impactos das Alterações Advindas da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 no Ordenamento Jurídico Pátrio.

Sendo que no primeiro capítulo apresentaremos conceitos, fundamentação legal, natureza jurídica e seu enquadramento pelo ordenamento jurídico pátrio como norma de saúde, higiene e segurança; no segundo capítulo apresentaremos a legislação do intervalo intrajornada antes e depois do advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, analisaremos de acordo com o texto legal, com a doutrina e com a jurisprudência quais eram as regras pertinentes ao instituto do intervalo intrajornada e quais são as regras atuais; no terceiro, e último capítulo, analisaremos as alterações advindas da reforma trabalhista e a receptividade delas pelo ordenamento jurídico pátrio a fim de verificarem a conformidade com a legislação constitucional.

Assim, no estudo dos capítulos foram coletados dados por meio de pesquisa documental, sendo realizada pesquisa de natureza aplicada e teórica, do tipo quantitativa, descritiva e explicativa. Ademais, foi realizada uma pesquisa bibliográfica.

Diante disso, após a coleta de dados por meio documental e bibliográfico foram realizados os apontamentos em cada capítulo.

Ressalte-se que, com fito de dirimir dúvidas em relação ao regramento atual do intervalo intrajornada, esta pesquisa analisa o instituto do intervalo intrajornada dentro do sistema jurídico, sua natureza jurídica e a importância como norma de saúde, higiene e segurança no trabalho; estuda as características do intervalo intrajornada antes e depois da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017; e verifica quais foram as mudanças advindas da reforma trabalhista e se houve receptividade das alterações pelo ordenamento jurídico pátrio.

1. ANÁLISE DO INTERVALO INTRAJORNADA

Nesse primeiro capítulo, antes de adentrarmos ao estudo relativo as alterações sofridas no instituto do intervalo intrajornada, em razão da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada de reforma trabalhista, estudaremos o instituto do intervalo intrajornada.

Desse modo, a seguir apresentaremos conceitos, fundamentação legal, natureza jurídica e seu enquadramento como norma de saúde, higiene e segurança para o trabalhador pelo ordenamento jurídico pátrio.

2.1 CONCEITUAÇÃO

O princípio da proteção do trabalhador é norteador para toda legislação trabalhista pátria, trata este princípio da necessidade de se proporcionar, legalmente, formas de compensação da superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este superioridade jurídica. Diante do que, é conferida ao empregado proteção por meio de lei¹.

Assevere-se que, decorre desse princípio a preocupação do Estado em assegurar aos trabalhadores relações jurídicas que tenham uma condição de igualdade em relação aos empregadores. De modo que, em razão dele, os legisladores passaram a ter o dever de refazer a desigualdade existente no plano fático das relações trabalhistas, esculpindo a paridade no plano jurídico².

Nesse cenário, como forma de estabelecer essa paridade, foram estabelecidos limites para duração da jornada de trabalho por meio de norma legal constitucional e infraconstitucional.

Assim, a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, prevista no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil³ é norma que visa a proteção do trabalhador. Na mesma linha, a previsão para a

¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. Fls. 61.

² CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 70, nov. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=2>. Acesso em jun. 2018.

³ BRASIL. CONSTITUIÇÃO (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 27 mai. de 2018.

realização do intervalo intrajornada, com respaldo no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho⁴ pretende assegurar a proteção do obreiro frente o empregador.

Desse cenário, infere-se que tanto a previsão para duração diária da jornada de trabalho, quanto a previsão de duração do intervalo intrajornada, objeto de estudo em apreço, decorrem da aplicação do princípio de proteção ao trabalhador.

Destarte, cabe-nos, conceituar o instituto do intervalo intrajornada.

O intervalo intrajornada é espécie do gênero período de descanso, esse período “*diria respeito ao tempo entre dois fatos; um ciclo*”⁵. Assim, dentro do gênero período de descanso está o intervalo intrajornada, que nada mais é que uma pausa, na qual o trabalhador interrompe temporariamente sua ação, movimento ou som, período em que não trabalha⁶.

De modo que, durante a jornada de trabalho o obreiro possui “*lapsos temporais regulares remunerados ou não, situados no interior da duração diária de trabalho, em que o empregado pode sustar a prestação de serviço e sua disponibilidade perante o empregador*”⁷.

Esses lapsos temporais são períodos, dentro da jornada de trabalho, ou entre elas, que o empregado não presta serviços, sendo o objetivo dessas pausas a alimentação e descanso do trabalhador⁸.

Destarte, “*os intervalos consagram um direito fundamental de todo trabalhador: o direito à desconexão do trabalho. Assim, inexistente desconexão total do empregado em relação ao poder diretivo do empregador e às responsabilidades inerentes ao cargo exercido, inexistirá intervalo*”⁹.

Cumpre esclarecer que existem dois tipos de intervalos, ambos intrajornadas, que são aqueles realizados dentro da própria jornada de trabalho¹⁰. Sendo que, os dois intervalos possuem previsão infraconstitucional, estando descritos no artigo 71, da Consolidação das Leis do Trabalho¹¹.

⁴ 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: 12 abr. 2018.

⁵ MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. Fls. 532.

⁶ MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. Fls. 532.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho; **Curso de Direito do Trabalho**, 8. Ed. São Paulo: LTr, 2009. Fls. 933

⁸ ALMEIDA, André Paes. **Direito do Trabalho: Material, Processual e Legislação Especial**. 15ª ed. São Paulo: Rideel, 2014. Fls. 157.

⁹ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: Duração do trabalho a direito de greve**. 7ª ed. Sinopses jurídicas; v. 28. São Paulo: Saraiva, 2016. Fl. 48

¹⁰ ALMEIDA, André Paes. **Direito do Trabalho: Material, Processual e Legislação Especial**. 15ª ed. São Paulo: Rideel, 2014. Fls. 157.

¹¹ 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: 12 abr. 2018.

A legislação versa sobre dois intervalos, um descrito no *caput* do artigo 71, relativo a jornadas de trabalho com duração superior a 06 (seis) horas diárias e o outro previsto no parágrafo primeiro do mesmo artigo, destinado para jornadas de trabalho de até seis horas diárias¹².

Esclareça-se que os intervalos não integram a jornada de trabalho, de modo que, não contam como tempo de serviço¹³. Sendo que, a própria legislação prescreve no artigo 71, § 2º, que “*os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho*”¹⁴.

Nessa toada, o intervalo intrajornada revela sua importância quando refletimos sobre suas funções:

O intervalo serve para o empregado se alimentar, de forma que o organismo possa absorver o alimento de maneira normal. Serve, também, para descansar para retornar ao trabalho, restabelecendo seu organismo. Evita que ocorram acidentes, em razão da fadiga física do trabalhador. Fazer a refeição de forma corrida pode trazer estresse aos órgãos do aparelho digestivo¹⁵.

Assim, os objetivos do intervalo intrajornada, concentram-se primordialmente em relação a saúde e segurança do trabalhador, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do indivíduo ao longo da prestação diária de serviço¹⁶.

Nesse sentido, o objetivo do intervalo dentro da jornada é evitar a fadiga física e mental do trabalhador, de modo a reduzir a possibilidade de acidentes de trabalho. Em razão de nessa pausa o trabalhador se alimentar e descansar para que possa repor suas energias e voltar a trabalhar normalmente¹⁷.

Destarte, sobre a natureza jurídica do instituto em análise:

A natureza jurídica do intervalo para refeição compreende a obrigação do empregado de não trabalhar para repousar ou se alimentar, assim como o empregador deve se abster de exigir trabalho do empregado nesse período. Diz respeito a norma de ordem pública absoluta e o interesse do Estado em prestar a saúde e a higidez física do trabalhador¹⁸.

Outrossim, cabe destacar, sobre a importância do intervalo intrajornada que:

¹² 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: 12 abr. 2018.

¹³ ALMEIDA, André Paes. **Direito do Trabalho: Material, Processual e Legislação Especial**. 15ª ed. São Paulo: Rideel, 2014. Fls. 157.

¹⁴ 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: 12 abr. 2018.

¹⁵ MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. Fls. 532 e 533.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho; **Curso de Direito do Trabalho**, 10. Ed. São Paulo: LTr, 2011. Fls. 891

¹⁷ MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. Fls. 532 e 533.

¹⁸ MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. Fls. 532.

Intervalos e jornadas, hoje, não se enquadram, porém, como problemas estritamente econômico, relativos ao montante de força de trabalho que o obreiro transfere ao empregador em face do contrato pactuado. É que os avanços das pesquisas acerca da saúde e segurança no cenário empregatício têm ensinado que a extensão do contrato do empregado com certas atividades ou ambientes laborativos é elementos decisivos à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso desses ambientes ou atividades¹⁹.

Em razão dessa importância atribuída a jornada de trabalho e a intervalo intrajornada, que a Constituição da República Federativa do Brasil arrolou no rol dos direitos dos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme preconiza o artigo 7º, inciso XXII da Carta Magna.

2.2 IMPORTÂNCIA PARA VIDA DO TRABALHADOR: NORMA DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA

O Brasil integra a Organização Internacional do Trabalho – OIT, a qual na Convenção de nº 155, ratificada em 18 de maio de 1992 e promulgada pelo Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994, quando foi devidamente incorporada ao regramento jurídico nacional, prevê expressamente que o tempo de trabalho deve integrar uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho²⁰.

Nesse sentido, a Convenção de nº 155 dispõe no artigo 1º que ela se aplica a todas as áreas de atividade econômica, facultando ao Estado Membro, após consulta prévia às organizações sindicais de empregadores e trabalhadores interessadas, excluir total ou parcialmente da sua aplicação algumas áreas de atividade econômica. Ademais, no artigo 2º dispõe que se aplica a todos os trabalhadores das áreas de atividade econômica abrangidas, facultando, da mesma forma, a exclusão parcial ou total de categorias limitadas de trabalhadores que apresentariam problemas particulares para sua aplicação. Sendo que, no artigo 3º define algumas expressões utilizadas no texto da norma²¹:

a) a expressão "áreas de atividade econômica" abrange todas as áreas em que existam trabalhadores empregados, inclusive a administração pública;

¹⁹ DELGADO, Maurício Godinho; **Curso de Direito do Trabalho**. 10. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

²⁰ ZURITA, Arturo Freitas. **O intervalo intrajornada e a reforma trabalhista**. Migalhas: Quarta-feira, 22 de nov 2017. Disponível em: < <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI269612,41046-O+intervalo+intra+jornada+e+a+reforma+trabalhista>>. Acesso em 25 mar 2018.

²¹ TEIXEIRA, João Carlos. **A legislação de saúde do trabalhador aplicável e vigente no Brasil**. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub48.html>>. Acesso em 17 abr. 2018.

- b) o termo "trabalhadores" abrange todas as pessoas empregadas, incluindo os funcionários públicos;
- c) a expressão "local de trabalho" abrange todos os lugares onde os trabalhadores devem permanecer ou onde têm que comparecer, e que estejam sob o controle, direto ou indireto do empregador;
- d) o termo "regulamentos" abrange todas as disposições às quais a autoridade ou as autoridades competentes tiverem dado força de lei;
- e) o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho²².

Nessa toada, percebemos que ao tratar do termo saúde a Convenção engloba também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde do trabalhador e estão diretamente relacionados com a higiene e segurança no trabalho.

Ademais, outros dispositivos da convenção estabelecem a obrigatoriedade de adoção de uma política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, com o fim de prevenir os acidentes e os danos à saúde decorrentes do exercício do trabalho, com o objetivo de reduzir ao mínimo possível as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Diante disso, estabelece ações que devem ser empreendidas a nível nacional, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e treinamento, bem como a nível de empresa exigir dos empregadores todas as medidas necessárias para garantir o local de trabalho higiênico e seguro, com segurança na operação do maquinário e equipamentos que estiverem sob seu controle, entre outras medidas²³.

Sobre a aplicação da Convenção nas relações de trabalho, esclareça-se que:

A Constituição brasileira de 1988 adotou a teoria do monismo jurídico, em virtude da qual o tratado ratificado complementa, altera ou revoga o direito interno, desde que se trate de norma de aplicação imediata, ou seja, que a matéria nela versada trate de direitos e garantias fundamentais (§1º do art. 5º da CF)²⁴.

Diante disso, existe norma internacional, incorporada ao ordenamento jurídico nacional, que reconhece que o tempo de trabalho integra política sobre segurança e saúde do trabalho.

Nesse mesmo sentido, existe norma Constitucional que visa a integridade física e mental do trabalhador, a qual está insculpida no inciso XXII, artigo 7º, da Constituição da

²² TEIXEIRA, João Carlos. **A legislação de saúde do trabalhador aplicável e vigente no Brasil**. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub48.html>>. Acesso em 17 abr. 2018.

²³ Ibidem

²⁴ Ibidem

República Federativa do Brasil, que prevê a obrigatoriedade da edição de normas de saúde, higiene e segurança com intento de reduzir riscos inerentes ao trabalho²⁵.

Nesse mister, registre-se que entre os fundamentos axiológicos da sociedade brasileira estão, no preâmbulo da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, a segurança e o bem-estar sociais.

Sendo que:

Esses valores, compreendidos em sua dimensão mais ampla, asseguram conclusão no sentido de que a ordem social interna está comprometida com tais propósitos, sendo recorrentes evidências disso no campo laboral. Perceba-se que entre os direitos sociais estampados no art. 6º do texto constitucional estão o trabalho, a segurança e a saúde, dando relevo à redação do art. 7º, XXII, do mesmo diploma legal. Não há dúvida, portanto, de que os trabalhadores têm o direito de ver reduzidos os riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança laboral. Esse é um compromisso não apenas do Estado brasileiro, mas de toda a sua sociedade, que é confirmado pelo confronto entre os arts. 200, VIII, e 225, caput, da Carta Magna²⁶.

Ademais, esclareça-se que, nos termos do inciso VIII, do art. 200, da Constituição da República Federativa do Brasil, compete ao sistema único de saúde, entre outras coisas, colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho²⁷.

Assim, esclareça-se que a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho constituem-se direitos sociais de natureza constitucional, conforme se verifica:

A interpretação sistemática do disposto nos arts. 6º, 7º, XXII, 196 a 200 e art. 225, §1º, V da Constituição da República não deixa dúvidas de que a saúde do trabalhador e o meio ambiente do trabalho foram também alçados a direito social de natureza constitucional e cujo cumprimento é imposto por lei ao empregador, conforme se verifica das prescrições dos arts. 154 a 201 da CLT (com redação dada pela Lei 6.514/77) e nas Portarias 3.214/78 e 3.067/88, que tratam das normas regulamentares relativas à segurança e medicina do trabalho urbano e rural, respectivamente, sendo certo que a efetividade do direito requer a firme atuação do Poder Público, no sentido de exigir e fiscalizar o cumprimento da lei²⁸.

Nesse sentido:

Ninguém discute que as normas regulamentadoras de medicina e segurança no trabalho, estabelecidas em lei ou em Portarias do Ministério do Trabalho e Emprego são plenamente aplicáveis aos trabalhadores e às empresas, sujeitos à relação de

²⁵ BRASIL. CONSTITUIÇÃO (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 27 mai de 2018.

²⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. Fl. 329

²⁷ TEIXEIRA, João Carlos. **A legislação de saúde do trabalhador aplicável e vigente no Brasil**. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub48.html>>. Acesso em 17 abr. 2018.

²⁸ Ibidem

emprego regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho, instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943²⁹.

Diante do exposto, verifica-se que encontra amparo constitucional e infraconstitucional a criação, aplicação e fiscalização de normas relativas à saúde, higiene e segurança do trabalhador, em virtude da importância atribuída, como direito social de natureza constitucional, ao direito a saúde do trabalhador no ambiente de trabalho.

Destarte, como norma de ordem pública, de saúde e de higiene do trabalho, tem-se o artigo 71, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o qual estabelece que em trabalhos contínuos é obrigatória a concessão de um intervalo mínimo para repouso e alimentação³⁰.

Esclareça-se que o intervalo mínimo para alimentação, descanso e lazer durante a jornada de trabalho possui grande relevância para a vida do trabalhador, conforme se depreende dos ensinamentos da doutrina pátria:

O intervalo serve para o empregado se alimentar, de forma que o organismo possa absorver o alimento de maneira normal. Serve, também, para descansar para retornar ao trabalho, restabelecendo seu organismo. Evita que ocorram acidentes, em razão da fadiga física do trabalhador. Fazer a refeição de forma corrida pode trazer estresse aos órgãos do aparelho digestivo. O objetivo do intervalo é evitar a fadiga física e mental, reduzindo a possibilidade de acidentes do trabalho. O trabalhador se alimenta e descansa para poder repor suas energias e voltar a trabalhar novamente.³¹

No mesmo sentido, segundo Júlio César Bebber:

O intervalo intrajornada possui fundamento na ordem biológica. Busca-se, com a inatividade do trabalhador, atingir: a) metas de saúde física e mental (higidez física e mental), propiciando-lhe que, após certo período, retempere em parte as suas forças físicas e psíquicas. Vale dizer, que restabeleça em parte o sistema nervoso e as energias psicossomáticas, b) metas de segurança, com que se previne em parte a fadiga física e mental e reduzem-se os riscos patológicos e de acidentes de trabalho. A fadiga física e mental se traduz na diminuição do ritmo da atividade e na perda da capacidade de atenção ordinária, com conseqüente perda de produtividade e aumento dos acidentes do trabalho³².

²⁹ TEIXEIRA, João Carlos. **A legislação de saúde do trabalhador aplicável e vigente no Brasil**. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub48.html>>. Acesso em 17 abr. 2018.

³⁰ 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: 12 abr. 2018.

³¹ MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010. Fls 552

³² BEBBER. Júlio César **Intervalo intrajornada e aplicação da Orientação Jurisprudencial n. 307 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho**. In Cadernos da AMATRA IV. Disponível em <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-01?showall=&start=3>>. Acesso em 03 ago 2018

Nessa toada, o entendimento consolidado do Tribunal Superior do Trabalho nas Súmulas nº 437 e 446 reconhece que o intervalo intrajornada é norma de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, conforme se verifica:

Súmula nº 437 do TST

INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

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.

II - 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. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

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.

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.

Súmula nº 446 do TST

SÚMULA Nº 446 MAQUINISTA FERROVIÁRIO. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO PARCIAL OU TOTAL. HORAS EXTRAS DEVIDAS. COMPATIBILIDADE ENTRE OS ARTS. 71, § 4º, E 238, § 5º, DA CLT. Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013

A garantia ao intervalo intrajornada, prevista no art. 71 da CLT, por constituir-se em medida de higiene, saúde e segurança do empregado, é aplicável também ao ferroviário maquinista integrante da categoria "c" (equipagem de trem em geral), não havendo incompatibilidade entre as regras inscritas nos arts. 71, § 4º, e 238, § 5º, da CLT.

Diante disso, resta clara a natureza de ordem pública do intervalo intrajornada, como medida de higiene, saúde e segurança do trabalho.

Sendo que, as determinações legais, no âmbito constitucional e infraconstitucional, que versam sobre a estipulação e limites mínimos e máximos para realização do intervalo intrajornada devem ser estritamente respeitadas sob pena de se colocar em risco a vida do trabalhador.

3. INTERVALO INTRAJORNADA ANTES E DEPOIS DA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Nesse capítulo estudaremos a legislação do intervalo intrajornada antes e depois do advento da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Sendo que analisaremos de acordo com o texto legal, com a doutrina e com a jurisprudência quais eram as regras pertinentes ao instituto do intervalo intrajornada e quais são as regras atuais. Após essa análise será possível constatar quais foram as modificações expressamente contidas no texto legal.

Diante disso, analisaremos neste capítulo a legislação antes e depois da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

3.1 LEGISLAÇÃO ANTERIOR A REFORMA TRABALHISTA

O intervalo para alimentação e descanso, denominado intervalo intrajornada está normatizado no artigo 71, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme já esclarecido, trata-se de instituto que sofreu alterações pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017, sendo que a redação anterior do citado artigo era a seguinte:

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.

§ 1º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º - Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro 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.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994)

§ 5º Os intervalos expressos no caput e no § 1º poderão ser fracionados 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 do 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 mesma remuneração e concedidos intervalos para

descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada. (Incluído pela Lei nº 12.619, de 2012)³³

Conforme depreende-se do texto legal, o intervalo para alimentação e descanso possuía a seguinte determinação: jornada com duração entre quatro e seis horas era obrigatória a concessão de intervalo para alimentação e descanso de quinze minutos; enquanto que, para jornadas diárias superiores a seis horas era obrigatória a concessão de intervalo para alimentação e descanso de, no mínimo, uma hora e, no máximo, duas horas.

Outrossim, a concessão em desacordo com a determinação legal imputava ao empregador a penalidade de remunerar o empregado com o valor corresponde ao período do intervalo, acrescido de, no mínimo, cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho³⁴.

Nesse sentido, ao tratar do texto legal referente ao intervalo intrajornada, sem as alterações promovidas pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017, versa a doutrina:

Além de constituir infração administrativa, a não concessão do intervalo integral para repouso e alimentação obrigará o empregador a remunerar todo o período correspondente (e não apenas o tempo de intervalo suprimido) com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (CLT, art. 71, § 4o, acrescentado pela Lei n. 8.923/94)³⁵.

Diante disso, resta claro que a supressão total ou parcial do intervalo intrajornada, o qual possui um período determinado por lei, em razão de ser norma de saúde, higiene e segurança do trabalhador, constituía infração administrativa cometida pelo empregador.

Nessa toada, conforme o texto legal, era possível a redução desse período somente por meio de parecer do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, após verificação das exigências legais sobre a organização dos refeitórios e a inexistência de jornada prolongada.

Ademais, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou entendimento jurisprudencial sobre o intervalo intrajornada ao editar o enunciado sumular nº 437, o qual possui os seguintes termos:

Súmula nº 437 do TST
**INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO.
APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações
Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT
divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

³³ 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: 12 abr. 2018.

³⁴ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: Duração do trabalho a direito de greve**. 7ª ed. Sinopses jurídicas; v. 28. São Paulo: Saraiva, 2016. Fl. 49.

³⁵ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: Duração do trabalho a direito de greve**. 7ª ed. Sinopses jurídicas; v. 28. São Paulo: Saraiva, 2016. Fl. 49.

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.

II - 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. 7º, XXII, da CF/1988), inafanço à negociação coletiva.

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.

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.

Diante disso, infere-se que as regras referentes ao intervalo são normas de ordem pública, em razão da previsão constitucional contida no artigo 7º, XXII, da CF/1988, bem como são regras de higiene, saúde e segurança do trabalho, sendo, portanto, impossível à negociação coletiva.

Nesse sentido, a doutrina reconhecia, até então, a impossibilidade de as negociações coletivas incidirem sobre normas de ordem pública, *“porque são estas inderrogáveis ao talante das partes ou de quem quer seja, diante do conteúdo que visam proteger, qual seja, o interesse público”*³⁶.

Desse modo, por se tratar de norma constitucional de caráter indisponível, era vetada a negociação individual, diretamente realizada pelo trabalhador e o empregador, bem como a negociação coletiva, realizada pelo sindicato do empregado e o sindicato patronal, em relação as normas pertinentes ao intervalo intrajornada.

Destarte, dispunha a doutrina, no que tange à possibilidade de alterações do intervalo intrajornada por meio de normas coletivas, da seguinte maneira:

Não pode ser suprimido por negociação coletiva, pois a matéria não pode ser negociada quanto a direito indisponível do trabalhador, que não pode ser modificado pela vontade do sindicato e não está na esfera de negociação do sindicato, por se tratar de norma de ordem pública³⁷.

³⁶ MELO, Raimundo Simão de. **Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-jan-22/reflexoes-trabalhistas-limites-negociacao-coletiva-sistema-juridico>>. Acesso em 15 jul. 18.

³⁷ MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. Fls. 534

Diante disso, mesmo o sindicato, quando da realização de negociação coletiva, era impedido de negociar regras sobre o intervalo intrajornada, por ser norma de ordem pública.

Nessa toada, “*a norma coletiva não poderia suprimir ou reduzir intervalo, pois trata-se de norma de ordem pública e de higiene do trabalho a concessão do intervalo contido no art. 71 da CLT (Orientação Jurisprudencial nº 342 da SBDI-1 do TST)*”³⁸.

Ademais, “*a renúncia pelo trabalhador em relação aos períodos de repouso é absolutamente inválida*”³⁹.

Outrossim, cabe esclarecer que:

Nesse sentido é a jurisprudência sedimentada do TST, que reconhece, por exemplo, o limite mínimo de uma hora para refeição e descanso estabelecido no artigo 71 da CLT como norma de ordem pública, porque estabelecido com base médica-psicológica-psiquiátrica, como necessário para o trabalhador fazer uma adequada refeição, descansar e se recuperar do desgaste físico e mental da primeira parte da jornada e, assim, poder fazer a segunda, sem prejuízo para a sua saúde física e mental, conforme inciso II da Súmula 437, que invalida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada, inofensa à negociação coletiva⁴⁰.

Perceba-se que o período atribuído pelo legislador para o intervalo intrajornada observa o limite mínimo necessário para o trabalhador repousar, sendo estabelecido como base médica-psicológica-psiquiátrica para que não gere prejuízos na saúde física ou mental do trabalhador.

Dito isso, temos um cenário que a redução do intervalo intrajornada somente pode ser realizada por meio de critérios legais estabelecidos e diante da fiscalização direta do poder público, conforme prescrito na lei.

Por fim, da análise do sistema legal constitucional, infraconstitucional e pelo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciado em súmulas e orientações jurisprudenciais, temos, até o advento da Lei nº 13.467, de 13/07/2017, regras claras quanto ao instituto do intervalo intrajornada, em especial, quanto a natureza constitucional da norma, sendo de ordem pública e norma de higiene, saúde e segurança, consubstanciando-se em um direito constitucional indisponível.

³⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009. Fls. 534

³⁹ ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro (Coord.). **Direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Fls. 352.

⁴⁰ MELO, Raimundo Simão de. **Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-jan-22/reflexoes-trabalhistas-limites-negociacao-coletiva-sistema-juridico>>. Acesso em 15 jul. 18.

3.2 LEGISLAÇÃO COM AS ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA

Conforme dito alhures, o intervalo para alimentação e descanso, denominado intervalo intrajornada sofreu alterações pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017, a denominada reforma trabalhista.

Cumpra esclarecer que as alterações legislativas que modificaram o instituto do intervalo intrajornada não estão contidas somente no artigo 71, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, mas, também estão na inclusão dos artigos 611-A, 611-B e do parágrafo único no artigo 444, todos da CLT.

Nessa toada, em relação ao artigo 71 da CLT ocorrem alterações na redação do parágrafo 4º, o qual possui a atual prescrição:

(...) § 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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)⁴¹

Da atual redação do parágrafo 4º do artigo 71, da Consolidação das Leis do Trabalho, temos uma significativa modificação no que diz respeito a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo e em relação à natureza jurídica da verba paga pelo empregador em razão da não concessão do intervalo ou concessão parcial.

Sendo que:

Até o início da vigência da referida lei o empregado, independentemente da duração do seu intervalo intrajornada usufruído tinha direito ao tempo mínimo. Por exemplo, tanto fazia se um empregado que tivesse trabalhado mais do que uma hora houvesse usufruído de um intervalo de 20, 30, 40 minutos ou até se ele não tivesse usufruído do referido intervalo. Ele sempre tinha direito de receber o correspondente a uma hora. Com a alteração, nos exemplos acima, ele teria direito de receber o correspondente a 40, 30, 20 minutos, ou uma hora, respectivamente.⁴²

Nesse sentido, estabelece a atual redação que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo para repouso e alimentação implica no pagamento apenas do período suprimido (não cumprido do intervalo), com acréscimo de cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

⁴¹ 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: 12 abr. 2018.

⁴² ARAUJO. Luiz Antonio Medeiros de. **Os reflexos da reforma trabalhista sobre o intervalo intrajornada**. LEGISTRAB. Disponível em < <http://www.legistrab.com.br/921-2/>>. Acesso em 01 ago 2018

Outra alteração importante é em relação a natureza da norma, que deixa de ter natureza remuneratória e passa a ter natureza indenizatória, nesse sentido:

A segunda alteração diz respeito à natureza desse pagamento. Até o início da vigência da Lei 13.467, a parcela tinha natureza remuneratória, enquanto que a partir do início da vigência, a parcela passou a ter natureza indenizatória, significando que ele não causa reflexos em demais verbas, como por exemplo, férias, 13º salário, FGTS etc.⁴³

Assim, de acordo com a redação atual o empregador não é mais obrigado a pagar o valor correspondente ao intervalo inteiro, bem como as verbas pagas pelo não gozo do intervalo passam a ter natureza indenizatória, não mais salarial.

Ademais, registre-se que, a legislação anterior dispunha que a concessão em desacordo com a determinação legal imputava ao empregador a penalidade de remunerar o empregado com o valor corresponde ao período do intervalo, acrescido de, no mínimo, cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho⁴⁴. Sendo que, a lei atualmente versa que a remuneração será acrescida de cinquenta por cento da remuneração da hora normal de trabalho, sendo retirada a expressão “*de no mínimo*”.

Destarte, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 inovou ao incluir os artigos 611-A, 611-B e o parágrafo único no artigo 444, da Consolidação das Leis do Trabalho, os quais tratam sobre a possibilidade de negociação por meio de acordo individual, acordo coletivo e por meio de convenção coletiva sobre a redução parcial do intervalo intrajornada.

Sendo que, o novíssimo artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, atribui à convenção coletiva e ao acordo coletivo de trabalho prevalência sobre a lei quando dispuser sobre determinados direitos e institutos, dentre eles, está contido expressamente no inciso III o intervalo intrajornada.

Diante disso, as convenções coletivas e acordos poderão reduzir o intervalo intrajornada para até 30 (trinta) minutos, para jornadas superiores a seis horas, conforme previsão contida no inciso III do citado artigo, conforme se verifica:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (...) (Grifo nosso)

⁴³ ARAUJO. Luiz Antonio Medeiros de. **Os reflexos da reforma trabalhista sobre o intervalo intrajornada**. LEGISTRAB. Disponível em < <http://www.legistrab.com.br/921-2/>>. Acesso em 01 ago 2018

⁴⁴ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: Duração do trabalho a direito de greve**. 7ª ed. Sinopses jurídicas; v. 28. São Paulo: Saraiva, 2016. Fl. 49.

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;⁴⁵

Sendo que, de acordo com a atual redação da legislação, não só há possibilidade de negociação coletiva sobre as normas relativas ao intervalo intrajornada, como essas normas criadas por negociação coletiva terão força suprallegal.

Ocorre que, a citada Lei também incluiu o artigo 611-B, o qual determina que são objetos ilícitos para negociação por meio de convenções e/ou acordos coletivos uma série de direitos e institutos, constando claramente no inciso XVII, do citado diploma legal, que as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho não podem ser objeto de negociação coletiva⁴⁶.

Senão, vejamos:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

(...) XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (...)

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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)⁴⁷

Note que, a norma infraconstitucional excetua a licitude de negociação sobre normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, porém, no mesmo artigo inclui uma ressalva a sobredita exceção em relação a duração do trabalho e intervalos.

De modo que, o legislador incluiu em norma ordinária determinação que modifica a natureza da norma de ordem pública somente para os fins pretendidos pelo dispositivo legal específico.

Outrossim, outra importante alteração promovida pela reforma trabalhista está contida no parágrafo único inserido no artigo 444, da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual apresenta considerável modificação que irradia em toda a legislação trabalhista, não somente em relação ao intervalo intrajornada, ao tratar sobre a negociação direta entre empregado e empregador sobre o contrato de trabalho.

⁴⁵ 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: 12 abr. 2018.

⁴⁶ ZURITA, Arturo Freitas. **O intervalo intrajornada e a reforma trabalhista**. Migalhas: Quarta-feira, 22 de nov 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI269612,41046-O+intervalo+intra+jornada+e+a+reforma+trabalhista>>. Acesso em 25 mar 2018.

⁴⁷ 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: 12 abr. 2018.

Contém o novo dispositivo a possibilidade de negociação dos termos do contrato de trabalho, inclusive normas objeto de convenção coletiva, diretamente pelo empregado por meio de acordo individual.

Sendo que para realização de tal negociação o empregado deve ser portador de diploma de nível superior e perceber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme reza o parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual se coleciona:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o **caput** deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) ⁴⁸.

Diante disso, temos que as modificações advindas da inclusão dos artigos 611-A, 611-B e do parágrafo único no artigo 444, da Consolidação das Leis do Trabalho alteraram substancialmente as regras inerentes ao intervalo intrajornada, principalmente ao desconsiderar o caráter de norma de ordem pública e de higiene, saúde e segurança no trabalho.

⁴⁸ 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: 12 abr. 2018.

4. IMPACTOS DAS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 NO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada de reforma trabalhista, que entrou em vigência em 11 de novembro de 2017, introduziu diversas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, modificando diversos institutos do direito material, em especial, o intervalo intrajornada.

Sendo que, o instituto do intervalo intrajornada, objeto deste trabalho, sofreu profundas modificados pela inovadora legislação.

Diante disso, neste capítulo analisaremos as alterações advindas da reforma trabalhista e a receptividade delas pelo ordenamento jurídico pátrio a fim de verificarem a conformidade com a legislação constitucional.

4.1 ANÁLISE DAS ALTERAÇÕES ADVINDAS DA REFORMA TRABALHISTA FRENTE AO ORDENAMENTO JURÍDICO PÁTRIO

De acordo com o analisado no capítulo anterior desta pesquisa, foram consideráveis as alterações advindas da Lei nº 13.467, de 13/07/2017, a denominada reforma trabalhista, que influenciaram direta e indiretamente no intervalo intrajornada.

A primeira modificação a ser analisada será a alteração na redação do parágrafo 4º do artigo 71, da Consolidação das Leis do Trabalho, a qual agora estabelece que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo implica no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido - não cumprido do intervalo, com acréscimo de cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Em razão da alteração da redação desse parágrafo temos três modificações no instituto do intervalo intrajornada:

a) A primeira diz respeito a não concessão ou concessão parcial do intervalo, que gera o dever do empregador de pagar pelo intervalo não usufruído, agora esse pagamento é referente tão somente ao período não usufruído e não ao intervalo inteiro.

b) A segunda é em relação a natureza de dessa verba que deixa de ser remuneratória/salarial para se tornar indenizatória, o que implica a não incidência de reflexo nas demais verbas pagas ao trabalhador.

c) A terceira alteração é em relação ao adicional pago sobre o valor da hora do intervalo não usufruído, que agora será de cinquenta por cento sobre a hora normal e não de “no mínimo” 50 por cento.

Em relação a essas alterações, esclareça-se que a modificação realizada no § 4º do art. 71, da Consolidação das Leis do Trabalho, é contrária ao entendimento consolidado na Súmula nº 437 do Tribunal Superior do Trabalho, tanto em relação ao pagamento somente do período não usufruído, quanto em relação a natureza indenizatória do pagamento do intervalo não concedido ou concedido parcialmente, afastando o entendimento da Súmula 437, III, do TST, que consagrava sua natureza salarial⁴⁹.

Ressalte-se que:

Até o início da vigência da referida lei o empregado, independentemente da duração do seu intervalo intrajornada usufruído tinha direito ao tempo mínimo. Por exemplo, tanto fazia se um empregado que tivesse trabalhado mais do que uma hora houvesse usufruído de um intervalo de 20, 30, 40 minutos ou até se ele não tivesse usufruído do referido intervalo. Ele sempre tinha direito de receber o correspondente a uma hora. Com a alteração, nos exemplos acima, ele teria direito de receber o correspondente a 40, 30, 20 minutos, ou uma hora, respectivamente⁵⁰.

Diante disso, verificamos que as modificações realizadas no parágrafo 4º do artigo 71, da Consolidação das Leis do Trabalho não estão em consonância com o entendimento já adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho e consubstanciam notória modificação no direito material.

Sendo que, “*o renomado Ministro Maurício Godinho Delgado, em seu livro que faz comentários à reforma trabalhista sustenta a inconstitucionalidade da alteração relativa à mudança na natureza jurídica do pagamento do intervalo intrajornada não concedido*”⁵¹.

Ademais, defende o Ministro que não deve ser dada interpretação gramatical à mudança no texto da lei relativa ao computo do tempo a ser pago ao trabalhador. Dessa forma, o que deve ser pago ao trabalhador não é apenas o tempo faltante e sim o tempo integral do intervalo intrajornada não concedido em seu tempo regulamentar, conforme atualmente é realizado⁵².

⁴⁹ PEREIRA, Leone; ORSI, Renata; Coord. Barroso, Darlan e Junior, Marco Antonio Araújo Coordenadores. **RETA FINAL OAB: Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. Fls. 06

⁵⁰ ARAUJO. Luiz Antonio Medeiros de. **Os reflexos da reforma trabalhista sobre o intervalo intrajornada**. LEGISTRAB. Disponível em < <http://www.legistrab.com.br/921-2/>>. Acesso em 01 ago 2018

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr 2017 citado por ARAUJO. Luiz Antonio Medeiros de. **Os reflexos da reforma trabalhista sobre o intervalo intrajornada**. LEGISTRAB. Disponível em < <http://www.legistrab.com.br/921-2/>>. Acesso em 01 ago 2018

⁵² DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr 2017 citado por ARAUJO. Luiz Antonio Medeiros de. **Os**

Em relação a receptividade e constitucionalidade dessas modificações, houve a aprovação do enunciado nº 34, pela 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁵³, que versa sobre a redução do intervalo no item II, nos seguintes termos:

INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA

(...) II - O ESTABELECIMENTO DE INTERVALOS INTRAJORNADAS EM PATAMARES INFERIORES A UMA HORA PARA JORNADAS DE TRABALHO SUPERIORES A SEIS HORAS DIÁRIAS É INCOMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 6º, 7º, INCISO XXII, E 196 DA CONSTITUIÇÃO⁵⁴.

Desse modo, é possível concluir que há indícios de inconstitucionalidade na redução do intervalo intrajornada para patamares inferiores a uma hora, em relação a jornadas diárias que superem seis horas de trabalho.

De modo que, cabe ao Poder Judiciário analisar a constitucionalidade e, entendendo pela inconstitucionalidade, deixar de aplicar a redução, mesmo com havendo o permissivo de lei infraconstitucional.

Destarte, a segunda alteração no texto legal, promovida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, está na criação e inclusão do artigo 611-A na Consolidação das Leis do Trabalho, o qual versa sobre a prevalência da convenção coletiva sobre a lei ao tratar de determinadas normas, em especial o intervalo intrajornada, conforme previsto no inciso III do citado artigo.

Nessa mesma linha, também é criado e incluído o artigo 611-B na Consolidação das Leis do Trabalho, o qual prescreve quais direitos não podem ser suprimidos ou reduzidos por meio de convenção coletiva, estando previsto neste rol normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. No entanto, o mesmo artigo, no parágrafo único, estabelece que *“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^{55”}*.

Esses dois artigos estão entrelaçados e devem ser analisados conjuntamente, o artigo 611-A prevê a possibilidade de as convenções coletivas alterarem normas relativas a uma série de direitos, dentre eles do intervalo intrajornada, permitindo a redução deste, para

reflexos da reforma trabalhista sobre o intervalo intrajornada. LEGISTRAB. Disponível em < <http://www.legistrab.com.br/921-2/>>. Acesso em 01 ago 2018

⁵³ A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA promoveu a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, com o objetivo de debater a interpretação da Lei nº 13.467/2017, dessa jornada saíram vários enunciados sobre a interpretação da Lei nº 13.467/2017.

⁵⁴ ANAMATRA. ENUNCIADOS APROVADOS NA 2ª JORNADA. Disponível em:

<<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em 03 ago 2018.

⁵⁵ 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: 12 abr. 2018.

jornada de oito horas diárias, em até trinta minutos. Sendo que, o artigo 611-B expressamente retira o caráter de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho do intervalo intrajornada para os fins pretendidos no artigo 611-A.

Inicialmente, apresentamos esclarecimentos e a previsão constitucional das convenções coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho:

No âmbito coletivo, os atos negociais denominam-se acordo coletivo ou convenção coletiva. Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo (impessoal e abstrato) 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 (CLT, art. 611, caput). Com menor alcance, o acordo coletivo representa a composição envolvendo o sindicato da categoria profissional e uma ou mais empresas diretamente (ente coletivo por natureza), acerca das condições de trabalho aplicáveis às respectivas relações de emprego (inteligência do art. 611, § 1º, da CLT). Consoante previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição Federal: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...): XXVI — reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.⁵⁶

Sendo que, a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 inovou ao atribuir à convenção coletiva e ao acordo coletivo de trabalho prevalência sobre a lei quando dispuser sobre normas de direito material. Tal alteração impacta frontalmente no intervalo intrajornada, tendo em vista que um dos direitos arrolados como passível de negociação é o intervalo para alimentação e descanso.

Destarte, cabe ressaltar que houve a inclusão do parágrafo 3º, no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho que dispõe sobre a validade das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, nos seguintes termos:

(...) § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)⁵⁷

Diante disso, as convenções coletivas de trabalho e os acordos coletivos de trabalho, e as normas estipuladas por eles, quando submetidos ao crivo do Poder Judiciário Trabalhista somente serão analisadas quanto a validade do negócio jurídico, em conformidade com a legislação civil (agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei).

⁵⁶ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: Duração do trabalho a direito de greve**. 7ª ed. Sinopses jurídicas; v. 28. São Paulo: Saraiva, 2016. Fl. 211

⁵⁷ 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: 12 abr. 2018.

No entanto, essa previsão legal “*não desobriga o juiz da análise, em cada caso concreto, da possibilidade da prevalência do negociado sobre as garantias legais, na conformidade dos já referidos princípios (...)*”⁵⁸.

Esclareça-se que o entendimento firmado pelo Tribunal Superior do Trabalho, anterior a Lei 13.467/2017, é que “*não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes (OJ-SDC-31, do TST)*”.⁵⁹

Sobre o tema, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas – ABRAT e o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT, apresentaram à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal (CCJC) nota técnica com aspectos de inconstitucionalidade e antijuridicidade constantes do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, conhecido como Reforma Trabalhista, sendo que, dentre esses aspectos estava o atual artigo 611-A, nos seguintes termos:

Quanto às inconstitucionalidades materiais, dizem basicamente com os limites materiais ao poder de legislar, à vista dos direitos e das garantias sociais fundamentais (arts. 6º a 11 da Constituição Federal), conforme já destacado precedentemente. Aliás, mais que limites ao poder de conformação do legislador ordinário, são mesmo limites ao próprio poder constituinte derivado, como decorre da melhor doutrina nacional, à vista das restrições impostas ao legislador pelo artigo 60, §4º, IV, da Constituição.

Nesse particular — o das inconstitucionalidades materiais —, sobressai, a toda evidência, a tese do chamado “negociado sobre o legislado” (i.e., admitir que a negociação coletiva possa indiscriminadamente estabelecer mínimos de proteção jurídico-laboral em níveis inferiores ao da legislação estatal). De fato, esse aspecto assume grande papel, porque abre brecha legal para que se estabeleçam, em todos os rincões do país, negociações coletivas tendentes a abolir direitos sociais previstos nos artigos acima listados (e especialmente no art. 7º), conquanto não fosse possível fazê-lo, como vimos, nem mesmo por proposta de emenda constitucional⁶⁰.

Diante disso, tem-se que há possível inconstitucionalidade do artigo 611-A como um todo. Sendo que, no tocante ao intervalo intrajornada, contido no inciso III do citado artigo, conclui a norma técnica que: “*Dentre os temas possíveis de negociação coletiva*

⁵⁸ MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Limites à análise da negociação coletiva conforme a reforma trabalhista**. In CONJUR, 6 de outubro de 2017, 8h04. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-out-06/reflexoes-trabalhistas-limites-analise-negociacao-coletiva-conforme-reforma-trabalhista>>. Acesso em 03 ago 2018.

⁵⁹ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: Duração do trabalho a direito de greve**. 7ª ed. Sinopses jurídicas; v. 28. São Paulo: Saraiva, 2016. Fl. 211

⁶⁰ ANAMATRA. **NOTA TÉCNICA PLC 38/2017 – REFORMA TRABALHISTA ASPECTOS DE INCONSTITUCIONALIDADE E DE ANTIJURIDICIDADE**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em 01 ago 2018.

abaixo da lei (art. 611- A), chamamos atenção para os incisos III, V, VIII, IX e XII que esvaziam direitos trabalhistas fundamentais garantidos na nossa Lei Maior⁶¹”.

Ademais, esclarece a nota técnica que:

O inciso III, por exemplo, permite o descumprimento de norma de ordem pública de saúde e segurança no trabalho – redução do intervalo intrajornada para 30 minutos – sem qualquer restrição sobre tipos de atividades ou observância de condições mínimas para que o trabalhador efetivamente possa ter algum descanso nesse curto lapso de tempo. Com isso, descumpra a previsão constitucional do inciso XXII, levando, se aprovada, a um aumento do índice de adoecimento e de acidentes de trabalho, impactando ainda mais o sistema de saúde brasileiro e os alarmantes números de infortúnios do trabalho no Brasil. ⁶²

Perceba-se que a nota técnica prevê que a redução do intervalo intrajornada, norma de saúde, higiene e segurança no trabalho, desrespeita a previsão constitucional contida no artigo 7º, inciso XXII da Constituição da República Federativa do Brasil, tendo potencial para elevar o índice de adoecimento e de acidentes de trabalho.

Nessa toada, ao tratar desse assunto, tem se manifestado a doutrina no seguinte sentido:

Outro ponto, nas palavras do expositor, “impossível de se acreditar”, é que a lei reformista diz que as normas que regulam o trabalho não mais seriam normas de saúde ocupacional. “A primeira norma no mundo que estabeleceu a origem do Direito do Trabalho foi a norma que regulamentou o trabalho dos menores, como diz em seu livro o Dr. Sebastião Geraldo de Oliveira, porque os menores estavam morrendo por trabalhar em jornadas exaustivas. Ou seja, justamente uma norma de saúde ocupacional!” – enfatizou.

Nesse quadro, acrescenta o ministro que, pelos mesmos fundamentos, caíram também as Súmulas 446 e 355 do TST, a primeira sobre o intervalo intrajornada do maquinista ferroviário, e a segunda sobre o intervalo intrajornada, agora com o pagamento apenas do período não concedido⁶³.

No mesmo sentido, versa o enunciado nº 34, item I, e o enunciado nº 37 aprovado pela 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho⁶⁴, ao tratar sobre o parágrafo único, do artigo 611-B, da Consolidação das Leis do Trabalho, nos seguintes termos:

⁶¹ ANAMATRA. **NOTA TÉCNICA PLC 38/2017 – REFORMA TRABALHISTA ASPECTOS DE INCONSTITUCIONALIDADE E DE ANTIJURIDICIDADE.** Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em 01 ago 2018.

⁶² ANAMATRA. **NOTA TÉCNICA PLC 38/2017 – REFORMA TRABALHISTA ASPECTOS DE INCONSTITUCIONALIDADE E DE ANTIJURIDICIDADE.** Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em 01 ago 2018.

⁶³ BRANDÃO. Cláudio Mascarenhas. **Impactos da Reforma na Jurisprudência do TST.** Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/doutrina/2018/04/23/impactos-da-reforma-na-jurisprudencia-do-tst>>. Acesso em 01 ago 2018

⁶⁴ A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA promoveu a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, com o objetivo de debater a interpretação da Lei nº 13.467/2017, dessa jornada saíram vários enunciados sobre a interpretação da Lei nº 13.467/2017.

ENUNCIADO Nº 34**INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA**

I - REGRAS SOBRE O INTERVALO INTRAJORNADA SÃO CONSIDERADAS COMO NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO E, POR CONSEQUÊNCIA, DE ORDEM PÚBLICA, APESAR DO QUE DISPÕE O ART. 611-B, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT (NA REDAÇÃO DA LEI 13.467/2017). (..)

ENUNCIADO Nº 37**SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO**

É INCONSTITUCIONAL O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT, POIS AS NORMAS E INSTITUTOS QUE REGULAM A DURAÇÃO DO TRABALHO, BEM COMO SEUS INTERVALOS, SÃO DIRETAMENTE LIGADOS ÀS TUTELAS DA SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO COMO ESTABELECIDAS PELOS ARTS. 7º, XIII, XIV E XXII, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, PELOS ARTS. 3º, B E E, E 5º DA CONVENÇÃO 155 DA OIT, PELO ART. 7º, II, B E D, DO PIDESC (ONU), PELO ART. 7º, E, G E H, DO PROTOCOLO DE SAN SALVADOR (OEA), E PELO PRÓPRIO ART. 58 DA CLT, QUE LIMITA A JORNADA A OITO HORAS DIÁRIAS, SENDO, ASSIM, INSUSCETÍVEIS DE FLEXIBILIZAÇÃO POR CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS.⁶⁵

Nessa trilha, verifica-se que há potencial inconstitucionalidade no disposto no parágrafo único, do artigo 611-B, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ademais, cumpre esclarecer que a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, prevista no artigo 7º, XXII, da Constituição da República Federativa do Brasil, está elencada no título II, do diploma constitucional, Dos Direitos e Garantias Fundamentais, sendo por força do artigo 60, parágrafo 4ª, inciso IV, da Constituição da República Federativa do Brasil um cláusula pétrea. De modo que, as normas de saúde, higiene e segurança não podem ser abolidas.

Dito isso, é necessário que o Poder Judiciário avalie com cautela os impactos das alterações promovidas pela inclusão dos artigos 611-A e 611-B, na Consolidação das Leis do Trabalho a fim de verificar as possíveis violações constitucionais existentes.

Por fim, outra importante alteração promovida pela reforma trabalhista está contida no parágrafo único inserido no artigo 444, da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual com a nova redação possibilita a negociação dos termos do contrato de trabalho, inclusive normas objeto de convenção coletiva, diretamente pelo empregado por meio de acordo individual, observados os requisitos legais quanto a escolaridade e remuneração do empregado.

Em relação à negociação diretamente pelo empregado, versa a doutrina:

⁶⁵ ANAMATRA. **ENUNCIADOS APROVADOS NA 2ª JORNADA**. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em 03 ago 2018.

Segundo a doutrina, a Reforma determinou a criação de nova categoria de trabalhador: o empregado hipersuficiente, caracterizado por receber salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (o famoso “teto do INSS”) e de ser portador de diploma de nível superior (art. 444, parágrafo único, CLT). Tal trabalhador poderá negociar diretamente com seu empregador as condições de trabalho previstas no art. 611-A da CLT (i.e., as mesmas em relação às quais o negociado prevalece sobre o legislado). Entre as matérias de referida negociação destacam-se: redução de intervalo intrajornada, teletrabalho, sobreaviso, modalidades de remuneração, troca de dias de feriado etc. Ademais, o art. 507-A da CLT passa a prever que, nos contratos cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo do RGPS (independentemente, aqui, do diploma de nível superior), poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa⁶⁶.

Esclareça-se que ao imputar ao empregado a responsabilidade de negociação de normas que deterão força supralegal o legislador reconhece que esse trabalhador não é hipossuficiente perante o empregador e que possui capacidade intelectual e legal de sozinho legislar sobre a própria relação de trabalho.

De modo que, o Estado e o Sindicato são afastados desta relação jurídica, desconsiderando todo o sistema legal de proteção ao trabalhador.

Sobre a autonomia privadas das partes, versa a doutrina:

Autonomia privada representa o poder de as partes envolvidas criarem as normas jurídicas que regularão seus interesses. Detém função emancipatória e se opõe frontalmente à teoria monista, que considera o Estado como o único centro de positivação jurídica. Em regra, os direitos trabalhistas são indisponíveis e, por assim dizer, inegociáveis (impedindo a transação), mas a própria Constituição Federal (ou mesmo a lei, quando não conflitante com o texto constitucional) poderá relativizar essa indisponibilidade, reconhecendo a autonomia privada às entidades de representação coletiva, como é o caso da redução temporária dos salários (CF, art. 7o, VI), da compensação de jornadas (CF, art. 7o, XIII), dos turnos ininterruptos de revezamento acima de seis horas (CF, art. 7o, XIV) etc.⁶⁷

Conforme se depreende do entendimento apresentado, em razão dos direitos trabalhistas serem indisponíveis e, por assim dizer, inegociáveis cabe a Constituição Federal ou a lei, quando não conflitante com o texto constitucional, relativizar essa indisponibilidade, permitindo que haja a negociação desses direitos.

De acordo com os apontamentos realizados, as alterações no texto legal, decorrentes da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada de reforma trabalhista, apresentam possíveis aspectos de inconstitucionalidade. Sendo que, caberá ao Poder

⁶⁶ PEREIRA, Leone; ORSI, Renata; Coord. Barroso, Darlan e Junior, Marco Antonio Araújo Coordenadores. **RETA FINAL OAB: Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. Fls. 04

⁶⁷ BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho**: Duração do trabalho a direito de greve. 7ª ed. Sinopses jurídicas; v. 28. São Paulo: Saraiva, 2016. Fl. 210

Judiciário na medida que for enfrentando a análise desses temas realizar o controle de constitucionalidade.

5. CONCLUSÃO

Trata-se de monografia elaborada na área do direito material do trabalho, tendo como foco o estudo das alterações advindas da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada de reforma trabalhista, que alteraram o instituto do intervalo intrajornada.

O interesse pela análise desse tema surgiu da necessidade de se analisar as reais modificações advindas da lei, o impacto delas no dia a dia do trabalhador e pela receptividade, ou não, dessas normas no sistema jurídico posto.

Para realização dessa monografia foram coletados dados por meio de pesquisa documental e bibliográfica, sendo realizada uma pesquisa de natureza aplicada e teórica, do tipo quantitativa, descritiva e explicativa.

Diante disso, após a coleta de dados por meio documental e bibliográfico optou-se pela divisão do estudo três capítulos, quais sejam: 1) Análise do Intervalo Intrajornada; 2) Intervalo Intrajornada Antes e Depois da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017; 3) Impactos das Alterações Advindas da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 no Ordenamento Jurídico Pátrio.

No primeiro capítulo analisamos, inicialmente, o princípio da proteção do trabalhador, o qual é norteador para toda legislação trabalhista pátria, após apresentamos a previsão constitucional sobre a duração da jornada de trabalho, contida no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição da República Federativa do Brasil, em seguida estudamos o artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho, que trata diretamente do instituto do intervalo intrajornada, bem como foram apresentados conceitos doutrinários sobre ele e esclarecido sobre os intervalos diários para jornadas de até seis horas e jornadas superiores a seis horas.

Esclarecido o que é o intervalo e a fundamentação legal, partimos para o objetivo final da norma e sua natureza, concluindo que o objetivo do intervalo intrajornada, concentram-se primordialmente em relação a saúde e segurança do trabalhador, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do indivíduo ao longo da prestação diária de serviço, sendo norma constitucional de saúde, higiene e segurança do trabalhador.

Quando do estudo do segundo capítulo, denominado de Intervalo Intrajornada Antes e Depois da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, compilamos o texto legal sem as alterações promovidas pela lei, realizando o cotejo com a doutrina e o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, apresentamos o regramento e a aplicação do instituto,

concluindo, a partir da análise do sistema legal constitucional, infraconstitucional e do entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, consubstanciado em súmulas e orientações jurisprudenciais que tínhamos, até o advento da Lei nº 13.467, de 13/07/2017, regras claras quanto ao instituto do intervalo intrajornada, em especial, quanto a natureza constitucional da norma.

Após, realizamos a análise do texto legal com as alterações promovidas pela reforma trabalhista, assim, compilamos o texto legal com as alterações, estudando-o a partir de entendimentos doutrinários e pelos dispositivos constitucionais pertinentes. Verificamos que as alterações legislativas que modificaram o instituto do intervalo intrajornada não estão contidas somente no artigo 71, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, mas, também estão na inclusão dos artigos 611-A, 611-B e do parágrafo único no artigo 444, todos da CLT. De modo que, esses dispositivos legais também foram objeto de estudo.

Destarte, no terceiro, e último capítulo, estudamos pontualmente cada alteração advinda da reforma trabalhista e a receptividade dela pelo ordenamento jurídico pátrio, a partir da legislação constitucional, de entendimentos colhidos de doutrinadores, de pronunciamentos oficiais emitidos por entidades de classe, em especial da Associação Nacional Dos Magistrados Da Justiça Do Trabalho – ANAMATRA, concluindo que as alterações no texto legal, decorrentes da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada de reforma trabalhista, apresentam aspectos de inconstitucionalidade.

Diante disso, conclui-se pela latente necessidade da realização do controle de constitucionalidade por aparte do Poder Judiciário, tendo em vista que o Poder Legislativo desconsiderou os estudos de inconstitucionalidade apresentados e aprovou texto de lei que confronta demais regras legais, em especial, regras constitucionais, do ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Paes. **Direito do Trabalho: Material, Processual e Legislação Especial**. 15ª ed. São Paulo: Rideel, 2014.

ANAMATRA. **ENUNCIADOS APROVADOS NA 2ª JORNADA**. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em 03 ago 2018.

ANAMATRA. **NOTA TÉCNICA PLC 38/2017 – REFORMA TRABALHISTA ASPECTOS DE INCONSTITUCIONALIDADE E DE ANTIJURIDICIDADE**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/files/Nota-tecnica-Conjunta-Reforma-Trabalhista---aspectos-de-constitucionalidade-e-antijuridicidade.pdf>>. Acesso em 01 ago 2018.

ARAÚJO. Luiz Antonio Medeiros de. **Os reflexos da reforma trabalhista sobre o intervalo intrajornada**. LEGISTRAB. Disponível em < <http://www.legistrab.com.br/921-2/>>. Acesso em 01 ago 2018

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: Duração do trabalho a direito de greve**. 7ª ed. Sinopses jurídicas; v. 28. São Paulo: Saraiva, 2016.

BEBBER. Júlio César **Intervalo intrajornada e aplicação da Orientação Jurisprudencial n. 307 da SBDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho**. In Cadernos da AMATRA IV. Disponível em <<http://www.amatra4.org.br/publicacoes/cadernos/caderno-01?showall=&start=3>>. Acesso em 03 ago 2018

BRANDÃO. Cláudio Mascarenhas. **Impactos da Reforma na Jurisprudência do TST**. Disponível em: <<http://www.granadeiro.adv.br/clipping/doutrina/2018/04/23/impactos-da-reforma-na-jurisprudencia-do-tst>>. Acesso em 01 ago 2018

BRASIL. CONSTITUIÇÃO (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 27 mai. de 2018.

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/De15452.htm . Acesso em: 12 abr. 2018.

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. **Constitucionalização dos Direitos Trabalhistas: O Princípio da Proteção ao Trabalhador**. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, XII, n. 70, nov. 2009. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6646&revista_caderno=2>. Acesso em jun. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; **Curso de Direito do Trabalho**, 10. Ed. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho; **Curso de Direito do Trabalho**, 8. Ed. São Paulo: LTr, 2009.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Limites à análise da negociação coletiva conforme a reforma trabalhista**. In CONJUR, 6 de outubro de 2017, 8h04. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-out-06/reflexoes-trabalhistas-limites-analise-negociacao-coletiva-conforme-reforma-trabalhista>>. Acesso em 03 ago 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do**

MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARTINS. Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MELO, Raimundo Simão de. **Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro**. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2016-jan-22/reflexoes-trabalhistas-limites-negociacao-coletiva-sistema-juridico>>. Acesso em 15 jul. 18.

PEREIRA, Leone; ORSI, Renata; Coord. Barroso, Darlan e Junior, Marco Antonio Araújo Coordenadores. **RETA FINAL OAB: Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. Fls.

ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro (Coord.). **Direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. Fls. 352.

TEIXEIRA, João Carlos. **A legislação de saúde do trabalhador aplicável e vigente no Brasil**. Disponível em: <<http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub48.html>>. Acesso em 17 abr. 2018.
trabalho. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

ZURITA, Arturo Freitas. **O intervalo intrajornada e a reforma trabalhista**. Migalhas: Quarta-feira, 22 de nov 2017. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI269612,41046-O+intervalo+intra+jornada+e+a+reforma+trabalhista>>. Acesso em 25 mar 2018.