

# REFORMA TRABALHISTA E A FLEXIBILIZAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Carolline Tocashiki da Costa<sup>1</sup>  
Abraham Lincoln de Barros<sup>2</sup>

## RESUMO

O intervalo intrajornada, flexibilizado pela Lei n. 13.467 de 2017, além de restar inconstitucional, também afronta princípios basilares, tanto do Direito do Trabalho, como do Direito Constitucional. Desse modo, o objetivo do presente artigo é comparar a Consolidação das Leis Trabalhistas antes e depois da Reforma de 2017, e, assim, verificar se tal norma prejudicará o trabalhador ou se ferirá alguns dos seus direitos conquistados. A pesquisa utilizada é documental e bibliográfica, de livros, artigos de 2009 até 2017 e jurisprudência atual. Por fim, importante também mencionar que há uma fragilidade da referida instrumentalização da Lei n, 13.467 de 2017, tendo em vista que a mesma contraria uma das principais funções do Direito do Trabalho, qual seja, a proteção do trabalhador.

**Palavras-chave:** Direito; intervalo intrajornada; flexibilização; Lei 13.467; Reforma Trabalhista.

## ABSTRACT

The interval of rest and feeding, made more flexible by Law no. 13,467 of 2017, besides being unconstitutional, also contradicts the fundamental principles of Labor Law and Constitutional Law. Thus, the purpose of this article is to compare the Consolidation of Labor Laws before and after the 2017 Reform and, therefore, to verify whether this rule will harm the employee or whether he will suffer loss in some of his acquired rights. The research used is documentary and bibliographical, of books, articles from 2009 to 2017 and current jurisprudence. Finally, it is also important to mention that there is a fragility of this instrumentalization of Law n. 13,467 of 2017, since it contradicts one of the main functions of Labor Law, the protection of the worker.<sup>8</sup>It

**Key-words:** Law; rest and feeding interval; flexibilization; Law 13.467; Labor Reform.

---

<sup>1</sup>UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluna da disciplina TCC II, turma DIR. E-mail – carolline\_tokashiki@hotmail.com

<sup>2</sup>UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Especialista, Orientador. E-mail – lincolnferreira10@hotmail.com

## 1. INTRODUÇÃO

Com o advento da Justiça do Trabalho, os trabalhadores conquistaram uma nova forma de defender seus direitos, haja vista que sempre houve conflitos entre empregadores e empregados. A J. T. valorizou o trabalhador lhe atribuindo a devida importância.

O presente artigo busca demonstrar a flexibilização de alguns destes direitos adquiridos com o surgimento da Reforma Trabalhista, instrumentalizada pela Lei nº 13.467 de 2017, a qual tem por objetivo, de acordo com o governo, de combater a crise econômica e o desemprego no país.

O artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 estabelecia que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração excedesse a 6 (seis) horas, era obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual seria, de no mínimo, 1 (uma) hora.

Ocorre que com a implantação da Reforma Trabalhista de 2017, o intervalo intrajornada sofrera alterações, conforme dispõe o artigo 611-A, III e 611-B, parágrafo único.

Consoante tais disposições, se houver convenção coletiva ou acordo coletivo, o intervalo para repouso e alimentação poderá ser flexibilizado, respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, pois de acordo com a lei, esta regra não é considerada normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Isto posto, o intervalo intrajornada, segundo Renato Saraiva (2012), “são as pausas que ocorrem dentro da jornada diária de trabalho, objetivando o repouso e a alimentação do trabalhador”, e, de acordo com Sergio Pinto Martins (2016), tal intervalo serve para “que o organismo possa absorver o alimento de maneira normal”, ou seja, este intervalo visa preservar a saúde e a higidez física do obreiro.

Dessa forma, observa-se a nítida desconformidade com o que reza a Constituição Federal e seus princípios basilares, como o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e, portanto, justifica-se a importância da escolha do presente tema, cuja finalidade é contribuir para melhor entendimento e demonstrar a relevância da antiga disposição, a qual visa sobre o intervalo intrajornada, tendo em vista tratar-se de normas de Ordem Pública.

## 2. DESENVOLVIMENTO

### 2.1 A INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS DO TRABALHADOR EM FACE DA FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

Na busca de igualar a relação entre empregador e empregado, o Direito do Trabalho possui como regra proteger a parte mais fraca e, desse modo, esta proteção outorgou ao trabalhador direitos que o mesmo não teria a faculdade de renunciar.

Como toda regra possui exceção, a flexibilização desses direitos surgiu como forma de adaptação da legislação, com o intuito de haver a aproximação da relação capital-trabalho.

Diferentemente da ideologia trazida através do instituto da Flexibilização, de acordo com entendimentos doutrinários e jurisprudenciais, tem-se como realidade apenas e tão somente a supressão dos direitos trabalhistas, que por muito custo foram conquistados no decorrer da história.

Feitas estas considerações, importante mencionar o entendimento do doutrinador Amaury Mascaro Nascimento, senão vejamos:

“Diante da flexibilização, o Direito do Trabalho mudaria seu aspecto e deixaria de ser uma defesa do trabalhador contra a sua absorção pelo processo econômico, para ser preponderantemente um conjunto de normas destinadas à realização do progresso econômico, atritando-se com a sua finalidade, que é a de proteção do trabalhador diante da sua inferioridade econômica no contrato de trabalho” (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Op. cit.* P.70.).

Nesse sentido, eis o entendimento jurisprudencial recente do Tribunal Superior do Trabalho:

**Ementa:** RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO ANULATÓRIA. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. INTERVALO INTRAJORNADA. HORAS 'IN ITINERE'. SUPRESSÃO. INVALIDADE DA CLÁUSULA . 1. A flexibilização coletiva possibilita que direitos trabalhistas podem ser negociados em prol de outras vantagens expressamente definidas em instrumento coletivo autônomo, sempre em resguardo às garantias mínimas de proteção ao trabalho, objetivando a melhoria da condição social do trabalhador (art. 7º , - caput- , da Constituição Federal ). A propalada flexibilização, no entanto, não permite que a negociação possa resultar na supressão de direito de indisponibilidade absoluta. 2. Nesse contexto, ressentem-se de validade cláusula coletiva que prevê a supressão do intervalo para descanso e refeição, uma vez que o intervalo intrajornada 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), inafiançado à negociação coletiva, nos termos do item II da Súmula nº 437 deste Tribunal. 3. Também na linha da jurisprudência desta Corte Superior, é inválida cláusula de norma coletiva que visa à supressão do pagamento de horas -in itinere-. Recurso ordinário a que se nega provimento.

Tribunal Superior do Trabalho TST – RECURSO ORDINÁRIO: RO 30911720115100000 3901-17.2011.5.10.0000, Órgão Julgador: Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator: Waldir Oliveira da Costa, Data do Julgamento: 15/10/2013, Data da Publicação: 18/10/2013.

**Ementa:** RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. ACORDO HOMOLOGADO NOS AUTOS DE DISSÍDIO COLETIVO. 1. CLÁUSULA 23ª, PARÁGRAFO 9º. INTERVALO INTRAJORNADA. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. REDUÇÃO DOS RISCOS INERENTES À SEGURANÇA E À SAÚDE DO TRABALHADOR. CONSTITUIÇÃO FEDERAL. ARTS. 1º, III, E 7º, XXII. CONVENÇÃO 155 DA OIT. ARTS. 71, § 4º DA CLT. SÚMULA 437 DO TST. DIREITO REVESTIDO DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. IMPOSSIBILIDADE DE SUPRESSÃO. Pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre uma certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justabalhistas desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). Por sua vez, o ordenamento jurídico, notadamente a partir da Constituição Federal de 1988, expressamente elegeu a saúde como direito social, garantindo proteção, bem-estar e integridade física aos trabalhadores. Note-se que a Constituição Federal estipulou, como direito dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Essa inclusive é a orientação que se extrai da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil em 18.05.1992, que expressamente estabelece a adoção de normas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho. A CLT prevê, por sua vez, em seu artigo 71, que, em qualquer trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo mínimo de 1 hora para repouso e alimentação e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo, poderá exceder de duas horas. Nota-se, assim, que a norma coletiva somente poderá majorar o período de intervalo, nunca diminuí-lo. Isso porque a negociação coletiva não tem poderes para eliminar ou restringir direito trabalhista peculiar e expressamente fixado por regra legal, salvo havendo específica autorização da ordem jurídica estatal. Em se tratando de regra fixadora de vantagem relacionado à redução dos riscos maléficos no ambiente do trabalho, de modo direto e indireto, é enfática a proibição da Constituição ao surgimento de regra majorada menos favorável (art. 7º, XXII, CF). Desse modo, não há como prevalecer cláusula que, além de suprimir os intervalos intrajornadas legalmente previstos, exclui a obrigação do pagamento como extra do direito não usufruído. Recurso ordinário provido, no aspecto.

Tribunal Superior do Trabalho TST – RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA: RO 89460820125040000, Órgão Julgador: Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data do Julgamento: 23/02/2015, Data da Publicação: 06/03/2015.

Dessa forma, observa-se que não cabe o instituto da Flexibilização no que diz respeito às normas de Ordem Pública, tendo em vista que se coubesse, o trabalhador restaria prejudicado, contrariando assim princípios importantes do Direito do Trabalho, tais como o Princípio da irrenunciabilidade e o Princípio da proteção ao trabalhador.

## 2.2 A FLEXIBILIZAÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Intervalos intrajornadas são as pausas que ocorrem dentro da jornada diária de trabalho, que tem por finalidade proteger a saúde física e mental do trabalhador permitindo que o mesmo recupere sua energia e se alimente, para poder dar continuidade ao trabalho.

A importância deste intervalo é tão grande, que se concedido devidamente recompõe o organismo do trabalhador, aumentando, dessa forma, sua produtividade no restante da jornada.

Ocorre que tal intervalo, de acordo com a Lei n. 13.467 de 2017, poderá sofrer redução para até trinta minutos em jornadas superiores a seis horas, restando duvidoso se este intervalo, qual seja, de trinta minutos, atenderá a sua verdadeira finalidade, que é a de servir para descanso e alimentação.

Segundo Ricardo Rezende (Direito do trabalho esquematizado - 2012) “os chamados intervalos são pequenos lapsos de tempo que visam, precipuamente, à recuperação das energias do empregado, o que favorece a manutenção de sua higidez física e mental, evitando assim o acometimento por doenças ocupacionais e a ocorrência de acidentes de trabalho.”

Isto posto, importante mencionar o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho acerca da finalidade do intervalo intrajornada e sua possível flexibilização, senão vejamos:

**Ementa:** RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. INTERVALO INTRAJORNADA. NORMA COLETIVA. TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. 1. O intervalo intrajornada constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, que encontra fundamento, também, na Constituição Federal, conforme o disposto no art. 7º, XXII, da Carta Magna. 2. No presente caso, o Tribunal Regional reformou a sentença, para julgar improcedente o pedido de pagamento de horas extras provenientes da não concessão de intervalo intrajornada ante a particularidade do serviço desenvolvido pelo reclamante, porquanto possível

usufruir longas pausas entre uma tarefa e outra. 3 . A previsão da jornada de trabalho em norma coletiva e a ausência de anotação do referido intervalo restaram incontroversas. De outro lado, as premissas fáticas registradas no acórdão regional conduzem à conclusão de que o empregado não usufruía livremente do intervalo para descanso e alimentação, porquanto permanecia, o reclamante, durante a sua jornada, à disposição do empregador, não podendo, sequer, ausentar-se do ambiente de trabalho. Desse modo, não se pode entender como cumprida a finalidade do intervalo intrajornada, o qual não era efetivamente usufruído pelo empregado. 4. Por sua vez, conquanto se deva prestigiar a vontade coletiva, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal, é inválida a cláusula de Acordo Coletivo que autoriza a supressão do intervalo intrajornada, a despeito de suposta compensação de vantagens, porquanto o período de descanso em comento, por visar à garantia da higidez física l do trabalhador, não se insere dentre os direitos passíveis de flexibilização. Tal compreensão encontra-se pacificada nesta Corte desde a edição da OJ 342/SDI-I/TST, convertida no item II da Súmula 437 do TST ("É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988) infenso à negociação coletiva."). Violado o art. 7º, XXII, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.

Tribunal Superior do Trabalho TST – RECURSO DE REVISTA: RR 11218720125080/01 1121-87.2012.5.08.0101, Órgão Julgador: 1ª Turma, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Julgamento: 06/11/2013, Publicação: 14/11/2013.

Importante mencionar entendimento do professor Jorge Luiz Souto Maior, *in verbis*:

“Uma reforma pressupõe identificação de problemas, avaliação das causas e formulação de proposições com projeções de resultados que sejam eficientes para a solução desses problemas, partindo de estudos, pesquisas e análises; e a “reforma trabalhista” não atendia nenhum desses pressupostos, não passando, pois, de mera explicitação de poder de um setor muito específico da sociedade, um poder que, inclusive, se lhe apresentou de forma quase ilimitada no contexto da lógica anti democrática instaurada”.

Como se vê, o conceito de reforma trazida pelo autor Jorge Luiz Souto Maior não fora aplicado pelo legislador na Lei 13.467 de 2017, mais precisamente nos artigos anteriormente mencionados, quais sejam, artigos 611-A, III e 611-B, parágrafo único.

Portanto, percebe-se que a nova lei, qual seja, Lei n. 13.467 de 2017, ao estabelecer que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho possuem prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre o intervalo intrajornada, abre margens ao desrespeito para com o trabalhador, pois, assim, existe a permissão para intensificar a jornada de trabalho.

## 2.3 A INCONSTITUCIONALIDADE DO ARTIGO 611-A, III E 611-B, PARÁGRAFO ÚNICO DA LEI 13.467 DE 2017

Segundo o artigo 7º, XXII da Constituição Federal de 1988, “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.”.

Arnoldo Sússekind (2010) nos esclarece que:

“O disposto no inciso XXII contém somente uma diretriz para ser observada pela lei e demais fontes formais do Direito do Trabalho. Os “riscos inerentes ao trabalho”, nele referidos, dizem respeito aos infortúnios do trabalho, isto é, aos acidentes e às doenças profissionais. Eles podem ser não apenas reduzidos, como pretende a Lei Maior, mas eliminados ou neutralizados, sobretudo pela engenharia de segurança do trabalho. Já a medicina do trabalho vela tanto pela saúde do trabalhador na empresa, como pela higiene do ambiente onde ele presta serviços, constituindo, assim, o complemento indispensável do sistema de prevenção dos infortúnios do trabalho.”.

Renato Saraiva (2012) também já havia se pronunciado sobre o artigo 7º, XXII da Constituição Federal, *in verbis*:

“O disposto contido no inciso XXII apenas indica uma diretriz a ser observada pelas leis infraconstitucionais. Os riscos inerentes ao trabalho nele referidos dizem respeito aos infortúnios do trabalho, isto é, aos acidentes e às doenças profissionais, os quais devem ser reduzidos ou mesmo neutralizados, sobretudo pelo estabelecimento de normas de medicina e segurança do trabalho.”.

Isto posto, importante trazer à baila entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, senão vejamos:

**Ementa:** RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE . INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. REDUÇÃO POR NEGOCIAÇÃO COLETIVA. INVALIDADE. NORMA DE ORDEM PÚBLICA. SÚMULA 437, II, DO C. TST. O intervalo mínimo estabelecido em lei para refeição e descanso é direito indisponível do trabalhador, concernente à sua higidez física e mental, sobre o qual não podem dispor as partes em absoluto, sequer por negociação coletiva. Se concedido parcialmente ou suprimido o intervalo, deve ser pago o período total correspondente, acrescido do adicional de horas extraordinárias. Exegese da Súmula nº 437, I e II, do c. TST. Recurso de revista conhecido e provido.

Tribunal Superior do Trabalho TST: ARR 9153520105020255, Órgão Julgador: 6ª Turma, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Julgamento: 08/10/2014, Publicação: 10/10/2014.

Destarte, importante mencionar o entendimento doutrinário de Sérgio Pinto Martins (2016), vejamos:

“A natureza jurídica do intervalo para refeição compreende a obrigação do empregado de não trabalhar para repousar ou se alimentar, assim como o empregador deve se abster de exigir trabalho do empregado nesse período. Diz respeito a norma de ordem pública absoluta e o interesse do Estado em preservar a saúde e a higidez física do trabalhador. Não pode ser modificado pela vontade das partes ou por norma coletiva.

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

O objetivo do intervalo é evitar a fadiga física e mental, reduzindo a possibilidade de acidentes do trabalho. O trabalhador se alimenta e descansa para poder repor suas energias e voltar a trabalhar novamente.

A jornada tem aspecto ativo, de trabalho desenvolvido durante o dia. Intervalo tem aspecto negativo, de não exigir trabalho para que o empregado possa descansar ou se alimentar.”.

Vejamos o que reza os artigos 611-A, III e 611-B, parágrafo único da Lei 13.467 de 2017:

“**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, respeitando o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

(...)”

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

(...)

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”.

Destarte, observa-se que a Lei 13.467 de 2017, além de flexibilizar o intervalo intrajornada, o desconsiderou como norma de saúde, higiene e segurança do trabalho, contrariando, assim, melhor entendimento doutrinário e jurisprudencial atuais, os quais consideram tal intervalo como norma de ordem pública absoluta, e, portanto, inadmissível de ser modificado pela vontade das partes ou por norma coletiva, haja visto que os dispositivos constitucionais são normas de ordem pública.

## 2.3 RISCOS À SAÚDE DO TRABALHADOR DECORRENTE DA DIMINUIÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

De acordo com os comentários do professor Jorge Luiz Souto Maior (2017), acerca da flexibilização do intervalo intrajornada, tem-se a seguinte afirmação:

“A proposta se mostra contraditória, pois se diz que a “reforma” quer evitar a intervenção do Estado, deixando tudo para a livre vontade das partes, mas fixa um limite de intervalo de no mínimo 30 minutos, deixando claro que há limites para a negociação. E por que 30 minutos é “moderno” e suficiente, e uma hora é antigo e excessivo? O intervalo, vale lembrar, é uma das questões de ordem pública, necessária para a preservação da saúde dos trabalhadores, inclusive para evitar os custos sociais dos acidentes e das doenças profissionais. E, de todo modo, a legislação atual não proíbe a redução do intervalo para 30 minutos, exigindo apenas que a questão de ordem pública seja observada por meio da verificação das condições necessárias para tanto pelo órgão estatal competente.”

Importante também mencionar entendimento do doutrinador Sergio Pinto Martins (2016) *in verbis*:

“O repouso mínimo de uma hora pode ser reduzido apenas por ato do Ministro do Trabalho e ouvida a Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho, desde que se verifique que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob o regime de horas extras (§ 3º do art. 71 da CLT). A norma legal, contudo, não dispõe qual o limite da redução, entendendo-se, em razão de orientação administrativa, que a redução seria de até 30 minutos, que corresponde a um intervalo mínimo razoável para alimentação. (...)

A norma coletiva não poderia suprimir ou reduzir intervalo, pois trata-se de norma de ordem pública e de higiene do trabalho a concessão do intervalo contido no art. 71 da CLT (S. 437, II do TST).

Apenas o Ministério do Trabalho é que pode reduzir o intervalo e não por meio de norma coletiva (§ 3º do art. 71 da CLT). A norma coletiva, ao estabelecer intervalo inferior ao legal ou suprimi-lo, atenta contra a previsão legal e não tem, portanto, valor. Não pode ser suprimido por negociação coletiva, pois a matéria não pode ser negociada quanto a direito indisponível do trabalhador, que não pode ser modificado pela vontade do sindicato e não está na esfera de negociação do sindicato, por se tratar de norma de ordem pública.

À norma coletiva é vedada a supressão ou a redução de intervalo, pois a concessão do intervalo contido no art. 71 da CLT é norma de ordem pública, de saúde e de higiene do trabalho.

Inexiste violação ao inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal, quanto ao reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos, pois devem ser respeitadas as normas de ordem pública.”

Como já dito anteriormente, segundo Sergio Pinto Martins (2016), “o intervalo serve para o empregado se alimentar, de forma que o organismo possa absorver o alimento de maneira normal. Serve, também, para descansar para retornar ao trabalho, restabelecendo seu organismo.”, e ainda afirma que este intervalo “evita que ocorram acidentes, em razão da fadiga física do trabalhador. Fazer a refeição de forma corrida pode trazer estresse aos órgãos do aparelho digestivo.”.

Desse modo, observa-se que, segundo a melhor doutrina, a diminuição do intervalo intrajornada pode trazer riscos à saúde do trabalhador, tendo em vista que se concedido de forma irregular, além de trazer estresse aos órgãos do aparelho digestivo, também existe grande probabilidade de ocorrer acidentes durante a jornada de trabalho.

Isto posto, importante trazer à baila entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, senão vejamos:

**Ementa:** AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA. INVALIDADE. CONCESSÃO PARCIAL. NATUREZA JURÍDICA. SÚMULA 437/TST. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. 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. Por essa razão é que a Constituição, sabiamente, arrolou no rol dos direitos dos trabalhadores a -redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança- (art. 7º, XXII, da CF). As normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornadas também têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais. É que, afóra os 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 da República. Assim, as regras jurídicas que, em vez de reduzirem os riscos inerentes ao trabalho, alargam ou aprofundam tais riscos, mostram-se francamente inválidas, ainda que subscritas pela vontade coletiva dos agentes econômicos envoltos à relação de emprego. Nos termos do item II da Súmula 437/TST, é inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva. É bem verdade que o ordenamento jurídico permite a prática de um ato unilateral pelo empregador, que importa em diminuição de um dos intervalos legais; porém, trata-se de redução sem real prejuízo. De fato, o art. 71, § 3º, da CLT, permite que se diminua o lapso temporal mínimo de 1 hora para refeição e descanso caso o estabelecimento atenda integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não

estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares (ou seja, quando houver, objetivamente, circunstâncias e equipamentos que favoreçam a mais simples, ágil e sã alimentação pelo obreiro no próprio local de trabalho). Porém, insista-se: tal redução dependerá de ato do Ministro do Trabalho, após ouvido o órgão responsável pela área de segurança e medicina do trabalho do respectivo Ministério. Nesse quadro, a redução em exame resulta, sem dúvida, de iniciativa deflagrada unilateralmente pelo empregador, mas decidida apenas pela autoridade administrativa (§ 3º do art. 71, CLT). Na hipótese dos autos, restou consignado no acórdão recorrido que a Obreira ativava-se regularmente em regime de sobrejornada, razão pela qual o intervalo intrajornada reduzido há que ser remunerado como hora extraordinária. Acresça-se, outrossim, que nos termos dos itens I e IV da Súmula 437/TST, -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- e -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-. Desse modo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. TST – AIRR: 10029620125150445, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 04/12/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/12/2013.

Feitas estas considerações, necessário também mencionar entendimento de Maurício Godinho Delgado (2005), vejamos:

“É importante enfatizar que o maior ou menor espaçamento da jornada (e duração semanal e mensal do labor) atua, diretamente, na deterioração ou melhoria das condições de trabalho na empresa, comprometendo ou aperfeiçoando uma estratégia de redução dos riscos e malefícios inerentes ao ambiente de prestação de serviços. Noutras palavras, a modulação da duração do trabalho é parte integrante de qualquer política de saúde pública, uma vez que influencia, exponencialmente, a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho adotadas na empresa. Do mesmo modo que a ampliação da jornada (inclusive com a prestação de horas extras) acentua, drasticamente, as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais ou acidentes do trabalho, sua redução diminui, de maneira significativa, tais probabilidades da denominada “infelizmente do trabalho”.”.

Assim, resta evidente a necessidade da concessão do intervalo intrajornada de no mínimo 01 (uma) hora, haja vista que dessa forma, se torna preservada a saúde do obreiro, diminuindo, portanto, os riscos de acidente de trabalho.

## 2.4 A RELEVÂNCIA DA NORMA ANTIGA COMO FORMA DE MEDIDA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE E PRESERVAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR

O descanso e a alimentação são direitos fundamentais do trabalhador. De acordo com o doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2009) “a relevância dos intervalos tem crescido ao longo da 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 especializado.”.

O intervalo intrajornada possui a finalidade de assegurar direitos fundamentais ao trabalhador, como o direito à segurança e à saúde. Tal intervalo garante ao obreiro a concentração normal durante sua jornada de trabalho, justificando, portanto, a necessidade da devida concessão deste intervalo.

Mauricio Godinho Delgado (2009) nos ensina que:

“Intervalos e jornada, hoje, não se enquadram, porém, como problemas estritamente econômicos, relativos ao montante de força de trabalho que o obreiro transfere ao empregador em face do contrato pactuado. É que os avanços das pesquisas acerca da saúde e segurança no cenário empregatício têm ensinado que a extensão do contato do empregador com certas atividades ou ambientes laborativas é elemento decisivo à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso desses ambientes ou atividades. Tais reflexões têm levado à noção de que a redução da jornada em certas atividades ou ambientes, ou a fixação de adequados intervalos no seu interior, constituem medidas profiláticas importantes no contexto da moderna medicina laboral. Noutras palavras, 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.”

Segundo este autor, é por esta razão “que a Constituição, sabiamente, arrolou como já estudado, no rol dos direitos dos trabalhadores a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (artigo 7º, XXII).”

Mauricio Godinho Delgado (2009) ainda acrescenta:

Isso significa que as normas jurídicas concernentes a intervalos intrajornadas também têm caráter de normas de saúde pública, não podendo, em princípio, ser suplantadas pela ação privada dos indivíduos e grupos sociais. É que, afora os princípios gerais trabalhistas de imperatividade das normas desse ramo jurídico especializado e da vedação a transação lesivas, tais regras de saúde pública estão imantadas de especial obrigatoriedade, por determinação expressa oriunda da Carta da República. De fato, todos os preceitos constitucionais acima citados

colocam como valor intransponível o constante aperfeiçoamento das condições de saúde e segurança laborais, 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 envolventes à relação de emprego.

Dessa forma, resta nítida a relevância da norma antiga como forma de medida de prevenção de acidentes e preservação da saúde do trabalhador, tendo em vista que a referida norma, antes de sofrer alterações da Lei 13.467 de 2017, previa em seu artigo 71 que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração excedesse de 6 (seis) horas, era obrigatória a concessão de um intervalo mínimo, de 1 (uma) hora.

O referido intervalo mínimo de 1 (uma) hora é considerado pelas doutrinas e pelas jurisprudências atuais como suficiente para cumprir com o seu objetivo, que é de servir para que o trabalhador se alimente e descanse, não sendo possível, portanto, cumprir tais objetivos nos casos em que o trabalhador goze de período inferior a 1 (uma) hora.

Importante também trazer à baila, que mesmo quando o período mínimo para descanso e alimentação era de 1 (uma) hora, segundo o artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 antes da “Reforma Trabalhista”, os trabalhadores dificilmente gozavam da integralidade deste período, como se vê nos seguintes julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho:

TRT-PR-11-11-2008 INTERVALO INTRAJORNADA MÍNIMO NÃO CONCEDIDO. PAGAMENTO CUMULATIVO DA HORA E DO ADICIONAL. NATUREZA SALARIAL.

O desrespeito ao intervalo para repouso e alimentação, independentemente de acréscimo na jornada laboral, acarreta o pagamento do período correspondente não usufruído, como se fosse hora efetivamente trabalhada e extraordinária, para todos os efeitos legais, sendo devido, cumulativamente, a remuneração da hora normal e o adicional (legal ou convencional), com reflexos, pois a parcela não possui natureza indenizatória, mas sim caráter salarial, nos termos do artigo 71, § 4º, da CLT e OJ 354 da SDI-1 do C. TST.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT – 9: 3613220075907 PR 36132-2007-5-9-0-7, Órgão Julgador 4A. TURMA, Relator: Luiz Celso Napp, Data de Publicação: 11/11/2008.

RECURSO ORDINÁRIO. INTERVALO INTRAJORNADA MÍNIMO NÃO CONCEDIDO. NATUREZA JURIDICA SALARIAL.

O trabalhador permanecendo à disposição do empregador, por mais de 06 (seis) horas prestando serviço, faz jus a período de intervalo para repouso e

alimentação de, no mínimo, 01 (uma) hora - exegese do artigo 71 da CLT, consoante reconhecido na sentença de origem. Adoto, no particular, a Orientação Jurisprudencial nº 354 da SDI-1 do TST. Assim, as horas extras decorrentes do intervalo intrajornada mínimo não concedido tem natureza salarial, devendo repercutir no aviso prévio, férias proporcionais acrescidas de 1/3, 13º salário, repouso semanal remunerado e no FGTS + 40%. (Processo: RO - 0000483-59.2011.5.06.0161 (01986-2005-005-06-00-7), Relator: Maria Clara Saboya A. Bernardino, Data de julgamento: 08/07/2012, Terceira Turma, Data de publicação: 12/07/2012)

TRT-PR-12-09-2008 INTERVALO INTRAJORNADA MÍNIMO NÃO CONCEDIDO. PAGAMENTO CUMULATIVO DA HORA E DO ADICIONAL. NATUREZA SALARIAL.

O desrespeito ao intervalo para repouso e alimentação, independentemente de haver acréscimo na jornada laboral, acarreta o pagamento do período correspondente não usufruído, como se fosse hora efetivamente trabalhada e extraordinária, para todos os efeitos legais, sendo devido, cumulativamente, a remuneração da hora normal e o adicional (legal ou convencional), com reflexos, pois a parcela não possui natureza indenizatória, mas sim caráter salarial, nos termos do artigo 71, § 4º, da CLT e OJ 355 da SDI-1 do C. TST.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT – 9: 19157200728900 PR 19157-2007-28-9-0-9, Órgão Julgador: 4A. TURMA, Relator: Luiz Celso Napp, Data de Publicação: 12/09/2008.

Ementa: INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO MEDIANTE ACORDO COLETIVO. INVALIDADE. A decisão regional encontra-se em consonância com a OJ 342/SBDI-1, desta Corte, segundo a qual, 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 (arts. 71 da CLT e 7º, XXII, da CF/88), infenso à negociação coletiva. Recurso não conhecido. INTERVALO INTRAJORNADA. NATUREZA JURÍDICA.

O intervalo intrajornada foi concebido com o objetivo de assegurar ao trabalhador condições de saúde e segurança no meio laboral, possibilitando a preservação da sua saúde mental e física, ao longo da prestação do trabalho diário. O descumprimento dessa garantia gera a obrigação de pagamento da penalidade prevista no art. 71, § 4º, da CLT, que, apesar da semelhança na forma de cálculo, não é pagamento de horas extras. Dessa forma, patente a natureza indenizatória do intervalo intrajornada mínimo não concedido, não havendo de se falar em reflexos sobre outras verbas. Recurso conhecido e provido.

Tribunal Superior do Trabalho TST – RECURSO DE REVISTA: RR 690007220055010321 69000-72.2005.5.01.0321, Órgão Julgador: 2ª Turma, Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 31/10/2007, Data de Publicação: 30/11/2007.

Feitas estas considerações, observa-se o quanto a concessão de no mínimo 1 (uma) hora de intervalo intrajornada é importante para o trabalhador, pois, assim, sua saúde se torna preservada e os riscos de ocorrência de acidentes no ambiente de trabalho são prevenidos. Observa-se também que mesmo quando a lei dispusera de no mínimo 1 (uma) hora para descanso e alimentação, dificilmente havia o cumprimento na prática, e se tal descumprimento é algo corriqueiro na vida

dos trabalhadores, se torna previsível que o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos trazido pela Lei 13.467 de 2017 também será desrespeitado.

### **3. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com o desenvolvimento do presente estudo, restou demonstrado uma diferença gritante entre a Consolidação das Leis do Trabalho antes e depois da instrumentalização da Lei 13.467/2017, mais conhecida como “Reforma Trabalhista”.

O que para muitos a flexibilização do intervalo intrajornada significa apenas uma mera redução de tempo para descanso e alimentação, para o trabalhador significa algo muito mais importante, tendo em vista que para ele, a flexibilização não flexibilizou apenas o referido intervalo, flexibilizou também sua saúde e os riscos de acidente no ambiente de trabalho.

De um modo geral, as decisões doutrinárias e jurisprudenciais atuais trazem o mesmo entendimento, qual seja, de que a flexibilização do intervalo intrajornada não é passível de supressão, nem por acordo coletivo, nem tampouco por convenção coletiva.

Restou claro que o legislador não se preocupou em preservar a saúde do trabalhador, nem de prevenir a ocorrência de acidentes no ambiente de trabalho tendo em vista que desconsiderou o intervalo intrajornada norma de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Observa-se, também, que ao realizar pesquisas jurisprudenciais, verificou-se que mesmo quando a lei dispusera de um intervalo de 01 (uma) hora para descanso e alimentação, os trabalhadores não gozavam da integralidade deste intervalo, sempre por motivos alheios às suas vontades, e se esta é a realidade atual, o desrespeito ao cumprimento de 30 (trinta) minutos se torna algo previsível.

Não obstante, torna-se imprescindível, dada a relevância do assunto em questão, realizar pesquisas constantes a partir da presente data, haja vista ser o tema aqui estudado muito recente (Lei 13.467 de 2017), é de se esperar que ainda está por vir infindáveis discussões.

Nesse sentido, conclui-se que o legislador fora infeliz ao flexibilizar o intervalo intrajornada, tendo em vista que além de desrespeitar o trabalhador, desrespeitou também a Constituição Federal, pois não se atentou pelo fato de este intervalo estar garantido como norma de ordem pública.

#### 4. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEZERRA, Christiane Singh; TASCA, Carolina Fernanda Fidelis Brambila. A indisponibilidade dos direitos do trabalhador em face da flexibilização da legislação trabalhista brasileira. *Âmbito Jurídico*. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=14590](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=14590)> Acesso em: 01/11/2017.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 28/11/2017.

BRASIL. Lei nº 13.467, DE 13 de julho de 2017. Consolidação das Leis do Trabalho. 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)> Acesso em 15/11/2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 8. Ed. – São Paulo: LTr, 2009.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. Fundamentos de metodologia científica. 7. Ed. – São Paulo: Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 32. Ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>> Acesso em: 25/10/2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A “reforma” trabalhista era para retirar direitos, reconhecem os “donos da bola”. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-era-para-retirar-direitos-reconhecem-os-donos-da-bola>> Acesso em: 23/10/2017.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT – 9: 19157200728900 PR 19157-2007-28-9-0-9, Órgão Julgador: 4A. TURMA, Relator: Luiz Celso Napp, Data de Publicação: 12/09/2008. Disponível em: <<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18959525/19157200728900-pr-19157-2007-28-9-0-0-trt-9>> Acesso em 28/09/2017.

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região TRT-6 - Recurso Ordinário: RO 00004835920115060161. Relator: Maria Clara Saboya A. Bernardino, Data de julgamento: 08/07/2012, Terceira Turma, Data de publicação: 12/07/2012. Disponível em: <<https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/420440168/recurso-ordinario-ro-4835920115060161>> Acesso em: 25/09/2017.

Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista RO 30911720115100000. Órgão Julgador: Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data do Julgamento: 15/10/2013, Data da Publicação: 18/10/2013. Disponível em: <

<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24347433/recurso-ordinario-ro-30911720115100000-3091-1720115100000-tst>> Acesso em: 15/10/2017.

Tribunal Superior do Trabalho. Recurso Ordinário Trabalhista. RO 89460820125040000, Órgão Julgador: Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data do Julgamento: 23/02/2015, Data da Publicação: 06/03/2015. Disponível em: <  
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/172131624/recurso-ordinario-trabalhista-ro-89460820125040000>> Acesso em: 13/10/2017.

Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. RR 11218720125080/01, Órgão Julgador: 1ª Turma, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Julgamento: 06/11/2013, Publicação: 14/11/2013. Disponível em: <  
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24635935/recurso-de-revista-rr-11218720125080101-1121-8720125080101-tst>> Acesso em: 10/10/2017.

Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. ARR 9153520105020255, Órgão Julgador: 6ª Turma, Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Julgamento: 08/10/2014, Publicação: 10/10/2014. Disponível em: <  
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/144973243/arr-9153520105020255>> Acesso em: 08/10/2017.

Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. AIRR: 10029620125150445, Relator: Maurício Godinho Delgado, Data de Julgamento: 04/12/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/12/2013. Disponível em: <  
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121153217/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-10029620125150145>> Acesso em: 05/10/2017.

Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. RR 690007220055010321 69000-72.2005.5.01.0321, Órgão Julgador: 2ª Turma, Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 31/10/2007, Data de Publicação: 30/11/2007. Disponível em: <  
<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2808704/recurso-de-revista-rr-690007220055010321-69000-7220055010321>> Acesso em: 03/10/2017.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região TRT – 9: 3613220075907 PR 36132-2007-5-9-0-7, Órgão Julgador 4A. TURMA, Relator: Luiz Celso Napp, Data de Publicação: 11/11/2008. Disponível em: <  
<https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18954117/3613220075907-pr-36132-2007-5-9-0-7-trt-9>> Acesso em: 01/10/2017.

RESENDE, Ricardo. Direito do trabalho esquematizado. 2. Ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2012.

SARAIVA, Renato. Direito do Trabalho. 15. Ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: METODO, 2012.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do trabalho. 4. Ed. – Rio de Janeiro: Renovar, 2010.