

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA  
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**BEATRIZ DIAS DE ALMEIDA**

**PROBLEMAS CONTEMPORÂNEOS DA JORNADA DE  
TRABALHO: Uma Análise do Intervalo Intra jornada**

VOLTA REDONDA

2020

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA**  
**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA**  
**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**  
**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**PROBLEMAS CONTEMPORÂNEOS DA JORNADA DE  
TRABALHO:**

**Uma Análise do Intervalo Intra jornada**

Monografia apresentada ao Curso de  
Direito do UniFOA como requisito à  
obtenção do título de bacharel em Direito.

Aluna:

Beatriz Dias de Almeida.

Professor Orientador:

Professor Doutor Álvaro Santos Maciel

VOLTA REDONDA

2020

## FOLHA DE APROVAÇÃO

Aluna: Beatriz Dias de Almeida

Título da monografia: Problemas Contemporâneos da Jornada de Trabalho:  
Uma Análise do Intervalo Intrajornada

Orientador: Professor Doutor Álvaro dos Santos Maciel

Banca Examinadora:

---

Professor Avaliador

---

Professor Avaliador

---

Professor Avaliador

Aos meus pais e a minha avó Maria.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu Pai Celestial, que me capacita todos os dias, e me guia pelos caminhos da vida.

Aos meus pais, que incentivam o meu crescimento profissional e fazem parte dele, a quem sempre vou dedicar minhas vitórias e aprendizados.

A minha avó Maria, meu exemplo de mulher, aos meus irmãos, em especial Núbia e Bruno, por serem minha base e compartilharem seus conhecimentos, e a toda a minha família, por torcer e se orgulhar de mim.

Aos meus amigos, por todo apoio e atenção em quaisquer momentos, especialmente a Luisa, que também é meu grande exemplo de dedicação aos estudos.

Por fim, ao meu orientador por me auxiliar no desenvolvimento deste trabalho.

## RESUMO

A monografia tem por objetivo analisar as modificações ocorridas no intervalo intrajornada advinda das modificações introduzidas pela Lei 13.467/2017. Com essa finalidade faz-se um recorrido a história do Direito do Trabalho desde a Revolução Francesa e Revolução Industrial até os dias de hoje, evidenciando suas etapas. Aborda a questão da jornada de trabalho no direito brasileiro e por fim as modificações ocorridas com a Reforma. Conclui-se que a Reforma vem de encontro as modificações que estão ocorrendo no mundo do trabalho, mas que trazem uma precarização dos direitos trabalhistas. À pretexto de trazer mais empregos está havendo uma regressão dos direitos laborais e sociais.

Palavras-Chaves: Jornada de Trabalho; Intrajornada; Flexibilização; Reforma.

**SUMÁRIO**

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 DO DIREITO DO TRABALHO .....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 História do Direito do Trabalho.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1.2 A flexibilização do direito do trabalho.....</b>	<b>16</b>
<b>2.2 Relação de emprego e contrato de trabalho.....</b>	<b>17</b>
<b>2.2.1 Sujeitos do contrato de trabalho.....</b>	<b>19</b>
<b>3 JORNADA DE TRABALHO: DOS MARCOS HISTÓRICOS AOS DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS .....</b>	<b>21</b>
<b>3.1 Dos marcos históricos.....</b>	<b>21</b>
<b>3.2 Contexto jurídico brasileiro.....</b>	<b>24</b>
<b>3.3 Do direito à desconexão.....</b>	<b>26</b>
<b>3.3.1 Consequências jurídicas do desrespeito ao direito de se desconectar.....</b>	<b>28</b>
<b>3.3.2 O trabalho em domínio.....</b>	<b>30</b>
<b>4 INTERVALO INTRAJORNADA E A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017).....</b>	<b>33</b>
<b>4.1 Conceito e natureza jurídica do intervalo intrajornada.....</b>	<b>33</b>
<b>4.1.1 Conceito do intervalo intrajornada .....</b>	<b>33</b>
<b>4.1.2 Natureza jurídica do intervalo intrajornada .....</b>	<b>34</b>
<b>4.2 Intervalo intrajornada antes e após a Lei 13.467/2017 .....</b>	<b>35</b>
<b>4.2.1 Intervalos mínimos .....</b>	<b>35</b>
<b>4.2.2 Redução dos Intervalos Mínimos .....</b>	<b>36</b>
<b>4.2.3 Descumprimento do intervalo intrajornada.....</b>	<b>39</b>
<b>4.2.4 Breve síntese à supressão do intervalo intrajornada feminino</b>	<b>41</b>
<b>5 CONCLUSÃO .....</b>	<b>43</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>45</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A ordenação do tempo de trabalho é um dos tópicos do direito do trabalho no qual com mais clareza foi manifestado a contraposição de interesses entre empresário e trabalhadores. Já no início da Revolução Industrial, os trabalhadores reclamavam a limitação das exaustivas jornadas de trabalho, enquanto que os empresários buscavam dispor de mais tempo do trabalhador com menor custo, com objetivo de lucrar. O mundo do trabalho se transformou muito e a própria legislação trabalhista desde essas primeiras normas trabalhistas. Contudo, apesar disso, o tempo de trabalho hoje é assunto em voga, embora que de uma perspectiva diferente. Diante disso, com relação a quantitativa do tempo de trabalho, em particular a obtenção de mais horas de trabalho a menor preço, tenha centrado as primeiras aspirações empresariais, hoje dia o aspecto qualitativo da jornada, é o principal objetivo do empresário na gestão do tempo de trabalho, ou deveria ser, haja vista estar comprovado que a qualidade do trabalho produz mais do que a quantidade. Ao empresário já não interessa dispor de mais horas de trabalho pelo mesmo preço, mas utilizar eficientemente essas horas, de tal maneira que nos períodos de máxima necessidade possa dispor de toda a força de trabalho ao menor custo, e nos momentos de menor intensidade possa prescindir da mesma sem custo algum. O empresário busca uma maior produtividade de sua força de trabalho, e para isso persegue adaptar o máximo possível a força de trabalho às necessidades do mercado.

Na atualidade, a flexibilização na gestão do tempo de trabalho tem por objeto adaptar-se à nova economia global e competitiva. E é que a atividade das empresas de nosso tempo vive muito determinada pelas mudanças em seu entorno, a saber: as mudanças tecnológicas nos produtos e nos processos de produção, a necessidade de fazer reestruturações industriais em resposta demanda de bens e serviços, a permanente necessidade de melhorar sua competitividade, e outros. Entre as técnicas ou medidas de flexibilidade, aparece como especialmente importante o uso do fator do tempo como instrumento de organização produtiva.

Assim, para discutir esse tema desenvolveu-se o presente trabalho em três partes: Na primeira parte, aborda-se a criação do direito do Trabalho e as etapas pelas quais passou até os dias de hoje, diferenciando a relação de trabalho e de emprego e caracterizando os sujeitos da relação de emprego; Na segunda parte, tratou-se da

jornada de trabalho, desde seu marco histórico até o contexto jurídico brasileiro atual; Por fim, na terceira parte, discute-se a questão do intervalo intrajornada e as modificações feitas pela Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei 13.467/17.

## **2 DO DIREITO DO TRABALHO**

Este capítulo visa dar uma noção geral da história do Direito do Trabalho e de sua função. O direito do trabalho normatiza as relações advindas do mundo do trabalho. Este mundo do trabalho não é inerte, está em constante mudança, bem como os valores que moldam a sua visão. Dessa forma, objetiva-se demonstrar a histórica relação do Direito do Trabalho com o mundo de trabalho, construindo um pano de fundo onde será desenvolvido o tema deste trabalho. Ele divide-se em História do Direito do Trabalho, a flexibilização do Direito do Trabalho e Relação de emprego.

### **2.1 História do Direito do Trabalho**

Nesta seção será traçado um panorama das etapas pelas quais passou o Direito do Trabalho com início na positivação do direito ocorrida na Revolução Francesa. O surgimento do Direito do Trabalho como disciplina jurídica começa no século XVIII com duas revoluções: A Revolução francesa de 1789, de natureza política, e a revolução industrial inglesa.

A transição do capitalismo comercial para o capitalismo industrial foi um processo que teve diversas velocidades em cada nação. Gomes (2001) conta que a história que o mercador deixa de ser um artesão que se dedica ao ofício do transporte de produtos que coloca no mercado e passa a estar na autogestão dos produtores. Em segundo lugar, quando o Direito das corporações artesãs cede ao imperialismo do Direito das corporações mercantis que, depois de adquirir o domínio das relações comerciais, finaliza no campo das relações de produção. Em terceiro lugar, a separação do produtor da propriedade das matérias primas e dos meios de produção.

As sociedades aprenderam novos sistemas de produção, nos quais o desenvolvimento de inovações técnicas alimentaram o crescimento de produtividade e, menores custos de produção. Ao mesmo tempo, a exploração do trabalho assalariado ocorre dentro de grandes unidades produtivas que são controladas pelos proprietários do capital. Com a industrialização da produção em massa, o novo sistema e organização do trabalho são divididos e hierarquizados, perdendo o trabalhador o controle do processo de produção. Em troca, o trabalhador especializa-

se para tornar um elemento funcional dentro de uma realidade produtiva, caracterizada por ser maciça (DELGADO, 2017).

Para compreender a estrutura histórica que levou a nascer do Direito do Trabalho, deve-se ter em mente que a ideologia predominante naquela época era o liberalismo dos séculos XVIII e XIX, tendo o Estado que se abster de regular as relações econômicas. O capitalismo selvagem resultante promoveu uma ordem econômica e social injusta, no campo do trabalho, a predominância absoluta da posição do negócio *versus* a classe trabalhadora. As condições de trabalho e vida que este regime pretendia possuem exemplos bem conhecidos: (i) Salários baixos; (ii) dias longos e cansativos de trabalho; (iii) condições precárias de segurança e higiene; e (iv) alta mortalidade de força de trabalho, principalmente de crianças e mulheres (POUCHMAN, 2001). Tudo isso propiciou a reação organizada dos trabalhadores, propondo reivindicações coletivas buscando uma melhoria de sua qualidade de vida no trabalho e conseqüentemente nas demais esferas. Também negou a intervenção do Estado para limitar a autonomia da vontade empresarial em favor do restabelecimento de um equilíbrio que permitisse uma negociação mais igualitária entre as partes (DELGADO, 2017).

O fortalecimento e posterior consolidação do Direito do Trabalho como disciplina autônoma, independente do Direito Civil que até então regulava o trabalho assalariado, propiciou a ruptura ainda que não definitiva com os princípios jurídicos tradicionais e o aparecimento de princípios próprios, que respondessem ao novo ramo jurídico (GOMES, 2001).

É comum assinalar que o Direito do Trabalho parte da constatação de uma relação desigual entre trabalhador e empresário, pelo que busca, por diversos meios, restabelecer o equilíbrio ou, pelo menos, reduzir a desigualdade existente. Apresenta-se, então, como necessário a proteção a uma das partes, a mais vulnerável. Por essa razão, busca proteger ou defender determinados direitos ou interesses do trabalhador, os quais poderão ir evoluindo ou ser diferentes dependendo dos valores predominantes em cada período histórico (POUCHMAN, 2001).

### **2.1.1 Consolidação do Direito do Trabalho: constitucionalização e internacionalização**

A Constituição era considerada principalmente uma norma orgânica do Estado, na qual eram reguladas também as relações entre o poder público e os indivíduos. De fato, costumava-se considerar o Código Civil como a principal norma do Estado, já que se encarregava de regular as relações jurídico econômicas entre indivíduos (BARROS, 2017).

A Constituição de Mexicana de 1917 e a Constituição Alemã de 1919 são as duas Constituições pioneiras que, pela primeira vez, contemplaram em seus artigos os direitos sociais (e entre eles os trabalhistas) (GOMES, 2001). Ambos os textos constitucionais marcaram o início desta tendência que se desenvolveu no século XX e se expandiu rapidamente na Europa e, posteriormente, aos países da América Latina. A centralidade dos direitos trabalhistas neste processo é notória e, por esta razão, os direitos trabalhistas ocupam um lugar importante no rol dos novos direitos sociais, podendo ser falado, por isso, de uma constitucionalização do Direito do Trabalho e, inclusive, de um Direito Constitucional do Trabalho (ALVARENGA, 2015).

A constitucionalização do Direito do Trabalho possui consequências relevantes para o ordenamento jurídico. A elevação dos direitos trabalhistas ao texto da Constituição demonstra: (i) A alta valoração dos interesses tutelados pelo Direito do Trabalho; (ii) sua intangibilidade pelas normas legislativas; (iii) a consideração de certos direitos trabalhistas como direitos fundamentais; e, finalmente, (iv) de uma perspectiva funcional, tais direitos constitucionalizados operam como limite às tendências desreguladoras (ALMEIDA; ALMEIDA, 2015).

Independentemente das implicações que supõe a constitucionalização dos direitos trabalhistas para o sistema de fontes normativas que regulam as relações trabalhistas, o que interessa ressaltar neste momento é a importância que este processo de constitucionalização de direitos sociais teve na evolução de um Estado liberal para o Estado Social de Direito, a qual é definida por sua decisão de intervir nas relações trabalhistas para corrigir as profundas desigualdades existentes na sociedade (ALVARENGA, 2015).

Ao longo do século XX, foi produzida a chamada "internacionalização" do Direito do Trabalho, que ocorreu por duas vertentes: (i) Uma universal; e (ii) outra regional (que em nosso caso se refere a toda América). Assim na medida em que os direitos trabalhistas foram sendo incluídos nos tratados internacionais sobre Direitos Humanos, foi-se consolidando um marco genérico que incorpora os direitos trabalhistas entre os direitos econômicos, sociais e culturais (ALMEIDA; ALMEIDA, 2017)

Existem no âmbito universal instrumentos de conteúdo específico, produzidos por uma organização internacional especializada: A Organização Internacional do Trabalho [OIT], a qual, desde sua criação em 1919, foi constituída como o principal órgão produtor da normativa internacional do trabalho. Sua principal característica é sua composição tripartida, pois todos seus órgãos internos são integrados por: (i) Representantes dos governos dos Estados membros; (ii) os representantes dos trabalhadores de cada Estado; e (iii) os representantes dos empregadores de cada Estado (ALVARENGA, 2015).

A produção normativa da OIT se concentra em dois tipos de instrumentos: (i) As Recomendações; e (ii) os Convênios Internacionais. Embora sejam estes últimos os que constituem fontes de Direito, interessa ressaltar que tanto os Convênios quanto as Recomendações buscam estabelecer um nível mínimo de proteção social em todos os Estados, obrigando os Estados a adotar dito nível de proteção em sua legislação interna, ao mesmo tempo em que garantir seu cumprimento. Assim, fica claro o estreito vínculo que este processo guarda com o da constitucionalização dos direitos trabalhistas, complementando-se ambos em seu objetivo: A tutela efetiva dos direitos do trabalhador (ALMEIDA; ALMEIDA, 2015).

Finalmente, sobre a internacionalização do Direito do Trabalho conduzida sob as instâncias da OIT, há que dizer que o programa de ação deste organismo deve-se adaptar às distintas conjunturas que enfrentou o mundo no século XX, partindo do desenvolvimento de seus princípios enunciados em 1919; orientando-se para a necessidade de colaboração econômica e social entre as nações na Segunda Guerra Mundial e seguindo a transformação do mundo do trabalho até sua configuração atual (ALVARENGA, 2015).

### 2.1.2 A flexibilização do direito do trabalho

Esta seção, ainda como continuação das etapas históricas do Direito do Trabalho, trata de seu momento atual, buscando-se delimitar o terreno onde será travada a “luta” deste trabalho.

A história do Direito do Trabalho se caracteriza por uma progressão expansiva dos níveis de proteção fornecidos aos trabalhadores. Esta história é a do Direito do Trabalho da primeira parte do século XX, a qual era vista como um "Direito em expansão". Entretanto, aquela tendência unidirecional do Direito do Trabalho sofreu um sério questionamento com a denominada crise do petróleo de inícios da década de 1970. O desemprego e a recessão econômica deram argumentos aos que acusavam o Direito do Trabalho de ser um elemento que atentava contra o desenvolvimento da economia ao "sobreproteger" o trabalhador e "encarecer" o contrato de trabalho (SAEGUSA, 2008).

Em realidade, a interferência do Direito do Trabalho na “livre atuação das leis do mercado”, é uma das razões fundamentais que justificam sua existência. O tratamento do trabalho como uma mercadoria havia levado no passado ao abuso dos trabalhadores por parte das empresas, pelo que a tutela da parte mais fraca da relação trabalhista encontrava-se plenamente justificada, inclusive no contexto da crise. Entretanto, ante o novo contexto, os Estados já haviam se convencido de que deviam adaptar a legislação laboral (diminuir os direitos) para dar resposta às novas condicionantes originadas pela crise (SAEGUSA, 2008).

Alguns fatos contemporâneos que prepararam as condições propícias para a modificação do Direito do Trabalho foram: (i) O triunfo do neoliberalismo; (ii) a transformação do trabalho, que migrou das grandes indústrias ao setor de serviços; (iii) o retrocesso do Estado novamente para o abstencionismo nas relações trabalhistas; (iv) as inovações tecnológicas que fizeram inúteis certos tipos de trabalho; (v) a descentralização produtiva, que selou o desaparecimento das grandes indústrias; e outros. Assim, as críticas neoliberais ao modelo regulador do mercado de trabalho no plano das relações internacionais começavam a ter consequências, como o era a diminuição de ratificações nos novos convênios internacionais de trabalho (SAEGUSA, 2008).

Surge nesse contexto a ideia de flexibilidade laboral, conceito de origem europeu pelo qual se faz uma revisão generalizada da legislação trabalhista para moderar os níveis de proteção que a norma fornece aos trabalhadores. Precisamente, a ideia de flexibilidade indica a existência de um elemento rígido (a legislação trabalhista) que requer ser modificada para adaptá-la a diversas formas. Contudo, a flexibilidade é sugerida apenas para diminuir os direitos dos trabalhadores enunciados por ditas normas, o que termina beneficiando unicamente aos desejos empresariais (SCHAFFER, 2016).

Por isso, a influência que as correntes flexibilizadoras têm sobre o Direito do Trabalho é profunda e complexa. Ante estes fatos, surgiu na doutrina trabalhista a interrogante acerca de se o Direito do Trabalho está em crise ou em extinção. Frente a tais abordagens, Schafer (2016) assinala que as mudanças introduzidas pela flexibilização não modificaram, mas que em verdade reforçaram a função histórica e essencial do Direito do Trabalho, que é a busca do equilíbrio entre as partes do contrato de trabalho.

## **2.2 Relação de emprego e contrato de trabalho**

Desenvolvida a parte histórica, será desenvolvido neste tópico as questões de direito positivo que modelam o Direito do Trabalho e são condições anteriores ao tema do trabalho.

A ideia da relação de trabalho propiciou a elaboração de toda uma teoria a seu redor que doutrinariamente é conhecida como a Teoria da Relação de Trabalho, a qual originalmente se apresentou como uma explicação teórica alternativa à ideia do contrato de trabalho para explicar a natureza do vínculo que estabelecido entre o patrão e o trabalhador. Posteriormente a própria doutrina trabalhista esclareceu a os conceitos de contrato e relação, tornando-os compatíveis e inclusive coexistentes (DELGADO, 2018).

Há uma diferença entre relação de trabalho e relação de emprego. A relação de emprego é protegida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) devido ao fato de o Direito considerar o empregado como vulnerável. As outras formas de trabalho,

que não são abarcadas pelo conceito de relação de emprego, são regidas por outras leis e não têm a mesma proteção.

A CLT enumera em seu art. 3º os requisitos da relação de emprego, dizendo que ocorre a relação de emprego quando houver: prestação de serviços de natureza não eventual a empregador e, sob a dependência deste e mediante salário.

Em verdade, o direito do trabalho clássico, levantado das bases fundacionais do fordismo supôs, de uma parte, uma forma de ordenação do emprego, sobretudo, de um modelo industrial de produção em série de bens e de serviços, e de outra, um paradigma contratual que servia de maneira particular àquele modo de produção e de ordenação do trabalho: um contrato bilateral, por tempo indeterminado, estável, com jornada preestabelecida, e com salários fixados antecipadamente (DELGADO, 2017).

No vértice das principais obrigações surgidas do vínculo trabalhista estava a subordinação e as condições de trabalho (inclusive a jornada de trabalho). Sendo a relação de trabalho uma relação cuja causa jurídica é a prestação de um serviço por conta alheia, faltava por agregar à subordinação como o critério do contrato de trabalho com outros contratos prestacionais. Por este mesmo, a história da relação de emprego foi, em rigor, a história da subordinação e por fim não é de se estranhar que a crise que para o direito do trabalho significou a redução do âmbito de sua regulação, chegou pela via da crise da subordinação (DELGADO, 2018).

A crise do modelo fordista determinou que a empresa, assumida como o centro de imputação dos direitos e obrigações que surgem da relação de emprego, deixasse de ser entendida como um espaço que delimita o âmbito do poder de ordenação dos fatores de produção reconhecido ao empregador, para ser considerada, agora como uma atividade, como uma organização de fatores, dirigida à produção de bens e serviços, com finalidade de lucro ou não (DELGADO, 2017).

O contrato de trabalho, que corresponde a relação de emprego, exige elementos essenciais, quais sejam, agente capaz, objeto lícito, possível e determinado, forma prescrita ou não defesa em lei, consentimento, ausência de vícios sociais e causa. Inobservados tais requisitos, está o contrato passível a nulidade, visto que todo e qualquer negócio jurídico precisa respeitar as leis e costumes de uma sociedade.

O artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) preceitua o contrato de trabalho como “Contrato de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Para Délio Maranhão:

O contrato de trabalho é todo aquele pelo qual uma pessoa se obriga a uma prestação de trabalho em favor de outra. É o negócio jurídico de direito privado pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga à prestação pessoal, subordinada e não eventual de serviço, colocando sua força de trabalho à disposição de outra pessoa, física ou jurídica, que assume os riscos de um empreendimento econômico (empregador) ou de quem é a este, legalmente, equiparado, e que se obriga a uma contraprestação (salário) (MARANHÃO; CARVALHO, 1993, p. 46).

Logo, infere-se que não é imprescindível que as partes expressamente acordem sobre o contrato de trabalho, bastando apenas que os requisitos supramencionados estejam presentes. Ocorre que eventualmente, muitas pessoas contratam serviços de outrem, mas para evitar que estejam sujeitos às leis trabalhistas, fazem de forma oculta e maliciosa, sem registros na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e conseqüentemente sem pagar ao trabalhador direitos que lhe são devidos. Dessa forma, estabelecido a subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, há relação de emprego.

### **2.2.1 Sujeitos do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho, relativo à relação de emprego, prescinde de duas partes, o empregado e o empregador, o primeiro é o verdadeiro tomador de serviços, enquanto o segundo, executor destes.

Conceitua o artigo 2<sup>a</sup> da CLT “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

Para Cassar (2018), o empregador nada mais é que a própria empresa, e com ela se filia a maior parte da doutrina. Isso para proteger o trabalhador em caso de sucessão empresarial, já que o contrato de trabalho é uma obrigação *propter rem*, e diante disso, sendo a empresa transferida para outro titular, os empregados permanecerão subordinados a esta.

No entanto, o próprio artigo traz em seu parágrafo primeiro, os empregadores por equiparação:

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados (BRASIL, 1943).

O que o legislador tentou evitar é que pessoas sejam elas físicas ou jurídicas, ainda que não se enquadrem no conceito técnico de empresa ou empresário, como as associações beneficentes ou entidades sem fins lucrativos não venham a burlar o sistema trabalhista, portanto, também estão obrigadas a aplicação das leis do trabalho.

Por outro lado, conceitua como empregado o artigo 3ª da CLT “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943).

A legislação do trabalho tutela o empregado como pessoa física, uma vez que a pessoa jurídica será regida pelo Código Civil. Mediante isso, apenas quem pode prestar serviços se enquadrando como celetista é a pessoa física, que o presta habitualmente de forma pessoal e subordinada, por intermédio de remuneração.

Concluindo, pode-se afirmar que o Direito do Trabalho veio para regulamentar e reger a relação jurídica de emprego existente entre o empregador e empregado e proteger a parte mais vulnerável dessa relação, evitando explorações de quem detém o poder de contratar serviços e, atualmente, está sofrendo diversos ataques em virtude das mudanças havidas no mundo do trabalho. No próximo capítulo, será tratada a questão da Jornada de trabalho, um dos principais tópicos de um contrato de trabalho.

### 3 JORNADA DE TRABALHO: DOS MARCOS HISTÓRICOS AOS DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS

Este capítulo traça um caminho histórico, desde a sua criação no Direito do Trabalho até os dias de hoje, mostrar o marco legal brasileiro e discutir o descanso. Visa introduzir o leitor ao aprofundamento da questão dos intervalos de intrajornadas.

Etimologicamente, a palavra “jornada” deriva do provençal *jorn*, para o antigo castelhano *jerne*, em francês *journee* e em italiano, *giornata*; expressões cujo significado comum é “dia”. Todos estes vocábulos, por sua vez, derivam do latim *diurnus*, que se traduz literalmente como “diário” (TUMA, 2016).

Em termos mais coloquiais, ao se referir à expressão “jornada de trabalho”, está-se fazendo referência à forma na qual foi distribuído o trabalho realizado por um indivíduo segundo o tempo a ser aplicado, isto é, de forma diária, semanal e mensal.

#### 3.1 Dos marcos históricos

Esta seção busca contextualizar historicamente a jornada de trabalho. De certa forma é uma continuação do item 2.1, agora sob a ótica da jornada do trabalho.

O desenvolvimento da Revolução Industrial trouxe consigo a industrialização da economia e a saída do campo para a cidade de trabalhadores que até esse momento se dedicavam às tarefas próprias do campo. Neste contexto, era evidente a desigualdade das partes da relação trabalhista, que criava uma situação de desequilíbrio, que supunha uma forçosa submissão do trabalhador às condições que eram oferecidas pelo empresário. Então, nascem as jornadas de trabalho exaustivas que eram impostas da mesma forma ao trabalhador adulto, às mulheres e às crianças. Os abusos do liberalismo criaram um estado de enfrentamento que provocou a intervenção do Estado na determinação da duração máxima da jornada trabalhista. As primeiras medidas adotadas consistiram em limitar a jornada de trabalho de mulheres e crianças, para serem estendidas progressivamente ao conjunto dos trabalhadores. A limitação da jornada foi gradual, até que na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 1919 constituiu a jornada de oito horas por semana (SCHAFER, 2016). As razões que levaram os trabalhadores a reivindicar a redução do tempo de trabalho estavam relacionadas com a melhoria das condições

trabalhistas e de segurança e dispor de um tempo de descanso para a recuperação física.

Na década de oitenta começou a ser forjada uma nova filosofia do tempo de trabalho, a flexibilização, como consequência de um novo sistema de produção que dava lugar a valorar a disponibilidade horária, e que foi chamada de *toyotismo* ou método *just in time*. A gestão padronizada do tempo de trabalho herdada do sistema fabril termina sendo ineficaz para manter o nível desejável de produção. Deste modo, a produtividade da empresa depende em grande medida de que exista uma adequada distribuição do tempo de trabalho, mais do que de sua duração, na qual não existam divergências significativas de critério (PIXTO, 2013). Requer-se, assim, pensar em uma vertente da qualidade do trabalho, em contraposto à vertente de quantidade trabalhada.

Este método de produção se generalizou muito rapidamente no setor automobilístico e foi sendo transferido pouco a pouco a outros setores de atividade. O objetivo fundamental desta técnica de produção é a redução do custo de gestão devido a ações desnecessárias. Esta técnica implica uma atividade empresarial instável, que afeta de maneira direta na configuração do tempo de trabalho. As repercussões desta nova concepção do tempo de trabalho e, por fim, do novo marco de obrigações trabalhistas foram agravadas com a crise econômica, posto que a plena disponibilidade do trabalhador fosse um elemento imprescindível para assegurar o novo sistema produtivo (PIXTO, 2013). A ideia de que o trabalhador mais valioso era aquele que estava sempre disponível começou a se generalizar em quase todos os setores de atividade.

O tempo de trabalho e sua duração constitui uma das condições básicas de relação trabalhista. O contrato de trabalho não é mais do que a prestação de um serviço durante um tempo em troca de uma retribuição. Salário e tempo são os pilares essenciais do trabalho, e constituem suas condições básicas. Esta essencialidade explica que o tempo de trabalho e seu tratamento tiveram uma presença constante na regulação trabalhista tanto legal como convencional. As primeiras regulações trabalhistas de princípio do século XX são limitadoras da jornada de trabalho como uma forma de garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores dos riscos derivados do cansaço. E já em primeiro de maio de 1886 se produziram os acontecimentos que

desembocaram em Chicago os tristes acontecimentos que marcariam para a posteridade o 1º de maio como dia do trabalho; a questão de fundo girava em torno do tempo de trabalho, sob o lema oito horas para o trabalho, oito horas para o sono e oito horas para a casa (PIXTO, 2013).

Entretanto, em princípios da década de oitenta, como já foi falado, a diminuição do tempo de trabalho é estabilizada e é produzida uma mudança; o tempo de trabalho deixa de ser uma reivindicação dos trabalhadores e passa a ser proposta pelos empresários como mecanismo de flexibilidade. Portanto, junto a essa vertente quantitativa, existe também uma vertente qualitativa, que tende a ser mais valorada nas últimas décadas. Do lado do empresário, a disposição do tempo de trabalho de seus trabalhadores é relevante para adaptar as horas de trabalho às necessidades produtivas de cada momento, e por parte dos trabalhadores é importante para conciliar a vida trabalhista, familiar e pessoal. Com relação à qualidade do tempo de trabalho, foi conduzida uma flexibilização em um duplo sentido: Por um lado, foi ampliada a autonomia unilateral do empresário por meio da retirada das anteriores intervenções da autoridade trabalhista neste campo; Por outro, foram introduzidas possibilidades flexíveis do tempo de trabalho com o objetivo de poder estruturar a jornada em conformidade com as necessidades de cada setor, que vão desde a possível distribuição irregular da jornada e a possibilidade de acumular os descansos semanais dos trabalhadores até a possibilidade de compensar o trabalho extraordinário ou noturno com períodos equivalentes de descansos, e outros (PIXTO, 2013).

As três últimas décadas de normatização do tempo de trabalho, do trabalho assalariado em geral, experimentaram uma tendência para a flexibilização deste em favor dos interesses empresariais. De outro modo, o momento atual onde aparece uma clara intenção legislativa de abrir espaços na regulação do tempo de trabalho para consentir a conciliação da vida pessoal, familiar e trabalhista dos trabalhadores, choca frontalmente com a ideia que foi sendo instalada progressivamente no ordenamento jurídico-trabalhista com respeito de uma força de trabalho que deve ser adaptada constantemente às necessidades das empresas como troca de uma estabilidade empregatícia. A flexibilidade combinada em matéria de tempo de trabalho surge ao encontrar-se afetados a organização do trabalho, direitos dos trabalhadores

como a formação, cuidado de filhos, saúde e segurança com o direito do empresário a dirigir e organizar a produção (SCHAFER, 2016).

Neste contexto, é relevante estudar o tempo de trabalho, não tanto a duração do mesmo, mas sua distribuição ao longo do dia, semana, mês ou inclusive ano. É importante destacar a perda do controle do tempo pessoal pelos trabalhadores, que abdicam disso simplesmente por possuírem emprego em épocas de crises econômicas.

É necessário precisar que, dentro do tempo de trabalho pode ser diferenciado, por um lado, a duração e distribuição do mesmo e, por outro lado, o regime de descansos, interrupções e reduções. A duração do tempo de trabalho ou jornada se refere à quantidade de tempo que o trabalhador deve dedicar à prestação de serviços para o empresário. Relaciona-se também com o tempo de trabalho efetivo, quer dizer, o tempo no qual efetivamente o trabalhador está prestando seus serviços; e com os descansos que devem ser respeitados dentro de cada dia de trabalho (descanso mínimo diário e descanso durante a jornada) (PIXTO, 2013). A distribuição do tempo de trabalho e horário diz respeito a como são distribuídos durante o dia os momentos exatos de trabalho e descanso, assim como a fixação das horas de entrada e saída.

### **3.2 Contexto jurídico brasileiro**

Nesta seção será abordado o marco jurídico brasileiro que diz respeito a jornada de trabalho.

Historicamente, no Brasil, a Constituição de 1937 foi a primeira a prever a jornada laboral de 8 horas diárias, que poderia ser reduzida somente nos casos especificados em lei, conforme o artigo 137, alínea i:

Art 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

i) dia de trabalho de oito horas, que poderá ser reduzido, e somente suscetível de aumento nos casos previstos em lei.

A Consolidação das leis do Trabalho, Decreto – Lei nº 5452 de data 1º de maio de 1943 e suas posteriores modificações rege de forma integral as relações de emprego, contendo o relacionado a jornada de trabalho.

Em termos gerais, propõe uma jornada diária máxima de 8 horas, outorgando a possibilidade de trabalhar em jornada extraordinária até por um máximo de duas horas por dia, as quais serão pagas ou poderão ser compensadas por descansos equivalentes. Com relação à jornada semanal, esta terá um máximo de 44 horas, podendo, sob determinadas condições, pactuar-se uma jornada mensal de 220 horas. Com respeito a contratos de jornada parcial, estes são permitidos, não devendo superar as 25 horas semanais e sem que os trabalhadores afeitos a este regime de jornada possam realizar horas extraordinárias. O descanso diário mínimo ininterrupto é de, ao menos, onze horas, e o descanso semanal garantido não poderá ser inferior a 24 horas sem interrupções. Se a jornada diária implica um trabalho contínuo por mais de 6 horas, se concederá aos trabalhadores um descanso de entre 1 e 2 horas. Se dito trabalho contínuo é inferior, contudo ultrapassa as 4 horas, será dado um descanso por 15 minutos (BRASIL, 1943).

Quando o contrato de trabalho é noturno, isto é, entre as 22:00 e as 05:00 h, a hora trabalhada, para efeitos de seu cômputo, será de 52 minutos e 30 segundos. Com relação à remuneração mínima, a norma indica que corresponderá, como mínimo, ao valor da hora ordinária diurna aumentada em 20 % (BRASIL, 1943).

Com relação ao descanso anual, existem duas regras a aplicar. A primeira delas está dirigida aos trabalhadores contratados por jornada completa, indicando uma tabela variável de dias que comporão as férias anuais que vai de 12 dias corridos até 30, em razão das faltas injustificadas dentro do período ao trabalho. A segunda norma se refere aos trabalhadores contratados em jornada parcial, os que têm direito a férias anual, e cuja extensão, de entre 8 e 18 dias corridos, dependerá das horas semanais de trabalho que componham sua jornada pactuada (BRASIL, 1943).

O artigo 7º, inciso XIII da Lei Maior, combinado com o artigo 58 da CLT, estipulam:

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (BRASIL, 1988);

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite (BRASIL, 1943).

Os artigos anteriores, devem ainda ser combinados com o artigo 71 da CLT:

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 (CLT).

§ 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 (BRASIL, 1943).

O que o artigo 71 estipula, é a quantidade de tempo em que o trabalhador terá direito ao descanso, quando exerce atividade laborativa excedente ou não a 6 horas. Esse descanso consiste no lapso temporal que o empregado poderá usar para fins que não sejam trabalho, e sim atividades pessoais, e que estão ligadas aos fatores biológicos, sociais e econômicos.

De sumo interesse resulta mencionar a reforma aprovada durante o ano 2017 e que modifica de maneira importante a legislação a respeito do tópico da jornada laboral. A Lei nº 13.467 de data 13 de novembro de 2017. Entre as modificações mais importantes relativas ao tema deste trabalho se encontra a possibilidade de acordar, de maneira livre e sem restrições, uma jornada laboral de 12 horas de trabalho contínuas seguidas por 36 horas de descanso. Esta jornada existia de forma prévia a esta modificação, contudo sua implementação ficava sujeita ao acordo coletivo por ramo de atividade econômica ou profissional, sendo de uso comum, por exemplo, na área da saúde, o que a reforma modifica, permitindo hoje que possa ser pactuado tão somente pelo acordo individual. Um segundo ponto importante é o estabelecimento por lei de períodos que antes eram imputáveis a jornada laboral como fora desta, constituídos pelo tempo utilizado pelo trabalhador para mudança de vestuário, descansos dentro da jornada, práticas religiosas, estudo ou capacitação, higiene pessoal e alimentação.

### **3.3 Do direito à desconexão**

As normas de medicina e segurança de trabalho, que possuem caráter de ordem pública, estabelecem quantidade máxima de tempo trabalhado, incluindo o

intervalo para descanso, são irrenunciáveis e impossíveis de serem abdicadas, portanto, tratam-se de direitos indisponíveis.

Isso porque, visam garantir três aspectos importantes aos trabalhadores, quais sejam, biológicos, sociais e econômicos, que foram estudados ao longo dos anos, e hoje concretizados e reconhecidos internacionalmente e no Brasil. Essas normas garantem direitos básicos aos operários, que devem ser respeitados para que estes tenham condições de trabalho mínimas aceitáveis pelo corpo humano (KLIPPER, 2016).

O fator biológico tange à saúde do empregado, quando este executa atividades além do que o corpo pode suportar, há estresse, fadiga, cansaço, atingindo sua estrutura física e mental. Quanto ao fator social, engloba os vínculos e laços íntimos, como família, amigos, que podem ser suprimidos com o excesso de trabalho. Por fim, o critério econômico diz respeito à onerosidade do próprio patrão, se um indivíduo labora cansado ou estressado, produz pouco, conseqüentemente traz prejuízos financeiros à empresa. Por essas razões, é de suma preponderância o quantum trabalhado e descansado, que estão associados a uma política de saúde no trabalho (KLIPPER, 2016).

O direito à desconexão evidencia, ou melhor, traz à tona a problemática da jornada de trabalho excessiva contra os direitos fundamentais de segunda dimensão, que são aqueles previstos no artigo 6º da Lei Suprema, como saúde, educação e lazer, e estão conexos aos valores de igualdade, em que o Estado tem por obrigação a intervenção para que possam ser garantidos a toda população:

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL, 1988).

Para Cassar (2020), o direito ao não trabalho decorre de 4 etapas, que são elas, o estresse, em que o trabalhador busca incessantemente se atualizar em conhecimento para cada vez mais poder agregar à empresa, ou então está viciado em trabalho e não consegue mais se desligar; descanso sem ingerências, para que possa haver recuperação de energias; preservação da vida íntima e privada e por fim, o direito de trabalhar menos ou o fazer dentro dos limites toleráveis à condição humana, como a fisiologia e psicologia.

Pertinente à questão do direito à saúde do trabalhador, o excesso do trabalho, sem pausas, sem férias, sem descanso inter jornada ou semanal, pode levar o empregado a desenvolver graves doenças, principalmente ocupacionais, causadas pela exposição em demasia a ambientes insalubres, ou a repetição de movimentos no trabalho que trazem prejuízos ao corpo.

Logo, infere-se que, o desrespeito ao que a Constituição Federal, bem como a Consolidação das Leis de Trabalho estipulam quanto à jornada de trabalho e suas limitações, podem acarretar no esgotamento profissional do trabalhador, que passa por sofrimentos psicológicos e físicos.

### **3.3.1 Consequências jurídicas do desrespeito ao direito de se desconectar**

O descumprimento do direito à desconexão reflete não só em fatores biológicos ou sociais para o trabalhador, como visto anteriormente, mas as normas também trazem consequências jurídicas para o empregador que impede o descanso do empregado. Todavia, a jurisprudência nunca foi pacífica quanto ao tema, tendo divergências entre os Tribunais Regionais do Trabalho.

Algumas decisões, reconhecem essa supressão ao descanso como forma de sobreaviso, conforme evidencia a jurisprudência abaixo, da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em que o funcionário de um mercado, ora reclamante, mesmo após findada a sua jornada de trabalho, continuava a receber ligações no celular disponibilizado pela reclamada, a fim de que prestasse suporte técnico à empresa em seu momento de descanso, essas horas extras trabalhadas foram consideradas como sobreaviso, veja-se a ementa do acórdão:

**SOBREAVISO. USO DE CELULAR. DIREITO AO LAZER E À DESCONEXÃO DO TRABALHO. EFICÁCIA HORIZONTAL DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. PAGAMENTO DEVIDO.** A doutrina do Direito do Trabalho, há muito logrou transcender a visão restrita da jornada enquanto mero tempo gasto diretamente na labuta, criando conceito moderno embasado na idéia da alienação. Sob tal enfoque, constitui jornada, todo o tempo alienado, i. é, que o trabalhador tira de si e disponibiliza ao empregador, cumprindo ou aguardando ordens, ou ainda, deslocando-se de ou para o trabalho. O conceito de alienação incorporou-se ao Direito do Trabalho quando positiva a lei que o tempo de serviço (jornada) compreende o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens (art. 4º, CLT). Em regra, a jornada de trabalho pode ser identificada sob três formas: (1) o tempo efetivamente laborado (jornada "stricto sensu"); (2) o tempo à disposição do empregador (jornada "lato sensu") e (3) o tempo despendido no deslocamento residência trabalho e vice versa (jornada "in

itinere"). A esses três tipos pode ser acrescido um quarto, que alberga modalidades de tempo à disposição do empregador decorrentes de normas específicas, positivadas no ordenamento jurídico, tais como o regime de sobreaviso e o de prontidão (§§ 2º e 3º, art. 244, CLT). Tanto a prontidão como o sobreaviso incorporam a teoria da alienação, desvinculando a idéia da jornada como tempo de trabalho direto, efetivo, e harmonizando-se perfeitamente com a feição onerosa do contrato de trabalho vez que não se admite tempo à disposição, de qualquer espécie, sem a respectiva paga. Embora o vetusto art. 244, §2º vincule o sobreaviso à permanência do trabalhador em casa, sua interpretação deve ser harmonizada com a evolução tecnológica, conferindo aggiornamento e alcance teleológico à norma. Ora, na década de 40 não existia bip, celular, laptop, smartphone etc, pelo que, a permanência em casa era condição sine qua non para a convocação e apropriação dos serviços. Em 15.12.2011, o art. 6º da CLT foi alterado passando a dispor que os meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão se equiparam aos meios pessoais para fins de subordinação. Por certo o escopo da alteração não é autorizar que a empresa viole o direito ao lazer e ao descanso (arts. 6º da CF/88 e 66 da CLT) para permitir o uso dos avanços tecnológicos sem desligar o trabalhador da prestação de serviço. Assim, a subordinação no teletrabalho, embora mais amena que a sujeição pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações por celulares, rádios etc. Nesse contexto se deu a reforma da Súmula 428 do C. TST, ficando assegurado, no caso de ofensa à desconexão do trabalho e ao direito fundamental ao lazer, o pagamento de sobreaviso (II, Súmula 428 incidente na espécie). Tal exegese vai ao encontro da eficácia horizontal imediata dos direitos fundamentais (direito ao lazer e à desconexão), fazendo jus o reclamante ao tempo à disposição sempre que ficou em sobreaviso. Recurso patronal não provido (TRT2, 2013).

Além disso, há decisões que reconhecem o desrespeito à desconexão como obrigação de pagamento de horas extras, conforme ementa do acórdão da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que julgou o caso de um trabalhador que teve seu intervalo intrajornada suprimido, e por via oblíqua o seu descanso dentro jornada laborativa. Quanto ao intervalo intrajornada, será objeto de estudo no capítulo 4. Segue a ementa em epígrafe neste parágrafo:

EMENTA: Direito à desconexão do trabalho. Intervalo intrajornada substituído por pagamento de horas extras. Norma de ordem pública e caráter cogente. Invalidez. O artigo 71 da CLT, ao prever a obrigatoriedade do intervalo intrajornada, estabelece *norma de ordem pública e de caráter cogente*, indisponível pelas partes, nem mesmo no campo da autonomia privada coletiva (negociação coletiva). Os períodos de descanso intrajornada previstos em lei devem ser gozados pelo trabalhador com total desvinculação de suas atividades trabalhistas. Trata-se do denominado "direito à desconexão do trabalho", expressão cunhada pelo doutrinador *Jorge Luiz Souto Maior*. O "direito ao não trabalho", durante o intervalo dentro da jornada, tem por escopo a preservação da saúde, física e mental, e a própria segurança do empregado, como forma mínima de assegurar a dignidade da pessoa humana. O mero pagamento de horas extras, em substituição à fruição do intervalo intrajornada, desvirtua a finalidade do instituto jurídico de proteção ao trabalho (TRT4, 2009).

Leciona Pimenta (2020) que, ainda que minoritariamente, há jurisprudência que identifica a transgressão do direito ao não trabalho, como causa para dano existencial ou moral, uma vez que há prejuízos psicológicos e sociais. Esse dano existencial no Direito do Trabalho é caracterizado pela conduta do empregador que impede o empregado de conviver socialmente, do seu lazer, de atividades recreativas com família, amigos, de praticar esportes, manter vínculos afetivos, dentre outros, eis que se vê privado de exercer direitos fundamentais garantidos constitucionalmente.

Bebber (2009) entende que tal dano “provoca um vazio existencial na pessoa que perde a fonte de gratificação vital.” No entanto, o Tribunal Regional da 4ª Região, aprovou em 2016, Tese Jurídica prevalectente nº 2, que impossibilita a configuração de dano existencial quando houver prática de jornadas de trabalho excessivas:

TESE JURÍDICA PREVALECTENTE Nº 2 – JORNADAS DE TRABALHO EXCESSIVAS. INDENIZAÇÃO POR DANO EXISTENCIAL

Não configura dano existencial, passível de indenização, por si só, a prática de jornadas de trabalho excessivas (TRT4, 2016).

Neste diapasão, conclui-se que não é pacificado o entendimento dos Tribunais acerca do assunto, mas, todos seguem um caminho uniformizado e de acordo com o que a Constituição Federal prevê, que o descanso e desconexão do trabalhador trata-se de norma de saúde, devendo estar assegurados pelos empregadores, os quais, uma vez desrespeitando tal direito, poderá sofrer as repercussões trazidas acima.

### **3.3.2 O trabalho em domínio**

As novas tecnologias vêm ganhando cada vez mais espaço e força no mundo trabalhista, não só pela quantidade de máquinas que têm sido desenvolvidas para ocupar cargos e funções que o trabalhador realiza, mas também para auxiliá-lo de qualquer lugar.

À vista disso, foi criado um instituto chamado “teletrabalho”, nada mais é que um comando de trabalho feito mediante o uso da informática, à distância, fora do estabelecimento do empregador. Entretanto, era tema alvo de discussões e dúvidas, principalmente na doutrina, e só foi “harmonizado” com a Lei 13.467/2017.

O seu conceito veio no artigo 75-B e seguintes:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

Do dispositivo legal deduz-se que o teletrabalho não é considerado trabalho externo e, portanto, não está sujeito ao disposto no artigo 62, inciso I:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados (BRASIL, 1943);

Dessa forma, estão excluídos do regime da jornada de trabalho, os empregados que exercem atividade incompatível com o horário de trabalho, ou melhor, quando não há possibilidade do controle de jornada. Os dois últimos artigos aqui colacionados devem fazer remissão um ao outro, pois o artigo 75-B, deixa claro que o teletrabalho não é forma de trabalho externo, e não o sendo, não pode a jornada de trabalho do indivíduo que o exerce, ser monitorada.

Foi uma medida do legislador dizer que o teletrabalho não está passivo à hora extra, noturna, adicional noturno, intervalo intrajornada e Inter jornada, e ainda, ratificou a ideia abarcando o instituto no inciso III, do artigo 62, também criado pela Reforma Trabalhista, por isso a importância de trazer expressamente que o teletrabalho não pode ser conhecido como trabalho externo:

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III - os empregados em regime de teletrabalho (BRASIL, 1943).

Insta frisar que para a modalidade de teletrabalho, é necessário a previsão expressa em cláusula no contrato escrito, caracterizando-o, de forma que a interpretação ao artigo 62, inciso III, seja restritivo à essa condição de trabalho, bem como especificar todas as atividades que serão realizadas, conforme mandamento legal:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado (BRASIL, 1943).

Com este tópico se pretendeu oferecer uma visão sobre a evolução na gestão do tempo de trabalho. As primeiras regulações normativas em relação com o tempo de trabalho se baseavam na limitação da jornada como medida de segurança e saúde. Mais adiante, o tempo de trabalho foi objeto de preocupação, por considerar este como um bem escasso susceptível de ser limitado para assim repartir o trabalho e diminuir as taxas de paro. Recentemente, a preocupação sobre o tempo de trabalho radica em sua vertente qualitativa, quer dizer, na gestão do tempo de trabalho para adaptar-se às mudanças produtivas e aos requerimentos de uma economia globalizada.

## **4 INTERVALO INTRAJORNADA E A REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017)**

Este capítulo, após a conceituação e definição da natureza jurídica do intervalo intrajornada serão abordadas as principais modificações advindas da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), visando discutir as transformações ocorridas no assunto em comento.

### **4.1 Conceito e natureza jurídica do intervalo intrajornada**

Nesta seção serão apresentados o que significa intervalo intrajornada e qual é a sua natureza jurídica.

#### **4.1.1 Conceito do intervalo intrajornada**

Para a professora Pimenta (2020), os intervalos ou períodos de descanso intrajornadas, são espaços, lapsos temporais regulares, ocorridos dentro da jornada de trabalho, podendo ser remunerados ou não, de forma instas ou Inter módulos diários, em que pode o empregado sustar a prestação de serviços e a sua disponibilidade perante o empregador. Fazem parte da duração de trabalho, uma vez que ao limitar a quantidade de horas a serem trabalhadas, estipula-se o tempo mínimo para o intervalo.

O intervalo tem como objetivo principal o repouso do trabalhador e seu descanso, a fim de que recupere as energias em um primeiro período trabalhado, para posteriormente continuar a prestá-lo. Todavia, não possui como finalidade apenas a restauração do desempenho, mas também a inserção do obreiro no meio social, proporcionar convívio familiar e comunitário e preservar seus vínculos coletivos.

Além disso, há casos de sustação do tempo laborado previstos em lei que possuem fins específicos, como o intervalo concedido para amamentação:

Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, 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 (BRASIL, 1943).

Não se olvida que o direito ao descanso é correlato ao direito à saúde, pois o obreiro que exerce atividades trabalhistas exaustivamente corre maiores riscos de desenvolver problemas ou doenças de saúde, esta definida em seu sentido amplo

pela OMS (Organização Mundial de Saúde) como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não somente ausência de afecções e enfermidades” (OMS, 2017).

Os avanços e estudos dentro da esfera trabalhista indicam que a redução da jornada ou os intervalos concedidos dentro dela constituem providências profiláticas importantes para evitar o desgaste da saúde e para o aumento da produtividade do trabalhador. Nesse sentido, Maurício Godinho:

As normas jurídicas concernentes à jornada e intervalos não são, hoje, tendencialmente, dispositivos estritamente econômicos, já que podem alcançar, em certos casos, o caráter determinante de regras de medicina e segurança do trabalho, portanto, normas de saúde pública (DELGADO, 2018, p. 1075).

À vista disso, sabiamente, a Constituição Cidadã de 1988, como citado no capítulo anterior, positivou no rol de direitos fundamentais dos trabalhadores, o artigo 7º, inciso XXII, trazendo a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Dessa forma, a não concessão de tempo para repouso, acarreta em malefícios ao bem-estar do empregado, portanto, os intervalos intrajornadas têm caráter de norma de saúde pública e em regra, não podem ser suprimidos por ações privadas de indivíduos ou grupos sociais.

#### **4.1.2 Natureza jurídica do intervalo intrajornada**

Tem por natureza jurídica para o empregado, um direito, advindo de interrupção contratual ou suspensão da jornada trabalhada, enquanto para o empregador, uma obrigação de concessão, pois se o omitir, sofrerá consequências previstas na CLT.

Podem, ainda, ser classificados em: comum e especial, o primeiro abrange diversas profissões do mercado de trabalho, e de forma geral, é para repouso e alimentação. Enquanto o segundo são característicos apenas de algumas profissões ou no exercício do trabalho em certas circunstâncias diferenciadoras.

É o caso, por exemplo, dos datilógrafos ou digitadores por equiparação, que possuem 10 minutos de descanso (intervalo intrajornada) a cada 90 minutos trabalhados, que não serão deduzidos da duração normal de trabalho, além de serem remunerados. Isso é para preservar a saúde do datilógrafo, e por questões ergonômicas.

Art. 72 - Nos serviços permanentes de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo corresponderá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho (BRASIL, 1943).

Outra situação semelhante é a dos empregados que trabalham no interior de locais extremamente frios ou quentes, o artigo 253 da CLT prevê intervalo de 20 minutos para cada 1 hora e 40 minutos trabalhados.

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 (BRASIL, 1943).

Além dessas, existem várias outras condições asseguradas pela legislação que também exigem a inação do exercício das atividades trabalhistas por um período. Todavia, o principal intervalo dentro das jornadas e mais significativo para o trabalhador, é o concedido para repouso e alimentação, foco do presente estudo, que será discutido em minúcias nos itens abaixo.

## **4.2 Intervalo intrajornada antes e após a Lei 13.467/2017**

Nesta parte serão abordadas as principais modificações advindas da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) que dizem respeito ao intervalo intrajornada. A Lei ao modificar a disciplina do instituto trouxe uma série de dúvidas para sua correta aplicação.

### **4.2.1 Intervalos mínimos**

O artigo 71, trazido pela CLT, prevê:

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 (BRASIL, 1943).

Desses dispositivos, compreende-se que o trabalhador urbano, que laborar por mais de 6 horas, deverá ter intervalo intrajornada de no mínimo 1 hora, enquanto aquele que laborar por mais de 4 horas, terá apenas 15 minutos de descanso. Ademais, o intervalo previsto na redação acima não é remunerado, uma vez que não é computado na duração de trabalho.

Esclarece-se que esses períodos são, realmente, o mínimo que estudos apontam como necessários para o empregado, a fim de que este recupere suas energias e possa posteriormente continuar a trabalhar. No entanto, é o próprio país que optou por conceder ao obreiro, apenas o menor tempo de repouso que o corpo humano necessita, já em diversos outros países, como por exemplo, na Espanha, em que o intervalo é chamado de “Siesta”, o trabalhador trabalha até às 14 horas, e posteriormente só retorna aproximadamente às 17 horas, esse intervalo de 3 horas é para descansar e se alimentar (MACIEL, 2019).

Malgrado haja comprovação da essencialidade de concessão de lapso temporal mínimo de 1 hora para o descanso do obreiro, a legislação brasileira adota um sistema possibilitando que esse período seja reduzido, o que será objeto de análise no próximo tópico.

#### **4.2.2 Redução dos Intervalos Mínimos**

É possível a redução dos intervalos mínimos contidos no artigo 71 da CLT? Sim. Os próprios empregados em algumas hipóteses solicitam a redução do tempo de 1 hora para refeição no caso de jornada de trabalho superior a 6 horas, isso porque o local de almoço é de fácil acesso, ou porque o próprio patrão oferece restaurantes dentro do local de trabalho, dessa forma, repousando em um intervalo intrajornada menor, conseqüentemente, o empregado sai da empresa mais cedo.

Diante tal situação, o antigo parágrafo 3º do artigo em epígrafe trazia essa possibilidade, desde que cumpridos os seguintes requisitos, que a diminuição viesse por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social; que os refeitórios fossem higiênicos e adequados a uma boa alimentação, e por fim, que os empregados não estivessem sob o regime

de trabalho prorrogado a horas suplementares, ou seja, em cumprimento de horas extraordinárias.

Nesse contexto, inferia-se que o sindicato não poderia intervir nessas questões, por tamanha a relevância do tema. Contudo, a reforma trabalhista revogou tacitamente o parágrafo 3º, dispondo o seguinte no artigo 611-A da CLT:

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, 1943).

O acordado passou a ter prevalência sobre o legislado, e a qualquer momento o que for concertado entre o sindicato e a empresa, vigorará, sem quaisquer interferências do Ministério do Trabalho, podendo o intervalo mínimo de 1 hora ser reduzido para 30 minutos, mesmo se a empresa proporcionar refeitórios ou desses estarem adequados, e independentemente de estarem os empregados realizando horas extras.

A súmula 437 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) também foi revogada, haja vista que dizia o seguinte:

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), inofensa à negociação coletiva (TST, 2012).

A alteração foi um grande impacto, pois a maior parte da jurisprudência negava que o sindicato pudesse acordar sobre a redução do intervalo intra jornada. Outro questionamento importante é se a modificação seria inconstitucional, e a resposta só pode ser positiva, pois a supressão do descanso do trabalhador é norma de ordem pública, está prevista na Constituição Federal e diz respeito à saúde e medicina do trabalho.

Mas, a reforma trabalhista também introduziu o parágrafo único do artigo 611-B, impondo que os intervalos não são considerados normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, justamente para evitar transtornos quanto à temática e a contradição legal, observe:

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, 1943).

Entretanto, seria possível o Congresso Nacional legislar em norma infraconstitucional sobre temas que já foram decididos em sede constitucional? Seria plausível revogar tacitamente o que a Constituição Federal previu como sendo norma trabalhista com caráter de ordem pública?

Sabe-se que a Lei Suprema está no auge do ordenamento jurídico e é o fundamento e base para todas as demais leis, todavia, o artigo 611-B inserido na CLT pela dita reforma, contrariou diretamente àquela, e acerca disso, como não há entendimento formado, espera-se que a jurisprudência e doutrina se posicionem.

A 2ª Jornada da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMTRA), com força apenas argumentativa, já se manifestou sobre:

### **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 (ANAMATRA, 2017).

Vale dizer ainda, que o novo dispositivo legal também se opôs a convenção nº 155 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), cujo tema foi a segurança e saúde dos trabalhadores e ambiente de trabalho, concluída em Genebra no ano de 1981 e ratificada pelo Brasil em 1992, vigente até a presente data.

Com isso, vê-se, no plano internacional, o reconhecimento do intervalo intrajornada como essencial para a saúde e bem-estar físico ou mental do empregado, consoante artigo 3º, alínea “e”, da convenção nº 155 da OIT:

Artigo 3º

Para os fins da presente Convenção:

e) o termo "saúde", com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecção 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 trabalho (TRT, 1994).

#### Artigo 5

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores (TRT, 1994).

Não obstante, o artigo 5º, alínea “b”, abaixo descrito, do mesmo decreto, induz que o tempo de trabalho exige uma política nacional decente com a segurança e saúde dos trabalhadores. Portanto, é questionável a validade e legalidade do parágrafo único do artigo 611-B criado pela reforma.

#### Artigo 5

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

b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores (TRT, 1994).

### **4.2.3 Descumprimento do intervalo intrajornada**

Atualmente, com tantas normas protetivas ao trabalhador e a dignidade de sua pessoa, bem como com a facilidade de informação e acesso, deveria ser raro ou não existir casos de supressão de intervalos do empregado, todavia, é muito comum acontecer.

Recorrentemente, a falta de pausas intrajornadas ocorrem em indústrias de grande porte, renomadas ou em multinacionais, as quais possuem equipamentos que funcionam 24 horas por dia, devido ao fato de que a produção não pode ser interrompida, conseqüentemente é necessário que os empregados as opere continuamente. Em muitos casos, esses empregados acabam fazendo suas refeições e executando suas atividades trabalhistas simultaneamente.

Em outras hipóteses, se tratando ou não de empresas, tendo em vista que o vínculo empregatício se dá em face de pessoas físicas ou jurídicas, a supressão da

pausa decorre simplesmente da exploração de trabalho incessante por parte do empregador.

Antes da reforma trabalhista, o parágrafo 4º do artigo 71 da CLT nos informava que se houvesse supressão do intervalo para refeição e descanso, estaria o empregador obrigado a remunerar a hora cheia em que teria o empregado direito, e não apenas a suprimida, além do adicional de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, haja vista a caracterização do intervalo suprimido como tempo extraordinário de trabalho.

De acordo com Godinho, o dispositivo tinha por propósito:

Garantir efetividade (isto é, eficácia social) às normas jurídicas assecuratórias do essencial intervalo intrajornada para refeição ou descanso, por serem normas de saúde e segurança trabalhistas, enfaticamente encorajadas pela Constituição (art. 7º, XXII, CF/88) (GODINHO, 2017, p. 1080).

Havia posicionamentos distintos a respeito do assunto, os doutrinadores se dividiam em ter o adicional de 50%, caráter de penalidade e sendo assim, teria natureza indenizatória, enquanto outros defendiam a natureza salarial. Para dirimir a dúvida, o TST se posicionou por meio da súmula 437 e seus incisos I e III:

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.

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 (TST, 2012).

Dessa maneira, acabou com a discussão e pacificou o entendimento de que a supressão do intervalo continha caráter salarial, e refletiria em outras verbas trabalhistas, tais como FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), férias, décimo terceiro, entre outros. A súmula determinava o pagamento completo do intervalo intra, quando o tempo descansado pelo empregado fosse menor que o mínimo legal.

Com o advento da Lei 13.467/2017, o parágrafo 4º ganhou nova redação, qual seja:

§ 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, 1943).

Compreende-se agora, o oposto do entendimento acima, o novo texto previu que a não concessão do intervalo intrajornada tem natureza indenizatória, sem reflexo nas demais verbas trabalhistas e que, além disso, o valor a ser pago é tão somente o suprimido. A súmula 437 do TST foi revogada tacitamente, não tendo sido ainda modulada conforme a presente lei.

Aqui não há que se falar em inconstitucionalidade, a Constituição Federal não versou sobre pagamento de horas suprimidas para repouso e alimentação, posto que isso não é norma de higiene, medicina ou ambiente do trabalho.

Mas, debate importante a ser levantado é se os indivíduos que não gozaram dos intervalos intrajornada antes da reforma, por terem sido estes suprimidos, teriam direito adquirido, vez que preenchiam os requisitos estabelecidos na lei vigente à época. Referente a isso, aguarda-se a posição dos tribunais, na prática, os obreiros que ajuizaram reclamação trabalhista na vigência da lei velha, têm seus processos tramitando conforme entendimento dessa.

#### **4.2.4 Breve síntese à supressão do intervalo intrajornada feminino**

O artigo 384 da CLT, previa:

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 (BRASIL, 1943).

Esse artigo impunha aos empregadores a concessão do tempo mínimo de 15 minutos para a mulher, antes dessa iniciar à prestação de período extraordinário. Isso porque se entendia que era uma necessidade diferenciadora biológica feminina, imantada mais uma vez pelo artigo 7º, inciso XXII da Constituição.

O entendimento se tornou pacífico, vários tribunais regionais o adotavam, tal como o TST, conforme elucida a ementa de um acórdão de recurso de revista:

INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. EXTENSÃO AOS EMPREGADOS DO SEXO MASCULINO. IMPOSSIBILIDADE. O legislador ao inserir o art. 384 da CLT no capítulo de proteção ao trabalho da mulher demonstra que a aplicação do referido artigo deve-se limitar à mulher por conta da sua peculiar condição biossocial, entendimento mantido pelo TST ao afastar a inconstitucionalidade do referido artigo. Embora homens e mulheres sejam iguais em direitos e obrigações, suas diferenças psicossociais justificam o tratamento diferenciado em alguns aspectos. Diante disso, este Tribunal Superior pacificou seu entendimento no sentido de que o direito ao intervalo do art. 384 da CLT se destina apenas às empregadas mulheres. Recurso de revista não conhecido (TST, 2018).

No entanto, gerava discussões entre juristas, alguns defendiam a corrente de que feria o Princípio da Isonomia, pois estaria protegendo apenas as mulheres, violando o artigo 5º, inciso I da Constituição Federal, que descreve:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BRASIL, 1988).

Outrossim, também se defendia que o intervalo previsto no artigo 384 poderia prejudicar a mulher, considerando-se que as empresas iriam preferir contratar os homens, já que não teriam de dar os 15 minutos de intervalo quando estes fossem adentrar à jornada extraordinária.

De qualquer forma, o artigo 384 da CLT foi expressamente revogado pela reforma trabalhista, acredita-se que com base nas razões supramencionadas. Mas, como o entendimento era majoritário de que a condição do gênero feminino exigia a pausa de 15 minutos, e que estaria amparado constitucionalmente, questiona-se se houve lesão ao Princípio do Não Retrocesso Social, o qual protege direitos sociais já conquistados. No entanto, a questão é complexa para ser detalhada em uma seção, merecendo um artigo a respeito.

## 5 CONCLUSÃO

O mundo do trabalho sofreu uma grande mudança com o advento da Revolução Industrial e da Revolução Francesa. Com a revolução industrial aparece a fábrica e o sistema de trabalho taylorista. Com a Revolução Francesa iniciou-se a positivação do Direito como entendemos hoje e a disciplina das questões trabalhistas. Num primeiro momento, houve o que é denominado de Estado Liberal, onde o Estado não devia interferir nas questões entre empregador e empregado e o trabalho era regido pelo Direito Civil. Dado que os empregadores abusavam da condição vulnerável do empregado o Estado começou a tornar essa relação um pouco mais igualitária. Entra em cena o Direito do Trabalho. Aliada a essa mudança houve a entrada do Estado do Bem Estar Social. Agora, o Estado disciplina o Direito do Trabalho com a proteção da parte vulnerável e com a progressividade de direitos trabalhistas. Nesse movimento o Direito do Trabalho foi constitucionalizado e internacionalizado. Ou seja, ele sofre influências do Direito Internacional, mormente da Organização Internacional do Trabalho e alguns direitos passam a ser constitucionais.

Esse panorama vigeu até finais da década de setenta do século passado. Com a crise do petróleo houve uma crise do capitalismo e a realidade do mundo do trabalho começou a se modificar. Instalou-se a crise do Estado do Bem Estar Social. Junto a essa crise vieram os movimentos de internacionalização das empresas, a mudança do paradigma taylorista para o paradigma toyotista, a automação e por fim a chamada, uberização.

Com a mudança do mundo do trabalho há pressões para a mudança do Direito do Trabalho. Assim, a tendência atual é da precarização do trabalho, onde com o argumento de se criar mais empregos, está-se regredindo nas conquistas do Direito Trabalhista. Está ocorrendo a denominada Reforma Trabalhista.

A jornada de trabalho e o intervalo intrajornada são questões debatidas desde o início da criação do Direito do Trabalho. Ante aos abusos dos empregadores que faziam homens, mulheres e crianças trabalharem até 18 horas por dia chegou-se as atuais 44 horas semanais, tendo o empregado além do tempo de descanso fora da jornada, direito a um descanso intrajornada.

Com as modificações havidas no mundo do trabalho a lei que vigia antes da Reforma já não atende mais aos anseios dos empregadores. Para manter seu lucro eles necessitam de uma maior flexibilidade das regras laborais. Assim, a Reforma Trabalhista brasileira trouxe a possibilidade que os intervalos intrajornadas fossem modificados, atendendo aos anseios dos empregadores e buscando o limite das necessidades dos empregados. Portanto, a desregulação e a flexibilização foram refletindo na jornada de trabalho, essencialmente na vertente de distribuição do tempo e horário de trabalho, que pretende que o trabalho efetivo do trabalhador responda aos novos esquemas organizativos, de produção e produtividade.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cléber Lúcio; ALMEIDA, Wânia Guimarães Rabêllo. **Direito do Trabalho e Constituição**. São Paulo: LTR, 2017.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Direito Constitucional do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2015.

ANAMATRA. Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Reforma Trabalhista**: enunciados aprovados. 2017. Disponível em: <[https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Co\\_namat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Co_namat_site.pdf)>. Acesso em 20 abr. 2020.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho** . 17. ed. São Paulo: LTR, 2017.

BEBBER, Júlio César. Danos extrapatrimoniais (estético, biológico e existencial): breves considerações. **Revista LTr**, São Paulo, v. 73, n. 1, jan. 2009.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 10 fev. 2020.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Decreto-Lei Nº 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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 10 fev. 2020.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **CMedida Provisória Nº 13.467, de 13 de novembro de 2017**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)>.LT..... (Lei da reforma trabalhista)

BRASIL. TRT2. **Convenção n. 155**. 1994. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_155.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_155.html)>. Acesso em 10 fev. 2020.

BRASIL. TRT2. **RO-1003172-07.2013.5.02.0321**. Turma 2. Rel. Ricardo Artur Costa e Trigueiros . j. 2013. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10031720720135020321>>. Acesso em 10 fev. 2020.

BRASIL. TRT4. **AIRRR 0119900-03.2009.5.04.0332**. Turma 2. Rel. Denise Pacheco. j. 2009. Disponível em: <[https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sistema/consulta-processual/pagina-processo?numeroProcesso=01199000320095040332&todos\\_movimentos=true](https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sistema/consulta-processual/pagina-processo?numeroProcesso=01199000320095040332&todos_movimentos=true)>. Acesso em 10 fev. 2020.

BRASIL. TRT4. **Tese Prevalente n. 2**. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/tese-juridica-prevalente>>. Acesso em 10 fev. 2020.

BRASIL. TST. **ARR 1546-06.2010.5.15.0129**. 2ª.Turma. Rel. Delaíde Miranda Arantes, Pub. 18/05/2018. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437)>. Acesso em 10 fev. 2020.

BRASIL. TST. **Súmula 437**. Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT. 2012. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437)>. Acesso em 10 fev. 2020.

CASSAR, VÓLIA BOMFIM. **Direito do Trabalho**: De acordo com a reforma trabalhista; 16. ed. São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: Obra revista, atualizada e ampliada, conforme Lei n. 13.467/17 e MPr. N. 808/17. 17. ed. São Paulo: LTR, 2018.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Capitalismo. trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 3. ed. São Paulo: LTr. 2017.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2001.

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

LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MACIEL, Marlea Nobre da Costa. **O futuro do trabalho na modernidade líquida**: o trabalhador, os espaços, as modalidades de sua ocupação e a sustentabilidade. Disponível em: <<https://repositorio.unichristus.edu.br/jspui/bitstream/123456789/810/1/MARLEA%20NOBRE%20DA%20COSTA%20MACIEL.pdf>>. Acesso em 15 mai. 2020.

OMS- Organização Mundial da Saúde. **Constituição da Organização Mundial da Saúde**. 2017. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organiza%C3%A7%C3%A3o-Mundial-da-Sa%C3%BAde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>>. Acesso em 20 abr. 2020.

PIMENTA, Adriana Calvo. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

PIXTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20**: Taylorismo, fordismo e toyotismo. 3. ed. São Paulo: Expressão Popular. 2013.

POUCHMAN, Márcio. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. 2. Ed. São Paulo: Contexto, 2001.

SAEGYSA, Cláudia Zaneti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTR, 2008.

SAKO, Emília Simeão Abino. **Direito e processo do trabalho: ônus da prova: jornada de trabalho, intervalos e pausas trabalho em horário noturno trabalho em dias de rsr's e feriados.** São Paulo: Edição do Autor, 2019.

SCHAFER, José Orlando. **Direito do Trabalho e flexibilização.** Porto Alegre: SAFE, 2016.

TUMA, Márcio Pinto Martins. **Ampliação do intervalo intrajornada: Um dano existencial.** São Paulo: LTR, 2016.