



UNIVERSIDADE PRESIDENTE ANTÔNIO CARLOS - UNIPAC

TARSIS DE OLIVEIRA MEDEIROS

INTERVALOS INTRAJORNADA
SÚMULA 437 DO TST

JUIZ DE FORA

2012

TARSIS DE OLIVEIRA MEDEIROS

INTERVALOS INTRAJORNADA
SÚMULA 437 DO TST

Trabalho de conclusão de curso apresentado
à Universidade Presidente Antônio Carlos –
UNIPAC como requisito para a obtenção do
título em Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Rodrigo Longotano do
Nascimento

JUIZ DE FORA

2012

TARSIS DE OLIVEIRA MEDEIROS

FOLHA DE APROVAÇÃO

TARSIS DE OLIVEIRA MEDEIROS

Aluno

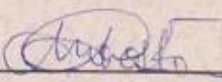
INTERVALO INTRAJORNADA - CONCESSÃO PARCIAL - NOVA

SÚMULA 437 DO TST

Tema

Monografia de conclusão de Curso apresentada ao Curso de Direito, da Universidade Presidente Antônio Carlos / Juiz de Fora, como exigência para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA





Aprovada em 1 / 2012.

INTERVALOS INTRAJORNADA
SÚMULA 437 DO TST

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Presidente Antônio Carlos, como parte aos requisitos para conclusão do curso.

Aprovada em ____ de Dezembro de 2012

Prof. Rodrigo Longotano do Nascimento.
Professor Orientador

Prof.
Examinador- UNIPAC

Dedico este trabalho a Deus, à minha família e a todos os professores e funcionários da Universidade Presidente Antônio Carlos, pois sem eles nada seria possível.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida e pela inteligência que me foram doados.

A meus pais, pela oportunidade que me concederam.

Aos colegas de turma, por estarmos juntos nesta caminhada.

A meu orientador, Prof. Rodrigo Longotano do Nascimento, pela orientação e paciência.

“Posso não concordar com uma só palavra
sua, mas defenderei até a morte o seu direito
de dizê-lá.”

[Voltaire](#)

RESUMO

Este trabalho constitui-se em um estudo exploratório descritivo que busca compreender a importância e as consequências jurídicas quanto ao labor extraordinário, principalmente em relação a não fruição dos intervalos intrajornada. O referencial teórico discorre sobre a história e evolução do direito do trabalho no Brasil e no mundo. O presente trabalho foi realizado pelo método indutivo. Dessa forma, inicia-se o primeiro capítulo estudando o conceito, história e evolução do direito do trabalho. No segundo, será analisado a jornada de trabalho. E por fim, estudar-se-á o intervalo intrajornada, apresentando ao final as posições tanto doutrinárias e jurisprudenciais quanto ao objeto de estudo ora exposto.

PALAVRAS-CHAVE:Intervalo intrajornada; Trabalho extraordinário.

ABSTRACT

This work is in an exploratory study that seeks to understand the importance and legal consequences regarding the extraordinary labor, especially in relation to non-enjoyment of intrajornada intervals. The theoretical discourses on the history and evolution of labor law in Brazil and worldwide. This work was performed by inductive method. Thus begins the first chapter by studying the concept, history and evolution of labor law. In the second, will be considered the workday. Finally, it will examine the range intrajornada, with the end positions both doctrinal and jurisprudential as the object of study now exposed.

KEYWORDS: Intervals intrajornada; Extraordinary labor.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
1 CONCEITO DO DIREITO DO TRABALHO.....	11
1.1 Noções introdutórias.....	11
1.2 Origem da palavra.....	11
1.3 Definição.....	11
1.4 Conceito.....	12
1.5 Características.....	12
1.6 Divisão do Direito do Trabalho.....	13
2 ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO NO MUNDO E NO BRASIL.....	15
2.1 Fundamentos e formação histórica.....	15
2.2 Histórico Mundial.....	16
2.3 Histórico no Brasil.....	20
3 JORNADA DE TRABALHO.....	22
3.1 Breve Histórico.....	22
3.2 Fundamentos e Objetivos.....	23
3.3 Trabalho extraordinário.....	24
3.4 Horas <i>in itinere</i>	24
3.5 Jornada de trabalho noturno.....	25
3.6 Regime de compensação de jornada.....	26
3.7 Banco de Horas.....	27
4 INTERVALOS INTRAJORNADA.....	28
4.1 Conceito.....	28
4.2 Importância dos intervalos intrajornada.....	29
4.3 Flexibilização.....	31
4.3.1 Flexibilização do intervalo intrajornada do motorista – Lei 12.619.....	31
4.4 Intervalo sobrejornada de 15 minutos para a mulher Art. 384.....	32
4.5 Caracterização e Classificação.....	33
4.6 Supressão total ou parcial do intervalo intrajornada – Nova Súmula 437 do TST.....	35
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	37
REFERÊNCIAS.....	38

INTRODUÇÃO

O presente trabalho se constitui com o objetivo de fazer uma análise mais profunda em relação ao trabalho extraordinário e os intervalos intrajornadas.

A evolução histórica do Direito do Trabalho traz cada vez mais a preocupação com o empregado, com a finalidade de protegê-lo contra doenças ligadas ao exercício da atividade laboral, como também a não exclusão do empregado do meio social, garantindo assim que este esteja integrado no meio social e principalmente de sua família.

Esta evolução quanto à proteção do empregado, pauta-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos, proclamado em 10 de Dezembro de 1948.

A concessão do intervalo intrajornada para repouso e alimentação previsto no art. 71 da CLT é norma de medicina e segurança do trabalho.

Através da criação da Súmula 437, o TST tratou de pacificar os temas controversos ligados ao intervalo intrajornada.

Entretanto, este tema perante os doutrinadores, está longe de ser pacificado.

Dessa forma, tem-se por objetivo analisar as teses e teorias doutrinárias acerca do tema, fazendo uma relação com a nova Súmula criada pelo TST.

Dessa forma, inicia-se o primeiro capítulo estudando o conceito, história e evolução do direito do trabalho. No segundo, será analisado a jornada de trabalho. E por fim, estudar-se-á o intervalo intrajornada, apresentando ao final as posições tanto doutrinárias e jurisprudenciais quanto ao objeto de estudo ora exposto.

1 - CONCEITO, ORIGEM E EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 - NOÇÕES INTRODUTÓRIAS

Segundo Maurício Godinho Delgado, “o direito do trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil, em especial no estabelecimento e na empresa.” ¹

A presença deste ramo especializado do direito supõe a presença de elementos socioeconômicos, políticos e culturais que somente despontaram, de forma significativa e conjugada, com o advento e evolução capitalista. ²

1.2 - ORIGEM DA PALAVA

A origem da palavra trabalho, levando-se em consideração o ponto de vista histórico e etimológico, decorre de algo desagradável: dor, castigo, sofrimento, tortura. O termo trabalho tem origem no latim – *tripalium*. Espécie de instrumento ou canga que pesava sobre os animais. Por esse motivo, os nobres não trabalhavam, pois considerava o trabalho uma espécie de castigo. ³

1.3 - DEFINIÇÃO

No passado o trabalho tinha conotação de tortura, atualmente significa toda a energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva, principalmente a produção em favor de terceiros, que é o objeto de estudo do direito do trabalho, ou seja, as relações de trabalho entre empregado e empregador. ⁴

¹ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo. LTr: 2010. p. 83

² DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo. LTr: 2010. p. 83

³ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 3

⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 3

1.4 - CONCEITO

Segundo Vólia Bomfim Cassar o direito do trabalho pode ser considerado como:

“é um sistema jurídico permeado por institutos, valores, regras e princípios dirigidos aos trabalhadores e subordinados e assemelhados, aos empregados, empresas coligadas, tomadores de serviço, para tutela do contrato mínimo de trabalho, das obrigações decorrentes das relações de trabalho, das medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana. Também é recheado de normas destinadas aos sindicatos e associações representativas. À atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos, existentes entre capital e trabalho; à estabilização da economia social e à melhoria da condição social de todos os relacionados.”⁵

1.5 - CARACTERÍSTICAS

A maior característica do direito do trabalho é a proteção do trabalhador, seja através da regulamentação legal das condições mínimas da relação de emprego, seja através de medidas sociais adotadas e implantadas pelo governo e sociedade. Logo, seu principal conteúdo é o empregado e o empregador. Sob o aspecto do direito coletivo do trabalho, sua maior característica está na busca de soluções e na pacificação dos conflitos coletivos do trabalho, bem como nas formas de representação pelos sindicatos.

Com o advento da constituição da república de 1988, o direito do trabalho foi estendido no campo subjetivo, onde o direito do trabalho está sendo estendido a um número cada vez maior de trabalhadores, empregados ou não. No campo objetivo, percebe-se, principalmente, o aumento do leque de direitos e vantagens destinados ao trabalhador. Isto porque a carta de 1988 conferiu aos rurais o instituto do FGTS, do salário-família, o adicional de periculosidade, e insalubridade, entre outros institutos destinados apenas aos urbanos. Além disso, ampliou os benefícios dos empregados, tais como: seguro desemprego, 1/3 sobre a remuneração de férias, 40% sobre o FGTS em caso de dispensa imotivada, adicional de penosidade (ainda que não regulamentado), aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, etc.

⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 5

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, a legislação passou também a se preocupar com o trabalhador ocioso, isto é, com o empregado que busca uma nova colocação no mercado de trabalho.

O direito do trabalho inspira os outros ramos do direito pelo seu caráter socializante, pois realça sua finalidade social e o caráter coletivo do Direito, menos preocupado, como outrora, como o individual e o patrimônio, abandonando o caráter privativista do direito comum. Por conta disso, a clássica inércia do Estado foi rompida pioneiramente pelo Direito do Trabalho para, através de uma legislação imperativa, garantir direitos mínimos e fundamentais à pessoa humana, adotando o princípio da proteção ao hipossuficiente. Virtudes, aliás, adotadas pelo código civil.

As questões de socialização dos direitos estão também ligadas às questões coletivas, já que obriga a repartição dos problemas com toda a sociedade, demonstrando a necessária solidariedade que deve existir entre os agentes sócias que influenciam nas relações de trabalho (Estado x sindicatos x empresários x economia x trabalhadores)⁶. Essa relação justifica a supremacia do direito coletivo sobre o individual.

O direito do trabalho, também tem caráter transnacional, devido a unificação mundial dos direitos mínimos do trabalhador, através do art. 427 do tratado de Versalhes (1919) que determina a harmonização da legislação trabalhista entre os países. Esta garantia mínima também toma conotação mundial na Declaração dos Direitos do Homem.

1.6 - DIVISÃO DO DIREITO DO TRABALHO

Na visão de Vólia Bomfim Cassar, o direito do trabalho divide-se em direito do trabalho individual e coletivo, e descreve da seguinte forma:

”o direito do trabalho caracteriza-se pela existência de uma relação jurídica cujos interesses são concretos tanto dos trabalhadores quanto dos empresários, analisados de forma individual (de cada sujeito). Já no direito coletivo foca os interesses abstratos de um grupo.”⁷

⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 7

⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 9

Para Maurício Godinho Delgado, há divisão do direito do trabalho em dois seguimentos: o direito individual do trabalho e o direito coletivo do trabalho.

O direito coletivo é uno, não comportando divisões internas significativas, respeitadas suas várias matérias componentes. Já o direito individual do trabalho estrutura-se a partir de dois segmentos claramente diferenciados: a parte geral compreendendo a introdução e teoria geral do Direito do trabalho, e a parte especial, que compreende o estudo do contrato de trabalho, de um lado, e, de outro lado, o exame dos contratos especiais de trabalho.⁸

⁸ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 63

2 - ORIGEM E EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL

2.1 - FUNDAMENTOS E FORMAÇÃO HISTÓRICA

O Direito do trabalho nasce com o reflexo do cenário que se apresentou na revolução industrial, e a crescente e incontrolável exploração humana. É produto da reação da classe trabalhadora ocorrida no séc. XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.⁹

O direito comum não atendia mais os anseios da classe trabalhadora, com suas regras de mercado privado. Oprimida e explorada em virtude da explosão da revolução industrial, a criação da máquina de tecer, a máquina a vapor.

Em face da mecanização do trabalho já não mais se exigia o aprendizado em um ofício ou profissão. Qualquer “operário” estaria apto para o trabalho e sua mão de obra mais barata, seu poder de barganha, em face dos numerosos trabalhadores em busca de colocação no mercado, era ínfimo.

Diante da necessidade de trabalhar de seu sustendo e de sua família, o trabalhador colocava-se em uma posição inferior de barganha, aceitando qualquer tipo de contrato, submetendo-se às condições desumanas, insalubres, perigosas, degradantes. Crianças e mulheres não fugiam à essa realidade, e eram submetidas às mesmas condições de trabalho dos homens.

Os trabalhadores recebiam salários aviltantes em jornadas extremamente dilatadas, sem qualquer descanso, seja diário, semanal ou anual. Daí a necessidade de um novo sistema legislativo protecionista, intervencionista, em que o estado deixasse a sua apatia natural e comum, sua inércia e tomasse um papel paternalista, intervencionista, com o intuito de impedir a exploração do homem pelo homem de forma vil.¹⁰

A partir desse momento, nasce o direito do trabalho com função tutelar, econômica, política, coordenadora e social. Tutelar porque visa proteger o trabalhador e reger o contrato mínimo de trabalho, protegendo o trabalhador de cláusulas abusivas, garantindo-lhe um mínimo. Econômico, em face de sua necessidade de realizar valores, de injetar capital no mercado e democratizar o acesso às riquezas, de abalar a economia do país. Coordenadora

⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 12

¹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 12

ou pacificadora, porque visa harmonizar os naturais conflitos entre capital e trabalho. Política, porque toda medida estatal coletiva atinge a toda população e tem interesse público. Social porque visa à melhoria da condição social do trabalhador, da sociedade como um todo. Alguns autores mencionam, ainda, a função conservadora, porque através da imperatividade de suas regras e indisponibilidade do direito, o Estado sufocaria a ação dos trabalhadores e dos empregadores, congelando-os, engessando-os, impedindo os “avanços do direito do trabalho”.¹¹

2.2 - HISTÓRICO MUNDIAL

A primeira noção de trabalho, relação entre Empregador x Empregado, foi na antiguidade, onde o homem trabalhava para alimentar-se, defender-se e abrigar-se com a simples finalidade: Sobreviver.

No entanto, a formação de tribos propiciou o início das lutas pelo poder e domínio. “os perdedores tornavam-se prisioneiros e, como tais, eram mortos e comidos. Alguns passaram à condição de escravos para execução de serviços mais penosos.”¹²

No século XXI a.C. até XIX, surgiu na babilônia a primeira forma de contrato de trabalho remunerado. Era o Código de Hammunrabi. Dispôs sobre as condições de trabalho livre, inclusive já vislumbrava uma forma de arrendamento do trabalho.¹³

Posteriormente, até o século XIX, o trabalho era escravo. O homem era tratado como mercadoria. E transmitia essa condição, também aos seus filhos. “estava presente uma absoluta relação de domínio. Seu trabalho era gracioso e forçado em favor do amo.”

A servidão surge época do feudalismo, no período entre os séculos I a XI, e era a forma em que “os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos, que não eram livres”.¹⁴, pois tinham que trabalhar na terra do senhor entregando parte da produção em troca da proteção militar e política. Eram chamados de “servos da gleba”. Recebiam parte da produção e repassavam o restante ao senhor feudal.

A partir do século XI a sociedade medieval cede à sociedade urbana, fundada no comércio e na indústria rudimentar. Com as cruzadas, pestes e invasões, os feudos

¹¹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 12

¹² SUSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: renovar, 2002, p.3.

¹³ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 12

¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p. 34.

enfraqueceram, facilitando a fuga dos colonos que se refugiavam nas cidades, onde passaram a procurar por trabalho e a reuniram-se em associações semelhantes aos antigos modelos de *collegia e ghildas*¹⁵ ao lado de artesões e operários.

A partir dessas agremiações surgiram no século XII as corporações de ofício, que se caracterizavam em típicas empresas dirigidas pelos respectivos mestres. Desfrutaram de verdadeiro monopólio, pois nenhum outro trabalhador ou corporação poderia explorar a mesma atividade daquele local. Inicialmente compostas de mestres e aprendizes. Somente a partir do século XIV surgem os companheiros.¹⁶

Nessa época, o trabalho poderia ultrapassar 18 horas em algumas ocasiões, mas chegavam, em média, a 12 e 14 horas por dia.¹⁷ Havia exploração do trabalho da mulher e da criança, além do trabalho em condições excessivamente insalubres e perigosas.

Com o desvio de finalidade das Corporações de Ofício e a conseqüente exploração de aprendizes e companheiros que dificilmente chegavam à maestria, nasceram as *Compagnonnage*, compostas de companheiros que se reuniam em defesa de seus interesses para acirrar a luta entre mestres e companheiros. Daí o embrião do atual paralelismo sindical. A decadência das corporações de ofício iniciava-se.¹⁸

Em 1789, as corporações de ofício foram extintas com a Revolução Francesa e em 1791 a Lei Chapelier (art. 1º), de 17 de junho, proibia seu restabelecimento e demais coalizões. Nasce a lei do mercado, o liberalismo, sem intervenção estatal nas relações contratuais.

Ano de 1775 – revolução industrial: Com o advento da revolução industrial, e a criação da máquina a vapor, de fiar, e tear, expandiram-se as empresas, pois o trabalho passou a ser feito de forma mais produtiva e rápida, substituindo –se o trabalho do homem pelo trabalho da máquina, causando o término de vários postos de trabalho e principalmente o desemprego. Com a necessidade de o homem operar a máquina nasce o trabalho assalariado. O trabalho do homem era substituído pelo trabalho de mulheres e crianças, que eram mais baratos e mais dóceis. Prevalencia a lei do empregador, que ditava as regras sem a mínima intervenção do estado. A jornada de trabalho chegava a incríveis 16 horas diárias e a exploração do trabalho infantil nunca tinha chegado a níveis tão alarmantes.

¹⁵ Os *collegias* romanos, as *hereditas* gregas e os *ghildas* germânicos foram modelos de associações similares aos sindicatos. Ainda hoje permanece a dúvida acerca de suas funções. Há quem defenda que eram verdadeiras cooperativas de trabalho e não associações assistenciais e profissionais.

¹⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p.14.

¹⁷ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001, p.35

¹⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p.15

Diante de tais condições de trabalho, nasce o Direito do Trabalho como uma reação às revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. É um produto da reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano.

A partir desse momento, foi possível encontrar normas com fines de proteger o hipossuficiente.

O direito do trabalho nasce com duas ramificações: Direito individual do trabalho e direito coletivo. O direito coletivo, com a preocupação abstrata e geral de proteção dos interesses do grupo de trabalhadores (categoria) ou de empresários. O direito individual, com a preocupação concreta da proteção dos direitos sociais do empregado. A base do direito coletivo do trabalho é o sindicato.¹⁹

Em 1791, o estado proíbe qualquer agrupamento, coalizão, ou reunião pacífica, porque não interessava o Estado que estas pessoas se reunissem devido à forma política que tais movimentos poderiam obter. Esta lei era a Lei Chapelier, que extinguiu as corporações de ofício, também por serem atentatórias aos direitos do homem.

Em 1800 surge um homem que passa a ser conhecido como o pai do Direito do Trabalho. Era Robert Owen²⁰. Owen assumiu uma fábrica de tecidos em *New Lanark*, na Escócia, empreendendo profundas mudanças para a época, como a supressão dos castigos e prêmios; não admissão de menor de 10 anos; jornada de dez horas e meia de trabalho; medidas de higiene no trabalho; caixa previdenciária para velhice e assistência médica.

Robert Owen consegue estabelecer, também, a criação do *Trade Union*, que corresponde ao sindicato.

Seu livro mais importante foi *The New Moral World* (1834-1845) e foi o primeiro a usar a palavra socialismo, para denominar sua doutrina.²¹

¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p.16

²⁰ Biografia: Filho de uma família de modestos artesãos. Após galgar diferentes degraus da produção, a partir do aprendizado, tornou-se, aos 30 anos, co-proprietário e diretor de importantes indústrias escocesas de fiação, em New Lanark. Ali reduziu a jornada de trabalho para 10,5 horas diárias - um avanço para a época, já que a jornada de trabalho de um típico operário têxtil era de 14 a 16 horas diárias. Preocupou-se ainda com a qualidade de vida dos seus empregados, construiu casas para as famílias dos operários, o primeiro jardim-de-infância e a primeira cooperativa.

Em 1817 evoluiu da ação assistencial para a crítica frontal ao capitalismo, tentando convencer as autoridades inglesas, bem como estrangeiras, da necessidade de reformas no setor de produção. Essa nova postura atraiu para si a repulsa dos segmentos conservadores da sociedade da época e, por suas críticas, foi expulso da Inglaterra.

Fundou, nos Estados Unidos, a colônia socialista de New Harmony (Nova Harmonia) que funcionou nos primeiros anos mas finalizou sua experiência sem obter o êxito esperado. Regressou à Inglaterra, onde faleceu aos 87 anos.

²¹ <http://www.brasilecola.com/biografia/robert-owen.htm>

Em 1802 pela primeira vez na Inglaterra é fixada a jornada de 12 horas no máximo para o trabalho. É proibido o trabalho entre 21h e 6h, ou seja, o trabalho noturno.

Em 1809 é considerado ilegal o trabalho de menor de nove anos (não era lei, mas era considerado algo impróprio).²²

Em 1813 foi proibido o trabalho do menor de 18 anos em minas de subsolo.

Em 1814 é proibido o trabalho de menor de 18 anos, em domingo e feriados.

Em 1839 foi fixado jornada de trabalho de 10 aos menores entre 9 e 16 anos. Aos maiores de 16 anos foi fixado uma jornada de trabalho de 12 horas.

Publicada por Papa Leão XIII em 1891, a encíclica *Rerum Novarum*, que sensibilizado pela imensa exploração do homem pela máquina, tenta trazer regras mínimas que fixavam um salário-mínimo, uma jornada máxima, buscando, também, uma intervenção estatal.²³

Em 1917 surge no México a primeira constituição que visa proteger o trabalhador.

Posteriormente, em 1919 a constituição de Weimar também trazia normas protecionistas ao trabalhador. Esta data é marcada também pela criação da OIT, através do tratado de Versálias. Trata-se de um organismo neutro, supraestatal, que institui regras de obediência mundial de proteção ao trabalho.

Em 1926 nasce a constituição Italiana, inspirada no corporativismo. Teve enorme influência no sistema sindical brasileiro, bem como a organização da Justiça do Trabalho.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) foi aprovada em 1948 na Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU). O documento é a base da luta universal contra a opressão e a discriminação, defende a igualdade e a dignidade das pessoas e reconhece que os direitos humanos e as liberdades fundamentais devem ser aplicados a cada cidadão do planeta.

Os direitos humanos são os direitos essenciais a todos os seres humanos, sem que haja discriminação por raça, cor, gênero, idioma, nacionalidade ou por qualquer outro motivo. Eles podem ser civis ou políticos, como o direito à vida, à igualdade perante a lei e à liberdade de expressão. Podem também ser econômicos, sociais e culturais, como o direito ao trabalho e à educação e coletivos, como o direito ao desenvolvimento. A garantia dos direitos humanos universais é feita por lei, na forma de tratados e de leis internacionais, por exemplo.²⁴

²² CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p.16

²³ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p.16

²⁴ <http://www.brasil.gov.br/sobre/cidadania/direitos-do-cidadao/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>.

2.3 – HISTÓRICO NO BRASIL

No Brasil, de 1500 ate 1888, o quadro legislativo referente ao trabalho registra, em 1830, uma lei que regulou o contrato sobre prestação de serviços entre colono dispondo sobre justas causas de ambas as partes.²⁵

De 1850 é o código comercial, primeiro código nacional que trouxe regras de processo, direito civil e direito do trabalho, sendo, portanto, o berço dos demais códigos. Ao tratar das relações de comercio, fazia menção ao armador e seus tripulantes, tratando também da possibilidade do aviso prévio, da indenização pela rescisão injusta do contrato a termo, da justa causa, da garantia de salário em caso de acidente de trabalho.

De 1888 a 1920, os diplomas legislativos de maior relevância são: 1903, lei sobre a sindicalização dos profissionais da agricultura; Decreto 979/03. De 1907 a organização sindical dos urbanos garantida pelo decreto 1.637/07; de 1916, o Código civil, com o capítulo sobre locação e serviços, regulamento a prestação de serviços de trabalhadores; de 1919, temos uma lei sobre acidentes de trabalho.

Em 1923 foi criada a Lei Eloy Chaves – lei n. 4.682/23 criou a estabilidade decenal apenas para os ferroviários e no mesmo ato instituiu o conselho nacional do trabalho no âmbito do ministério da agricultura, indústria e comercio.

Em 24 de outubro de 1930, Getúlio Vargas tornou-se presidente e no dia 26 do mês de novembro criou o Ministério do Trabalho, indústria do comércio através do decreto 19.443/30. A partir de então, houve farta legislação, através de decretos legislativos, tanto sobre previdência social quanto a respeito das relações de trabalho (individuais e coletivas) até a promulgação da Carta de 1934.

Em 1934 foi promulgada a constituição da república que elevou os direitos trabalhistas ao status constitucional disposto nos arts. 120 e 121, tais como salário mínimo e jornada de oito horas diárias, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical, indenização por despedida imotivada, criação da justiça do trabalho, ainda não integrante do poder judiciário. A carta de 1934 foi elaborada sob forte influência da constituição de Weimar (social democrata) e da constituição americana (liberal – individualista).²⁶

²⁵ BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho. 3 ed. Sao paulo: Ltr. 2007. p. 67

²⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 18

Em 1936 institui o Salário mínimo.

Em 1939 é instituído a Organização da justiça do trabalho através do Decreto-lei n. 1.237/39. O Decreto-Lei n. 1.346/39 reorganiza o Conselho Nacional do Trabalho.

Em 1943 é compilado a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. É o mais importante diploma para a disciplina.

Em 1988 foi promulgada a atual Constituição Federal do Brasil. Esta retoma o homem como figura principal a ser protegida, abandonando o conceito individualista e privatista, e priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa humana.

Houve, portanto, uma intensa evolução ate culminar na Constituição de 1988 que, no art. 7, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam à melhoria de sua condição social. Por outro lado, também forneceu instrumentos para a flexibilização de direitos trabalhistas.

Em 1999 a Emenda Constitucional n. 24 transformou as juntas de conciliação e julgamento das varas do trabalho, extinguindo a representação classista.

Em 2004 a Emenda Constitucional n. 45 ampliou a competência da Justiça do Trabalho.

3 - JORNADA DE TRABALHO

3.1 - BREVE HISTÓRICO

Jornada – do frances *jour – journée*; do italiano *giorno – giornata*.

Jornada significa duração do trabalho diário. Nas palavras de Sergio Pinto Martins, jornada de trabalho "diz respeito ao numero de horas diárias de trabalho que o trabalhador presta à empresa".³⁰

Anteriormente à era industrial, não existia qualquer limitação legal ou sistemática da jornada de trabalho.

A história registra apenas uma atos normativo isolado, conhecido como lei das índias (1593), que vigorou na Espanha, dispondo que a jornada não poderia ser superior a oito horas diárias. Na Inglaterra, a primeira lei que limitou a jornada em 10 horas (1847) e na França estabeleceu-se o mesmo limite em 1848, para os que trabalhavam em Paris. Nos EUA., já em 1868 fixava-se em oito horas a jornada para empregados federais. Na América Latina, o Chile foi o pioneiro a estabelecer esse limite para os empregados estatais (em 1908), seguido de Cuba, em 1909, para os mesmos empregados, e do Uruguai, em 1915. No Brasil, há notícia de um decreto de 1891, que vigorou apenas no Distrito Federal, dispondo que a jornada dos meninos era de nove horas e das meninas, de oito horas.²⁷

Em 1932 editaram-se decretos limitando a jornada em oito horas para os comerciários e industriários, estendendo-se a outros trabalhadores em 1933. A Constituição de 1934 também já previa esse limite. A jornada de oito horas foi unificada em 1940. A Constituição de 1988 manteve a jornada de oito horas, mas reduziu o numero de horas semanais para 44 e ainda majorou o adicional de horas extras para 50%.²⁸

É sabido, como explanado no capítulo anterior, que a legislação sobre a duração do trabalho no Brasil foi elaborada em 1943, que foi a CLT. Está presente nos artigos 58 a 74 da CLT.

3.2 - FUNDAMENTOS E OBJETIVOS

As regras de medicina e segurança do trabalho envolvem os períodos de trabalho, os de descanso e as condições de trabalho. São normas imperativas que estabelecem direito de ordem pública, impedindo as partes de renunciar, transacionar ou dispor de qualquer benesse que a lei tenha concedido ao empregador. A limitação do tempo de duração de trabalho tem como fundamento três aspectos importantes: biológicos, sociais, e econômicos.

³¹

a) Biológicos: o excesso de trabalho traz fadiga, estresse, cansaço ao trabalhador, atingindo sua saúde física e mental. Portanto, os fatores biológicos são extremamente importantes para limitar a quantidade de trabalho diário. Estresse este, que poderá ser responsável por enfermidades coronárias³² e úlceras.

b) Sociais: o trabalhador que executa seus serviços em extensas jornadas tem pouco tempo para a família e amigos, o que segrega os laços íntimos com os mais próximos e exclui socialmente o trabalhador.

c) Econômicos: um trabalhador cansado, estressado e sem diversões produz pouco e, portanto, não tem vantagens econômicas para o patrão.

3.3 - TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Inicialmente, reza a CLT em seu artigo 4:

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

No Brasil, a norma geral prevê uma jornada de oito horas diárias ou quarenta e quatro horas semanais. Portanto, todo tempo à disposição que ultrapassar esse período será considerado labor extraordinário, salvo acordo ou negociação coletiva que disponha em contrário.

O legislador considerou o tempo que o empregado fica à disposição do empregador, como sendo tempo de serviço prestado. Esta ficção legal teve a finalidade de proteger o obreiro dos abusos do poder do empregador. Tais como: intervalos não previstos

em lei, tempo de espera de serviço quando em trabalho, horas de itinerário, tempo à disposição decorrente da limitação do direito de ir e vir, etc.²⁷

Todavia, a lei preferiu contemporizar esta regra, quando adotou sistemas menos rígidos para os ferroviários e aeronautas (sobreaviso ou prontidão). Isto porque, nestes casos, a lei fixou valores inferiores para remunerar o trabalho.

3.4 - HORAS *IN ITINERE*

Dispõe art. 58, parágrafo segundo da CLT.

“o tempo despendido pelo empregado ate o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador deverá fornecer a condução.”

A alteração deste diploma legal, foi inspirada pela maciça jurisprudência que interpretava extensivamente o art. 4 da CLT e que estava retratada nas Súmulas 90 e 320 do TST.

No entanto, para que seja considerado labor extraordinário o tempo gasto no dispêndio do trabalhador no trajeto casa-trabalho-casa, são necessários o preenchimento de alguns requisitos:

I - Que o trabalhador seja transportado por condução fornecida pelo empregador. É obvio que não elide o requisito em exame a circunstancia de o transporte ser efetivado por empresa privada especializada contratada pelo empregador, já que este, indiretamente é que o está provendo e fornecendo. Aqui também não importa que o transporte seja ofertado pela empresa tomadora de serviços, ou em caso de terceirização, já que há, evidentemente, ajuste expresso ou tácito nesta direção entre as duas entidades empresariais.²⁸ Também é irrelevante que haja onerosidade na utilização do transporte. Isto porque a figura em questão não diz respeito a salário *in natura*, mas a jornada de trabalho. É o que bem conceituou a Súmula 320, tst.

²⁷ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 655

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo. LTr, 2010. p.791

II - O segundo requisito, na visão de Mauricio Godinho Delgado, é a possibilidade de consumir-se de modo alternativo²⁹, ou se exige que local de trabalho seja de difícil acesso, ou se exige que, pelo menos, o local de trabalho não esteja servido de transporte público regular.

No entanto, se faz indispensável algumas ponderações. A jurisprudência, de modo geral, não tem considerado como local de difícil acesso locais estritamente urbanos, configurando predominantemente no meio rural.

A Súmula 90, III, assentou que a mera insuficiência do transporte público não enseja a percepção de horas *in itinere*. De outro forma, caso verifique-se a incompatibilidade de horários, configura-se o requisito aventado pelo item II da Súmula 90 do TST.

3.5 - JORNADA DE TRABALHO NOTURNO

O Conceito de trabalho noturno, segundo ³⁰ Luciano Martinez é:

“o trabalho prestado em meio urbano leva em conta o ritmo de vida das cidades, considerando, evidentemente, o padrão médio dos instantes de início e de término das atividades laborais nestas localidades.”

Sendo assim, o trabalho noturno realizado no meio urbano será aquele executado no período entre as 22h de um dia e as 5h do dia seguinte, segundo o §2º do art. 73 da CLT. Encontra-se, também, restrições legais no art. 7º, XXXIII da Constituição federal.

Conforme o §1º do art. 73 da CLT, cada hora noturna trabalhada no meio urbano tem 52 minutos e 30 segundos de duração³¹,

A legislação constitucional (art. 7º, IX) prevê uma remuneração superior ao trabalho noturno em relação ao diurno. No entanto, quem regulou o valor do adicional foi a CLT, conferindo ao trabalhador um adicional de pelo menos 20% do valor da hora normal, art. 73, caput.

²⁹ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo. LTr, 2010. p.791

³⁰ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo. Editora Saraiva. 2011. pág. 309
³¹ este entendimento está contido na OJ. 127 da SDI-I do TST.

3.6 - REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA

O regime de compensação de jornada ocorre quando houver aumento da jornada em um dia pela correspondente diminuição no outro, de forma a garantir o modulo semanal de 44 horas ou mensal de 220 horas mensais, 440 horas bimestrais, 330 horas trimestrais e, assim por diante, ate o anual de 2640 horas.³²

Após a Constituição Federal, faz-se salientar que, não basta o contrato de trabalho entre o empregado e o empregador estipular o regime de compensação de jornada, pois este não terá validade. Para que tenha validade o regime de compensação de jornada é necessário que seja regulado por Acordo ou Convenção coletiva de trabalho. De outra forma, o TST, através da OJ – 182 admite acordo entre o empregado e o empregador. É o que se pode verificar nas decisões que seguem:

“EMENTA:ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA INDIVIDUAL : É válido o acordo de compensação de jornada individual, tendo em vista que o artigo 7º, XIII, da Constituição Federal apenas faculta a compensação de horário mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, nada impedindo, entretanto, que as partes possam negociar livremente as relações de trabalho”. (TST/RR – 342.654/1997.6; Relator: Min. Ricardo Mac Donald Ghisi; Recorrente: Indústria de Bebidas Antarctica Polar S/A; Recorrido: José Valdir Gregório).

“EMENTA: COMPENSAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO. ACORDO TÁCITO. Com a modernização do direito do trabalho surgiu a necessária flexibilização nas relações de trabalho. Nesse passo, o Direito do Trabalho admite que a carga de quarenta e quatro horas semanais seja realizada em menos dias da semana, compensando-se o excesso com o descanso em outros dias. Os arts. 7º, XIII, da Constituição Federal e 59, § 2º, da CLT ADMITEM O REGIME DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA SEMANAL PARA COMPENSAÇÃO NOS SÁBADOS, MEDIANTE PRÉVIO ACORDO ENTRE EMPREGADO E EMPREGADOR, NÃO ACEITANDO, ENTRETANTO, O ATO REALIZADO SEM OS REQUISITOS LEGAIS. POR OUTRO LADO, O NÃO ATENDIMENTO DAS EXIGÊNCIAS LEGAIS, PARA ADOÇÃO DO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO SEMANAL, NÃO IMPLICA A REPETIÇÃO DO PAGAMENTO DAS HORAS EXCEDENTES, SENDO DEVIDO, APENAS, O ADICIONAL RESPECTIVO, A TEOR DO ENUNCIADO Nº 85 DO TST. Revista conhecida e provida parcialmente. (TST-RR- 358.599/1997-7 do TRT da 2ª Região; Acórdão da 3ª Turma; Recorrente: Abel Antônio Ferreira; Recorrido: Sizamar Empreiteira de Mão-de-Obra Construção e Comércio Ltda.).

³² CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 671

O art. 59, §2º da CLT, traz em sua redação, o entendimento de que a hora compensada teria que ser deduzida no dia posterior de trabalho sem que excedesse o horário normal de semana, nem ultrapassasse o limite diário de 10 horas, além de 44 horas semanais. Caso não verificado a compensação das horas trabalhadas, ficará o empregador obrigado a pagar somente o adicional de horas extras e não a hora trabalhada mais o adicional.

3.7 - BANCO DE HORAS

Banco de horas não é propriamente sistema de compensação nem prorrogação de jornada. Ele é na verdade, é um instituto singular que cumula o que de pior existe nos mencionados sistemas. Por meio dele se cumula a exigibilidade de prestação de horas suplementares sem prévio aviso e sem qualquer pagamento com a imprevisibilidade dos instantes de concessão das folgas compensatórias.³³

Desde que implantado mediante negociação coletiva, o banco de horas autoriza o empregador a exigir do empregado a prestação de jornada suplementar até o limite Máximo de dez horas diárias, sem, por conta disso, gerar retribuição de qualquer natureza. As horas excedentes da jornada legal ou convencional são, então, lançadas num “banco” e ali acumulados com o fim especial de, num futuro definido exclusivamente pelo empregador, serem trocadas por folgas compensatórias. Essa troca deve ser paulatinamente promovida por iniciativa do empregador, sob pena de serem pagas como extraordinárias quando for obtido o limite de quarenta e quatro horas acumuladas ou for alcançado o limite temporal de um ano de permanência no “banco”. Art. 59 da CLT.

³³ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo. Editora Saraiva. 2011. pág. 308

4 - INTERVALOS INTRAJORNADA

4.1 - CONCEITO

Com o apelo no art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (resolução nº. 217 – A, da ONU, de 10-12-1948), pode-se afirmar que “toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, em uma limitação razoável da duração do trabalho e às férias periódicas pagas”. Trata-se, portanto, de uma proteção oferecida ao trabalho visando, fundamentadamente, a sua saúde labora e sua integridade física, uma vez que as pausas evitam a sobrecarga muscular e a fadiga mental.

Sendo assim, “os intervalos ou períodos de descanso são lapsos temporais, remunerados ou não, dentro ou fora da jornada, que têm a finalidade de permitir a reposição das energias gastas durante o trabalho, proporcionar maior convívio familiar, social e, em alguns casos, para outros fins específicos determinados pela lei, tais como alimentação, amamentação etc.”³⁴

Fazem parte da duração do trabalho, pois, quando se limita a quantidade de horas a ser trabalhada por dia, automaticamente estipula-se a quantidade de descanso. Tanto a jornada, quanto o intervalo envolvem matéria relativas à saúde física, mental e social do trabalhador, pois são regras da medicina e da segurança do trabalho.

Os intervalos intrajornada ocorrem dentro do expediente de trabalho e podem ser computados ou não como tempo de trabalho efetivo, apesar do descanso de fato.

A legislação pátria dispõe sobre o tema nos art. 71 da CLT referente ao trabalhador urbano, já que a lei do trabalhador rural prefere reportar-se aos usos e costumes da região ao fixar um parâmetro numérico para o intervalo intrajornada para refeição e descanso no campo: art. 5º. Lei n. 5.889, de 1973.³⁵

³⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011, p. 760

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo. LTr, 2010. p.862

Dispõe 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.”

A natureza jurídica do intervalo é de direito, algumas vezes caracterizado em interrupção contratual, quando computado na jornada ou no contrato. Enquanto que para o empregado é um direito, para o patrão é um dever.

4.2 - IMPORTÂNCIA DOS INTERVALOS INTRAJORNADA

A importância dos intervalos tem crescido com a evolução do direito do trabalho. A intensificação de suas relações com matérias relativas à profilaxia dos riscos ambientais do trabalho tem elevado sua importância nesse ramo jurídico especializado³⁶. Esse status influi também, de modo significativo, no debate acerca da imperatividade ou não das normas que os regulamentam no âmbito do contrato empregatício.

O tema dos intervalos intrajornadas é assunto correlato no âmbito justrabalhista, já que compõem a teoria da duração do trabalho, envolvendo o tempo de efetiva disponibilidade ou não do trabalhador às circunstâncias derivadas do contrato de trabalho e de seu comprimento. É fato que se combinam as extensões da jornada e respectivos intervalos, de modo a estabelecer o efetivo período de disponibilidade do trabalhador em face de seu contratante.³⁷

Os intervalos não se enquadram somente no âmbito econômico, correlatos ao montante de força de trabalho que o obreiro transfere ao empregador, mas, principalmente no âmbito da saúde do empregado. Ensina as pesquisas recente acerca da saúde e segurança do trabalho, que a extensão do contato do empregado com certas atividades ou ambientes laborativos é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso desse ambientes ou atividades. Tais reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada em certas atividades e ambientes, ou a fixação de adequados intervalos no seu

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo. LTr, 2010. p.862

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo. LTr, 2010. p.862

interior, constituem medidas profiláticas importantes no contexto da moderna medicina laboral. Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado, “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.”³⁸

Por este motivo a constituição arrolou em seu art. 7º, XXII, a “redução dos riscos inerente ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Com o mesmo viés, a administração pública, através de normas de saúde pública e medicina e segurança do trabalho, vem tentando reduzir o tempo lícito de exposição do trabalhador a certos ambientes.

Ex positis, fica claro que as normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornada também têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais. Além dos princípios gerais trabalhistas da imperatividade das normas desse ramo jurídico especializado e da vedação a transações lesivas, tais regras de saúde pública estão imantadas de especial obrigatoriedade por determinação expressa oriunda da Constituição Federal, por exemplo, elencados nos art: 7º XXII; art. 194, *caput*, que menciona “a seguridade social com um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde...”; o art. 196, que coloca a saúde como “direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução dos riscos de doença e outros agravos...”; dentre outros.

De fato, os preceitos constitucionais acima citados, colocam como valor intransponível o constante aperfeiçoamento das condições de saúde e segurança do trabalho, assegurando até mesmo um direito subjetivo à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Por essa razão, regras jurídicas que, em vez de reduzirem esse risco, alargam-no ou o aprofundam, mostram-se francamente inválidas, ainda que subscritas pela vontade coletiva dos agentes econômicos.³⁹

³⁸ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo. LTr, 2010. p.863

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo. LTr, 2010. p. 863

4.3 – FLEXIBILIZAÇÃO

As normas estatais que regem a estrutura e dinâmica dos intervalos trabalhistas também são, no Direito brasileiro, normas imperativas. O caráter de obrigatoriedade próprio às regras do Direito do Trabalho também é aqui especialmente enfatizado.

Por essa característica, qualquer redução, ou eliminação, do período mínimo fixado na legislação (art. 71, caput, CLT), seja por parte do empregador ou por parte do empregado, que cause prejuízo ao empregado, é inválida. Como também a transação bilateral, sem substrato em negociação coletiva.

Portanto, o espaço para a renúncia é praticamente nenhum, assim como é extremamente reduzido o espaço para a própria transação bilateral (preservando-se válida apenas quando não for lesiva).⁴⁰

Entretanto, o ordenamento jurídico permite a prática de um ato unilateral do empregado, com finalidade de reduzir o intervalo, desde que preencha os requisitos objetivos presente do artigo 71, §3º da CLT.

Dispõe:

”§ 3º – O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, 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.”

4.3.1 – FLEXIBILIZAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA DO MOTORISTA – Lei 12.619

O parágrafo 3º do art. 235-C da CLT prevê que o intervalo intrajornada do motorista para refeição será de, no mínimo, 1 hora. Estão incluídos neste tipo de tempo, o descanso para almoço e janta. Este tempo de 1 hora deve ser cumprido tanto para viagens curtas quanto para viagens de longa duração (art. 235-D, II da CLT).

O art. 235-D, I da CLT prevê que, nas viagens de longa distância, assim consideradas aquelas que o motorista permanecer fora da base da empresa, matriz ou filial e

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho. 9ª ed. São Paulo. LTr, 2010. p. 864

de sua residência por mais de 24 horas, haverá um intervalo de 30 minutos a cada 4 horas de tempo ininterrupto de direção.

Este tempo de descanso intrajornada poderá ser fracionado, desde que não completadas as 4 horas ininterruptas de direção. Muitas vezes o motorista terá que fracionar este tempo de direção para se adequar às necessidades e segurança da parada e da estrada. Neste caso, também poderá fracionar o tempo de descanso.

4.4 – INTERVALO SOBREJORNADA DE 15 MINUTOS PARA MULHER ART. 384

O artigo 384 da CLT preceitua em seu texto, para a mulher, o direito ao intervalo de quinze minutos antes do início da jornada extraordinária, conforme se infere através da leitura do dispositivo legal inserido no Capítulo III da Lei Celetária, que trata da proteção do trabalho da mulher:

Art. 384. Em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos, antes do início do período extraordinário de trabalho.

Com efeito, deixando o empregador de conceder à mulher o intervalo de 15 (quinze) minutos entre a jornada normal e a extraordinária, a teor do art. 384 da CLT, impõe-se penalizá-lo com o pagamento do tempo correspondente, com acréscimo de 50%.

Por certo, o art. 384 da CLT constitui norma de ordem pública, que tem como escopo à proteção a saúde, segurança e higidez física da mulher. Todavia, discute-se a interpretação do dispositivo legal de proteção do trabalho da mulher à luz do Princípio Isonômico esculpido no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal, que expressamente estabelece que: "homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição".

Decerto, muito se discutiu na doutrina e jurisprudência pátrias acerca da constitucionalidade do art. 384 da CLT, uma vez que a interpretação desse dispositivo encerraria o *discrímen* sexo, o que, por óbvio, é expressamente vedado constitucionalmente.

No entanto, o TST entende que o artigo 384 da CLT não é inconstitucional, sendo esse recepcionado pela Constituição Federal de 1988. in verbis:

"MULHER. INTERVALO DE 15 MINUTOS ANTES DE LABOR EM SOBREJORNADA. CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 384 DA CLT EM FACE DO ART. 5º, I, DA CF. 1. O art. 384 da CLT impõe intervalo de 15 minutos antes de se começar a prestação de horas extras pela trabalhadora mulher. Pretende-se sua não recepção pela Constituição Federal, dada a plena igualdade de direitos e obrigações entre homens e mulheres decantada pela Carta Política de 1988 (art. 5º, I), como conquista feminina no campo jurídico. 2. A igualdade jurídica e intelectual entre homens e mulheres não afasta a natural diferenciação fisiológica e psicológica dos sexos, não escapando ao senso comum a patente diferença de compleição física entre homens e mulheres. Analisando o art. 384 da CLT em seu contexto, verifica-se que se trata de norma legal inserida no capítulo que cuida da proteção do trabalho da mulher e que, versando sobre intervalo intrajornada, possui natureza de norma afeta à medicina e segurança do trabalho, infensa à negociação coletiva, dada a sua indisponibilidade (cfr. Orientação Jurisprudencial 342 da SBDI-1 do TST). 3. O maior desgaste natural da mulher trabalhadora não foi desconsiderado pelo Constituinte de 1988, que garantiu diferentes condições para a obtenção da aposentadoria, com menos idade e tempo de contribuição previdenciária para as mulheres (CF, art. 201, § 7º, I e II). A própria diferenciação temporal da licença-maternidade e paternidade (CF, art. 7º, XVIII e XIX; ADCT, art. 10, § 1º) deixa claro que o desgaste físico efetivo é da maternidade. A praxe generalizada, ademais, é a de se postergar o gozo da licença-maternidade para depois do parto, o que leva a mulher, nos meses finais da gestação, a um desgaste físico cada vez maior, o que justifica o tratamento diferenciado em termos de jornada de trabalho e período de descanso. 4. Não é demais lembrar que as mulheres que trabalham fora do lar estão sujeitas a dupla jornada de trabalho, pois ainda realizam as atividades domésticas quando retornam à casa. Por mais que se dividam as tarefas domésticas entre o casal, o peso maior da administração da casa e da educação dos filhos acaba recaindo sobre a mulher. 5. Nesse diapasão, levando-se em consideração a máxima albergada pelo princípio da isonomia, de tratar desigualmente os desiguais na medida das suas desigualdades, ao ônus da dupla missão, familiar e profissional, que desempenha a mulher trabalhadora corresponde o bônus da jubilação antecipada e da concessão de vantagens específicas, em função de suas circunstâncias próprias, como é o caso do intervalo de 15 minutos antes de iniciar uma jornada extraordinária, sendo de se rejeitar a pretensa inconstitucionalidade do art. 384 da CLT. Incidente de inconstitucionalidade em recurso de revista rejeitado" (TST-IIN-RR-1540/2005-046-12-00, Tribunal Pleno, Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, DJ 13/2/2009).

4.5 – CARACTERIZAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO

Os intervalos intrajornadas tendem a ser mais limitados do que os característicos aos demais intervalos e repousos, em decorrência dos próprios limites temporais desses curtos lapsos internos à jornada laborativa. Enquanto que outros intervalos tem o objetivo de inserir-lo no meio social, no contexto familiar e comunitário, o intervalo intrajornada tem o

objetivo, fundamentalmente de recuperar as energias do empregado, no contexto da concentração temporal de trabalho que caracteriza a jornada essencialmente em torno de considerações de saúde e segurança do trabalho, como instrumento relevante de preservação da higidez física e mental do trabalhador ao longo da prestação diária de serviço.

O artigo 71 da CLT regula a forma de concessão dos intervalos:

” 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 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, 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.”

Forma-se, então, o seguinte sistema: Para os que têm jornada de trabalho com até 4 horas de duração, não há intervalo. Para os que trabalham de 4 até 6 horas, 15 minutos de intervalo. E jornadas a partir de 6 horas, mínimo de 1 hora, salvo autorização do órgão que se incumbe da segurança e saúde no trabalho, e máximo de 2 horas, salvo acordo ou convenção coletiva em contrário.

Quanto ao trabalho da mulher, ressalta-se o dispositivo contido no art. 384 da CLT, que em caso de prorrogação do horário normal de trabalho, será obrigatório um período de descanso de 15 minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

4.6 – SUPRESSÃO TOTAL OU PARCIAL DO INTERVALO INTRAJORNADA – NOVA SÚMULA 437 DO TST

Através da criação da Súmula 437 do TST, foram pacificados diversos temas controversos na Justiça do Trabalho. Principalmente em relação à natureza salarial dos valores pagos pela não fruição do intervalo pelo empregado, como também valores de acréscimo.

Dispõe a nova Súmula 437 do TST:

“SÚM-437 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.”

A concessão do intervalo para repouso e alimentação previsto no art. 71 da CLT é norma de medicina e segurança do trabalho, e por isso, direito de ordem pública. Como regra o empregador não pode suprimir unilateralmente ou bilateralmente o período de descanso previsto em lei.

Nem a norma coletiva poderá suprimir o intervalo, pois a medida é indispensável para reposição de energia, alimentação e descanso.

A hora extra do respectivo adicional é de 50%, previsto no item I da Súmula 437, é devido quando o empregado labora além da jornada legal ou contratual. Também é devida quando não é concedido o intervalo intrajornada (art. 71 §4º da CLT). Todavia, se a hora já

está paga, só resta remunerar o adicional. O tempo à disposição também poder ser considerado como extra e, se assim o for, terá o acréscimo de 50% (art. 4º da CLT).

Dessa forma, o empregado contratado para trabalhar 8 horas, com uma hora de intervalo, que trabalhe durante o intervalo que lhe é devido, deverá receber o respectivo adicional por labor extraordinário.

Se, entretanto, o empregado trabalhar no período durante o intervalo, e sair uma hora antes do fim de sua jornada, ele terá compensado a hora trabalhada. No entanto, este fato acarreta infração administrativa, na forma da Súmula 88 do TST. E a lei 8.823 acrescentou o §4º da CLT justamente para impedir esta prática, obrigando o pagamento de horas extra. A partir de então a doutrina se esforça para tentar descobrir a natureza salarial desta parcela. Com a criação da Súmula 437 do TST, este tema foi pacificado, pois o Item III tratou de esclarecer o tema caracterizando esta parcela com natureza salarial.

Quanto ao intervalo suprido parcialmente, dá ao empregado o direito de receber todo o período que lhe era devido de intervalo. Está pacificado no Item I da Súmula 437.

Sendo assim, caso o empregado tenha direito a 1 hora de intervalo diário e goze somente 30 minutos, por exemplo, este deverá receber o valor total da hora que deveria ficar em repouso mais o adicional de 50% por se considerar trabalho extraordinário.

Anteriormente à criação desta Súmula, havia decisões diversas quanto a este tema, inclusive dentro do TST e nos TRT's, com se verifica a seguir:

“EMENTA: INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. DEVIDO APENAS O PAGAMENTO DO PERÍODO NÃO CONCEDIDO. INTELIGÊNCIA DO ART. 71, §4º DA CLT E OJ 307 DA SDI-1 DO C. TST. Comprovada a concessão parcial do intervalo intrajornada, o empregador deverá remunerar apenas o período não concedido, acrescidos de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, nos termos do artigo 71, § 4º da CLT e da diretriz jurisprudencial constante da OJ 307 da SDI-1 do C. TST. (TRT – 15ª Região – Ac. nº 041667/2011 – Relatora: Tereza Aparecida Asta Gemignani – Publicado no DEJT em 08/07/2011, p. 54)”

Portanto, a criação da nova Súmula 437 do TST, deixou claro o objetivo do legislador, que é preservar o empregador quanto à fadiga tanto muscular quanto e mental, e principalmente de proteger quanto a acidentes de trabalho, elevando e dando eficácia às normas de segurança e medicina do trabalho.

5 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

A criação da CLT no Brasil foi um marco na história do País. Mostra a nossa vocação para o direito, mas também representa a escuridão que envolve a humanidade.

Através de toda a evolução histórica do Direito do Trabalho, cada vez mais foi se manifestando a importância de normas que tem o cunho de proteger o empregado e dar-lhe condições de ter uma vida condigna.

Hoje mais do que nunca é nítido essa intenção.

Talvez pela evolução da ciência e das pesquisas que comprovam a nocividade do trabalho em condições não ideais.

O intervalo intrajornada segue o mesmo caminho de proteção ao trabalho.

Através da criação da nova Súmula 437, o TST pacificou o tema, que era caracterizado pelas controvérsias jurisprudenciais e doutrinárias. Foi mais uma vez ressaltado a importância deste, por se tratar de uma norma de segurança e medicina do trabalho.

Por fim, considerando todo o exposto, e justificando o caráter social e função protetiva do Direito do Trabalho, faz-se oportuno a síntese de Raimundo Simão de Melo: “O trabalho deve ser um meio de o empregado ganhar a vida, e não perdê-la”.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da república federativa do Brasil**. Brasília: MEC, 1988.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943. **Consolidação das lei do trabalho**.

MIRABETE, J. F. **Manual de direito penal**. São Paulo: Atlas, 2008.

REVISTA FORENSE. Rio de Janeiro. V. 344. p. 159-160, outubro/dezembro, 1998.

DELGADO, Maurício Godinho Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 5ª ed. Niterói: Impetus, 2011.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007.

MARTINS, Sérgio Pinto Martins. **Direito do Trabalho**. 13ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2001.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

<http://www.brasil.gov.br/sobre/cidadania/direitos-do-cidadao/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acessado em 17/11/2012.