

PONTIFICIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Ana Carolina Freitas Rodrigues

**A REPERCUSSÃO DA REFORMA TRABALHISTA NOS PERÍODOS DE REPOUSO
INTERVALOS E FÉRIAS
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO**

**SÃO PAULO
2021**

PONTIFICIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP

Ana Carolina Freitas Rodrigues

**A REPERCUSSÃO DA REFORMA TRABALHISTA NOS PERÍODOS DE REPOUSO
INTERVALOS E FÉRIAS**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de **ESPECIALISTA em DIREITO DO TABALHO** sob a orientação do (a) Prof. Me. **Arthur Leopoldino Ferreira Neto.**

SÃO PAULO

2021

BANCA EXAMINADORA

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia ao meu marido, melhor amigo e companheiro de todas as horas Reinaldo Lopes, que além de cuidar da manutenção do lar enquanto eu permanecia ocupada com este projeto, foi capaz de me incentivar todos os dias e sem o qual eu não teria conseguido concluir esta difícil tarefa. Muito obrigada pela sua presença em minha vida;

À minha mãe, Marina Ap. Freitas Bittener e, ao pai, João Duarte Rodrigues (*in memoriam*), meus maiores e melhores orientadores na vida e pilares da minha formação como ser humano, por todo carinho, amor e cuidado em todos os meus anos de vida;

E, à Ayla Rodrigues Lopes, minha filha, minha mais nova razão de viver, pelo acompanhamento do desenvolvimento deste trabalho, ainda no meu útero e fora dele, com sua chegada a esta existência.

RESUMO

Os períodos de repouso, concedidos aos empregados como medidas de saúde, higiene e segurança, destinados a recuperação da força de trabalho e diminuição das probabilidades de ocorrência de doenças profissionais e acidentes laborais, surgiram com a identificação de que longas e excessivas jornadas de trabalho poderiam prejudicar tanto a qualidade física quanto psíquica do empregado, podendo provocar o desenvolvimento de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho, improdutividade laboral, bem como, acarretar a perda da própria vida do funcionário.

Algumas alterações legislativas trazidas pela reforma trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, prejudicaram o trabalhador e visaram o custo trabalhista em detrimento da preservação das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas no art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal. Consequentemente, a alteração lesiva destas disposições legais mostra-se claramente contrária à Égide Constitucional que resguardava a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança e o princípio da indisponibilidade de direitos do trabalhador, bem como, a efetivação das funções do Direito do Trabalho, dentre os quais, a realização dos valores sociais, a proteção do trabalhador diante do poder econômico do empregador, a garantia da dignidade do trabalhador e a coibição da exploração do trabalho humano como fonte de riqueza.

Palavras-chave: Períodos de Repouso. Intervalos. Férias. Normas de Saúde. Segurança do Trabalho. Proteção do Trabalhador. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

Rest periods, granted to employees as measures of health, hygiene and safety, recovery of the workforce and reduction of the probabilities of the occurrence of occupational diseases and accidents at work, arose with the identification that long and excessive working hours harm both the physical as well as the psychological quality of the job, which can cause the development of occupational diseases, accidents at work, unproductive work, as well as causing the loss of the employee's own life.

Some legislative changes brought about by the labor reform, through Law nº 13.467/ 2017, harmed the worker and targeted the costumer in detriment to the preservation of health, hygiene and safety standards at work, as provided in art. 7, item XXII of the Federal Constitution. Consequently, the alteration damaging these rules is clearly contrary to the Constitutional Aegis that safeguarded the reduction of risks inherent to work through health, hygiene and safety rules and the principle of the unavailability of workers' rights, as well as functions of Labor Law, among which, the realization of social values, the protection of past workers from the economic power of the employer, the guarantee of the dignity of the worker and the restraint on the exploitation of human labor as a source of wealth.

Key-words: Rest Periods. Breaks. Vacation. Health Standards. Workplace Safety. Worker Protection. Labor Reform.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	1
1. Períodos de Repouso	3
2. Intervalo Intragrupo	10
3. Intervalos Especiais	17
3.1. Intervalo para Recuperação Térmica	18
3.2. Intervalo dos Cabineiros nas Estações de Tráfego	22
3.3. Intervalo dos Operadores Cinematográficos.....	23
3.4. Intervalo dos Mecanógrafos, Escrituradores e Digitadores	23
3.5. Intervalo dos Prestadores de Serviço de Telefonia, Telegrafia Submarina ou Subfluvial, de Radiotelegrafia ou de Radiotelefonia	25
3.6. Intervalo do Minerador.....	27
3.7. Intervalo dos Médicos.....	27
3.8. Intervalo do Radialista	28
3.9. Intervalo do Motorista Profissional.....	29
3.10. Intervalo para Amamentação.....	30
3.11. Intervalo do Art. 384 da CLT	39
4. Intervalo Intergrupo	43
5. Intervalos Intersemanais	46
6. Repouso em Feriados.....	50
7. Férias Anuais	51
7.1. Fundamentos, Caracterização e Natureza Jurídica das Férias	52
7.2. Aquisição do Direito a Férias, Concessão e Gozo das Férias	53
7.3. Procedimentos, Remuneração e Terço Constitucional de Férias	57
7.4. Conversão Pecuniária das Férias.....	62
7.5. Ausência de Concessão das Férias e o Pagamento em Dobro	63
7.6. Férias Coletivas	65

7.7. Férias e a Extinção do Contrato de Trabalho	67
7.8. Prescrição	68
CONCLUSÃO	70
BIBLIOGRAFIA	71

INTRODUÇÃO

A criação dos períodos de repouso na legislação ocorreu de forma a proporcionar ao empregado lapso temporal no qual o trabalhador permanecesse dispensado da prestação de serviço ao empregador, possibilitando a recuperação de suas forças laborais e a diminuição das probabilidades de ocorrência de doenças profissionais e acidentes do trabalho, vez que a jornada excessiva de trabalho pode acarretar a perda da própria vida do funcionário, prejudicando tanto a qualidade física quanto psíquica do empregado.

Isso porque, o homem não é uma máquina, e longas jornadas de trabalho causam desgaste nos trabalhadores e podem provocar o desenvolvimento de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e improdutividade laboral, sendo necessário ao empregado repousar, se alimentar, realizar atividades de lazer e entreter-se com sua família, situações que propiciam a recomposição das energias físicas e psicológicas do trabalhador e a continuidade de sua vida laboral junto ao empregador.

A ordem jurídica brasileira operacionaliza os “períodos de repouso” concedidos aos empregados como medidas de saúde, higiene e segurança, estabelecendo-se limites para a jornada de trabalho por meio dos lapsos temporais nos quais ocorrem os referidos períodos de repouso, os quais podem ocorrer dentro da jornada de trabalho ou entre as jornadas laborais.

Segundo levantamento divulgado pelo Tribunal Superior do Trabalho¹, um dos principais efeitos da reforma trabalhista foi a diminuição das ações distribuídas na Justiça do Trabalho contra empresas da Indústria.

A redução do ajuizamento das ações trabalhistas se deu em razão das novas regras para a distribuição das reclamações, que partem desde dificuldades para a concessão da justiça gratuita até o pagamento de honorários sucumbenciais ao advogado do empregador.

Dessa forma, algumas alterações trazidas pela reforma trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017 prejudicaram o trabalhador e visaram muito mais o custo trabalhista do que a preservação das normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas no art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal, dentre elas, a possibilidade de transação da redução do intervalo intrajornada ou retribuição pecuniária apenas do período suprimido deste, extinguindo-se a “hora extra ficta” e reduzindo a eficácia social do referido intervalo.

¹ Disponível em <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos>
Acesso em 04-03-2021.

Isso porque, as normas que regulamentam os períodos de descanso do trabalhador, entre estes, o intervalo intrajornada, tem caráter de saúde pública, sendo inerente a este tipo de norma a vedação de transação lesiva ao empregado, pois afetariam, diretamente, a higidez física e mental do empregado em seu labor diário, bem como, as condições de saúde e segurança laborais.

Consequentemente, a alteração lesiva destas disposições legais mostra-se claramente contrária à Égide Constitucional que resguardava a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança e o princípio da indisponibilidade de direitos do trabalhador, bem como, a efetivação das funções do Direito do Trabalho, dentre os quais, a realização dos valores sociais, a proteção do trabalhador diante do poder econômico do empregador, a garantia da dignidade do trabalhador e a coibição da exploração do trabalho humano como fonte de riqueza.

Sendo assim, verifica-se que algumas alterações trazidas pela Reforma Trabalhista favoreceram o empregador em detrimento do empregado, amedrontando o empregado na busca do seu direito, impondo-lhe o risco de condená-lo se sucumbente na demanda, reduzindo direitos, gerando lucros e deixando de lado a saúde e segurança do trabalhador.

1. Períodos de Repouso

Define-se como “período de repouso” o tempo que o empregado permanece desobrigado à prestação de serviço ao seu empregador, após ter se colocado à disposição deste último em cumprimento do contrato de trabalho e, consequentemente, do desenvolvimento da jornada laboral.

Os períodos de repouso possibilitam o reestabelecimento do obreiro, sendo certo que a ordem jurídica brasileira operacionaliza os intervalos concedidos aos empregados como medidas de saúde, higiene e segurança, os quais estão intrinsecamente ligados ao direito absoluto à vida, possibilitando aos empregados recuperar suas forças, diminuir as probabilidades de ocorrência de doenças profissionais e acidentes do trabalho, vez que a jornada excessiva de trabalho pode acarretar a perda da própria vida do funcionário, prejudicando tanto a qualidade física quanto psíquica do empregado.

Isso porque, longas jornadas de trabalho causam desgaste nos trabalhadores, que, por sua vez, podem ocasionar doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e improdutividade laboral, sendo necessário ao empregado repousar, se alimentar, realizar atividades de lazer, entreter-se com sua família, de forma a recompor suas energias físicas e psicológicas e dar continuidade a sua vida laboral junto ao empregador.

Conseqüentemente ao ser humano enquanto trabalhador, o descanso é um mecanismo revitalizador das energias despendidas na jornada laboral, em prol de sua saúde física e mental e, ainda, da segurança do trabalho, períodos estes a serem concedidos dentro da própria jornada de trabalho, por meio dos intervalos intrajornada, e entre jornadas diferentes, através dos intervalos interjornadas.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado², a modulação e a frequência da duração do trabalho proporcionam a eficácia das medidas de medicina e segurança do trabalho.

Em observância às medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho o legislador estabeleceu limites para a jornada de trabalho, não deixando ao critério do empregador determinar e instituir as pausas ao trabalho.

Os lapsos temporais nos quais acontecem os períodos de repouso das atividades laborais são denominados “intervalos” e podem ocorrer dentro da jornada de trabalho ou entre as jornadas de trabalho, possibilitando o restabelecimento físico e

² **Curso de Direito do Trabalho.** 9ª ed. p.784.

mental do trabalhador, evitando a ocorrência de acidentes no trabalho, bem como, favorecendo a inserção do empregado no contexto familiar, social e comunitário.

Em âmbito constitucional, sem prejuízo de outras referências esparsas, estabelece a Constituição Federal de 1988, no inciso XXII do artigo 7º, o estabelecimento de normas de saúde, higiene e segurança inerentes à jornada de trabalho como direito fundamental dos trabalhadores:

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

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

No mesmo sentido, garantem os artigos 196, 197 e 200, inciso II da Carta Magna, por meio da adoção de políticas sociais que visem a redução do risco de doenças, direitos relativos à saúde:

Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Art. 197. São de relevância pública as ações e serviços de saúde, cabendo ao Poder Público dispor, nos termos da lei, sobre sua regulamentação, fiscalização e controle, devendo sua execução ser feita diretamente ou através de terceiros e, também, por pessoa física ou jurídica de direito privado.

Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

(...)

II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador;

Destaca-se, também, a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 18 de maio de 1993, promulgada em 29 de

setembro de 1994 e, posteriormente consolidada pelo Decreto nº 10.088/19, que estabelece em seus artigos 4º e 5º que os respectivos membros devem formular e colocar em prática política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores, inclusive, no que diz respeito à adaptação do tempo de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.

Art. 4 — 1. Todo Membro deverá, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e as práticas nacionais, formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho tenham relação com a atividade de trabalho, ou se apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio-ambiente de trabalho.

Art. 5 — A política à qual se faz referência no artigo 4 da presente Convenção deverá levar em consideração as grandes esferas de ação que se seguem, na medida em que possam afetar a segurança e a saúde dos trabalhadores e o meio-ambiente de trabalho:

a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, meio-ambiente de trabalho, ferramentas, maquinário e equipamentos; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);

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

c) treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que interagem, de uma ou outra maneira, para que sejam

atingidos níveis adequados de segurança e higiene;
d) comunicação e cooperação a níveis de grupo de trabalho e de empresa e em todos os níveis apropriados, inclusive até o nível nacional;
e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida de acordo com a política referida no artigo 4 da presente Convenção. (g.n.)

Ainda nesse sentido, o item 6 do artigo 7º do Pacto Internacional Relativo aos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 estabelece que toda pessoa tem o direito de desfrutar de condições justas e favoráveis de trabalho que garantam o descanso, o lazer e a limitação razoável das horas de trabalho.

Artigo 7º Os Estados Membros no presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

(...)

6. O descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados. (g.n.)

O artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos do Homem, por sua vez, dispõe que todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas.

Dessa forma, observa-se que o Direito do Trabalho inseriu períodos de repouso na jornada do trabalhador de forma a reduzir o tempo de efetiva exposição e contato do empregado à atividade contratada, como medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública.

Neste sentido lecionam o Ministro Maurício Godinho Delgado e a professora Gabriela Neves Delgado³:

(...) as normas jurídicas que implementam políticas ou medidas de proteção à saúde e segurança do trabalhador, com redução dos riscos inerentes ao trabalho, qualificam-se como normas imperativas

³ A Reforma Trabalhista no Brasil. p. 80.

estatais, impondo um efetivo dever ao próprio Estado - circunstância que impossibilita, naturalmente, a sua flexibilização ou supressão por instrumento coletivo negociado ou pela simples manifestação de vontade das partes contratantes, na esfera do contrato individual de trabalho. Direitos relacionados à saúde e à segurança no trabalho são, evidentemente, indisponíveis, condição que também impede a sua supressão por ato de renúncia ou de transação contratual.

Neste interim, constituem-se os períodos de repouso como limitadores da jornada de trabalho, pois possuem um fundamento biológico, operacionalizando a essência a dignidade da pessoa humana, haja vista que o organismo humano não suportar a exaustão da fadiga física e psíquica.

O direito é um instrumento feito pelo homem, para o homem, pois a pessoa humana é sua real e final destinatária. Deste modo, o princípio da dignidade da pessoa humana deve nortear a construção jurídica na elaboração das normas, bem como, auxiliar a interpretação realizada pelo interprete do direito, pois condiciona qualquer construção jurídica.

O princípio da dignidade da pessoa humana é o princípio que alicerça todo o ordenamento jurídico, vez que a dignidade é elemento fundamental e legitimador do sistema jurídico nacional, conforme o disposto no artigo 1º da Constituição da República de 1988, *in verbis*:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I - a soberania;
- II - a cidadania;
- III - a dignidade da pessoa humana;
- IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V - o pluralismo político.

Negar à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade, estar-se-á lhe negando a própria dignidade, vez que a dignidade da pessoa humana, no atual Diploma Constitucional, é considerada como o princípio fundamental do Estado brasileiro, o pilar principal sobre o qual se sustenta todo o sistema jurídico,

o grande mandamento de otimização da República Federativa do Brasil, e correspondente à própria essência do direito e de sua formação.

Nas palavras do professor Celso Antônio Pacheco Fiorillo⁴, *apud*, Rizzato Nunes, a dignidade da pessoa humana “é um piso vital mínimo imposto pela Carta Magna como garantia da possibilidade de realização histórica e real da dignidade da pessoa humana no meio social”.

Mais do que fundamento do Estado democrático de direito, a dignidade da pessoa humana foi o alicerce determinante para que outras garantias fossem asseguradas pela Carta Política de 1988, como o disposto no artigo 6⁰⁵ do citado diploma, *in verbis*:

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

Não há como se falar em dignidade da pessoa humana sem que seja assegurado ao cidadão o trabalho, a saúde, o lazer e os demais direitos sociais dispostos no piso vital mínimo dos direitos sociais trazidos pelo art. 6º da Constituição Federal de 1988. Estes direitos sociais são assegurados pelo Estado a todos os indivíduos como forma de efetivar o respeito à dignidade da pessoa humana.

Consubstanciados como forma de reduzir o tempo de efetiva exposição e contato do empregado à atividade contratada, como medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, os períodos de descanso que ocorrem dentro da jornada de trabalho são os intervalos intrajornada (art. 71 da CLT), destinados ao repouso e alimentação, com lapso temporal de 1 (uma) a 2 (duas) horas para jornadas superiores a 6 (seis) horas diárias e de 15 (quinze) minutos para jornadas laborais de 4 (quatro) a 6 (seis) horas diárias.

Existem, também, intervalos especiais fixados pelo Direito do Trabalho em decorrência do exercício de funções e atividades específicas pelo trabalhador, tais como, (i) o intervalo para recuperação térmica (art. 253 da CLT), de 20 (vinte) minutos de repouso depois de 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, destinado aos empregados que exerçam suas atividades laborais no interior de câmaras frigoríficas ou na movimentação de mercadorias do ambiente quente ou de

⁴ Direito de Antena em face do Direito Ambiental no Brasil. *apud* Rizzato Nunes. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana**. São Paulo: Saraiva, 2010, p.66.

⁵ Redação dada pela emenda constitucional nº 64 de 2010.

temperatura ambiente para ambiente frio e vice-versa; (ii) o intervalo dos cabineiros nas estações de tráfego (art. 245 da CLT), que não poderá ser inferior a 1 (uma) hora de repouso após a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, a qual pode ser dividida em 2 (dois) turnos e, nenhum destes turnos pode ter duração superior a 5 (cinco) horas, contando com um período de descanso entre duas jornadas de trabalho de 14 (quatorze) horas consecutivas; (iii) o intervalo dos operadores cinematográficos (art. 234 e art. 235 da CLT), onde, após a jornada laboral de 06 (seis) horas diárias, distribuídas em 5 (cinco) horas de trabalho em cabina e 1 (uma) hora de limpeza e lubrificação dos aparelhos de projeção ou revisão de filmes, haverá um intervalo de repouso entre jornadas de no mínimo de 12 (doze) horas, bem como, havendo prorrogação da jornada de trabalho em 2 (duas) horas diárias, haverá, também, o intervalo de 2 (duas) horas para folga entre os períodos de trabalho em cabina e limpeza e lubrificação dos aparelhos; (iv) o intervalo dos mecanógrafos, escrituradores e digitadores (art. 72 da CLT), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho consecutivo, haverá um repouso de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho; (v) o intervalo dos prestadores se serviço de telefonia, telegrafia submarina ou subfluvial, de radiotelegrafia ou de radiotelefonia (art. 229 da CLT), quando sujeitos a horários variáveis, contaram com 20 (vinte) minutos para descanso sempre que se verificar um esforço contínuo de mais de 3 (três) horas; (vi) o intervalo do minerador (art. 298 da CLT), de 15 (quinze) minutos de descanso após 3 (três) horas de esforço contínuo; (vii) o intervalo dos médicos (art. 8º da Lei nº 6.999/61), de 10 (dez) minutos de repouso para cada 90 (noventa) minutos de trabalho; (viii) o intervalo do radialista (Lei nº 6.615/78), em ocasiões onde se verificar um esforço nas atividades a cada 3 (três) horas, observar-se-á intervalos de 20 (vinte) minutos aos trabalhadores que cumprirem jornada de 7 horas diárias em atividade de cenografia e caracterização; (ix) o intervalo do motorista profissional (art. 67-C da Lei nº 13.103/15), observando-se 30 (trinta) minutos de intervalo para refeição e descanso a cada 6 (seis) horas na condução do veículo, sendo facultado o seu fracionamento e o do tempo de direção desde que não ultrapassadas 5 (cinco) horas e meias contínuas no exercício da condução e, 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas na condução do veículo, sendo facultado seu fracionamento e o tempo de direção; (x) o intervalo concedido à empregada gestante (art. 396 da CLT), onde a empregada mãe tem direito a dois intervalos de 30 (trinta) minutos cada um, destinados à amamentação de seu filho, até que criança complete seis meses de idade.

Temos, ainda, o período de descanso que ocorre entre o encerramento de uma jornada e o início de outra jornada de trabalho, conhecido como intervalo interjornada (art. 66 da CLT), possuindo como lapso temporal o mínimo de 11 (onze) horas, bem

como, os períodos intersemanais de repouso de 24 (vinte e quatro) horas, que ocorrem na intersecção dos módulos semanais de labor, denominados intervalos intersemanais e, também, de forma eventual, certos dias excepcionalmente eleitos para descanso pela legislação em face de datas comemorativas cívicas ou religiosas específicas, situados ao longo do ano-calendário, os feriados.

Sobre outra perspectiva, temos as férias anuais, que podem ser conceituadas o como um intervalo anual de descanso (art. 7º, inciso XVII da CF).

Acerca dos períodos de descanso, conceitua Mauricio Godinho Delgado⁶:

Os períodos de descanso conceituam-se como lapsos temporais regulares, remunerados ou não, situados intra ou intermódulos diários, semanais ou anuais do período de labor, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias ou de sua inserção familiar, comunitária e política.

Sendo assim, temos que os referidos períodos de descanso têm duração regulamentada pela legislação e podem ser remunerados ou não, todavia, o advento da reforma trabalhista, por meio da Lei nº 13.462/2017, trouxe modificações significativas a alguns destes intervalos, permitindo sua redução e/ou fracionamento, mediante negociação coletiva.

2. Intervalo Intrajornada

Intervalo intrajornada é o período destinado ao repouso e alimentação concedido ao empregado que exerce trabalho contínuo, como medida de saúde, higiene e segurança, possibilitando a recuperação das energias do empregado e o reestabelecimento tanto físico quanto mental do trabalhador.

Os intervalos intrajornadas podem ser classificados em comuns e especiais e, ainda, remunerados e não remunerados.

O intervalo intrajornada comum abrange diversas categorias de trabalhadores, enquanto que os intervalos considerados especiais são característicos apenas de certas categorias profissionais ou do exercício laboral em circunstâncias diferenciadas.

⁶ **Curso de Direito do Trabalho.** 9ª ed. p.861.

Dessa forma, para os empregados que exerçam jornada laboral superior a 06 (seis) horas, haverá a concessão do intervalo intrajornada comum, compreendendo o intervalo para refeição e descanso com lapso temporal de 01 (uma) a 02 (duas) horas, conforme preceitua o art. 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.

Aos empregados que exerçam jornada laboral entre 04 (quatro) a 06 (seis) horas, também haverá a concessão do intervalo intrajornada comum, compreendendo o intervalo para refeição e descanso de 15 (quinze) minutos, conforme dispõe o parágrafo 1º do art. 71 da CLT:

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

De outro turno, os empregados cuja jornada laboral diária não ultrapasse até 04 (quatro) horas, não terão direito ao referido intervalo.

Temos, ainda, o intervalo dos empregados rurais, também classificado como intervalo intrajornada comum, o qual é concedido aos obreiros que trabalham mais de 06 (seis) horas diárias, observando-se os costumes de cada região, estabelecido pelo artigo 5º da Lei nº 5.889/73:

Art. 5º Em qualquer trabalho contínuo de duração superior a seis horas, será obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação observados os usos e costumes da região, não se computando este intervalo na duração do trabalho. Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso.

Deve-se destacar que o intervalo destinado ao repouso e alimentação, previsto no art. 71 da CLT, não é computado na duração de trabalho e, consequentemente,

não é remunerado, nos termos do parágrafo 2º do aludido artigo. Isso porque, apenas os intervalos que integram a jornada laboral são remunerados.

Nesse sentido conceituou Mauricio Godinho Delgado⁷:

O padrão normativo geral trabalhista é que os intervalos intrajornadas constituem, em princípio, lapsos temporais não remunerados, uma vez que não são tempo laborado, nem tempo à disposição do empregador. Desse modo, apenas quando a ordem jurídica inequivocamente determinar a integração do intervalo na jornada é que passarão a produzir o efeito remuneratório aqui mencionado.

Inclusive, preceitua a Súmula 118 do C. TST que os intervalos que forem concedidos pelo empregador, de forma espontânea, por meio de acordo entre as partes ou cláusula contratual, e não estejam previstos em lei, representarão tempo à disposição da empresa e, como tal, deverão ser remunerados, destacando-se, ainda, que serão remunerados como serviço extraordinário se acrescidos ao final da jornada. Isso porque, a criação de novos intervalos não pode prejudicar o Obreiro, nem, tampouco, ampliar o tempo à disposição do empregador.

Assim estabelece o referido verbete de súmula nº 118 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 118 do TST - JORNADA DE TRABALHO.
HORAS EXTRAS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

Outrossim, por se tratar de período destinado à proteção da saúde física e mental do trabalhador, antes do advento da Lei nº 13.467/2017, o intervalo intrajornada não poderia ser suprimido, nem mesmo com a permissão do empregado. Nesse sentido era o teor do parágrafo 4º do art. 71 da CLT antes da reforma trabalhista:

⁷ **Curso de Direito do Trabalho.** 9ª ed. p.869.

§ 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.

No mesmo sentido, se consubstanciava a Súmula nº 437, inciso I do C.TST:

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

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

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

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

IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não

usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT. (g.n.)

Na perspectiva da legislação trabalhista anterior, na hipótese do empregado não ter usufruído do intervalo intrajornada ou não tê-lo usufruído de forma integral, teria o direito de receber a integralidade deste período como sobrejornada, com um acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, podendo variar de acordo com previsão normativa em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho da categoria.

Desta feita, as normas que asseguram o intervalo intrajornada são normas de ordem pública e, portanto, com força cogente, possuindo origem precipuamente na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho e em diversas normas internacionais com vigência no Brasil.

Ou seja, antes da Lei nº 13.467/2017, caso o empregado tivesse usufruído apenas 30 (trinta) minutos de intervalo para refeição e descanso, teria o direito a percepção de 01 (uma) referente ao referido intervalo que teria sido suprimido, como hora extra, criando-se a figura das “horas extras fictas”.

Todavia, com o advento da Lei nº 13.467/2017, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo para refeição e descanso implicará apenas no pagamento do período suprimido, acrescido de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, denominado “hora extra ficta”, nos termos da nova redação do parágrafo 4º do art. 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.

(...)

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

Por conseguinte, temos que a nova redução do parágrafo 4º do art. 71 da CLT trouxe ao intervalo intrajornada natureza indenizatória, ou seja, seu pagamento não repercute em outras verbas.

Deve-se destacar, ainda, que com o advento da reforma trabalhista, permitiu-se a redução do intervalo intrajornada até o limite de 30 (trinta) minutos para jornadas superiores a 06 (seis) horas, mediante negociação coletiva, nos termos do art. 611-A da CLT.

Nesse sentido, esclarece-se que a concessão de apenas 30 minutos de intervalo intrajornada deve ser realizada via Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, todavia, encerrada a vigência do instrumento coletivo, não será mais possível a supressão do intervalo até que seja firmado novo acordo ou convenção, já que a nova lei veda expressamente a ultratividade das negociações coletivas. A exceção à esta previsão são os empregados que percebam salário superior a 2 (duas) vezes o teto do Regime Geral da Previdência Social (aprox. R\$ 11.500,00), onde a redução do intervalo pode ser realizada via acordo individual.

Todavia, a possibilidade da redução e/ou fracionamento do intervalo intrajornada possui condição específica para os empregados submetidos a turnos ininterruptos de trabalho ou revezamento, sendo necessário ato do Ministro do Trabalho à sua concessão. Nesse sentido é o parágrafo 3º do art. 71 da CLT:

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

Nesta perspectiva, observa-se que os termos da nova égide *justrabalhista* acerca da duração do trabalho e intervalos englobam muito mais o custo trabalhista do desrespeito do referido intervalo ao empregador (art. 611-B da CLT), uma vez que referidas regras deixaram de tutelar, essencialmente, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas no art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal.

Isso porque, as normas que regulamentam os períodos de descanso do trabalhador, entre estes, o intervalo intrajornada, tem caráter de saúde pública, sendo

inerente a este tipo de norma a vedação de transação lesiva ao empregado, pois afetariam, diretamente, as condições de saúde e segurança laborais.

Desta forma, a modificação trazida pela Lei nº 13.467/2017 ao intervalo intrajornada, seja pela possibilidade de transação da redução do referido intervalo ou retribuição pecuniária apenas do período suprimido deste, reduziu a eficácia social do intervalo intrajornada, bem como, as condições de saúde e segurança dos empregados, uma vez que atinge, diretamente, a higidez física e mental do empregado em seu labor diário, mostrando-se claramente contrária à Égide Constitucional que resguardava a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XII da CF) e o princípio da indisponibilidade de direitos do trabalhador.

Nesse contexto, o princípio da norma mais favorável, vertente do princípio da proteção, perde sua eficácia no sistema jurídico-trabalhista, sendo o primeiro passo para que negociações coletivas possam disciplinar normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, algo que há muito já havia se consolidado como insuscetível, fato que fragiliza e ameaça os fundamentos principiológicos do Direito do Trabalho.

Inclusive, esse posicionamento era — e ainda é — partilhado por grande parte da doutrina, já que as normas que regulamentam segurança e medicina do trabalho constituem-se imperativos de proteção do hipossuficiente, sendo incabível a sua disposição pela vontade das partes, competindo ao próprio legislador tutelar o trabalhador, impedindo-o de concordar com redução desse intervalo, em detrimento de sua própria segurança, podendo gerar inúmeros problemas de saúde com o passar do tempo, além de queda no rendimento e na qualidade do trabalho, possibilidade maior de acidentes, devido à desatenção e ao cansaço.

Não obstante, temos que a supressão do intervalo para repouso e alimentação desrespeita não apenas a dignidade da pessoa humana, mas, também, a proibição de tratamento degradante e a higidez do meio ambiente laboral como direitos fundamentais e, a eficácia dos direitos fundamentais exige de todos o devido respeito e observância, cujo desrespeito não pode ser tolerado, vez que viola, diretamente, a Constituição Federal em seu o art. 1º, inciso IV; art. 5º, incisos III e X; art. 7º, incisos XXII e XXII; art. 200, inciso VIII e art. 225, parágrafo 3º.

3. **Intervalos Especiais**

No que se refere aos períodos destinados ao repouso, temos, também, intervalos especiais fixados pelo Direito do Trabalho, que são característicos de certas categorias profissionais, seja pelo exercício do trabalho em atividades laborativas especiais ou circunstâncias diferenciadas, que, por sua natureza ou ambientação, produzem forte desgaste nas condições físicas e psicológicas no trabalhador.

Os intervalos especiais concedidos às categorias profissionais ou circunstâncias diferenciadas podem ocorrer dentro da jornada de trabalho ou no lapso temporal existente entre o fim e início de uma nova jornada laboral. Isso porque, algumas categorias profissionais específicas tem intervalos interjornadas especiais fixados pela lei, à exemplo dos ferroviários, aeronautas e empregados do setor petrolífero.

Temos, ainda, dentre os intervalos especiais, intervalo destinado a garantir direito à alimentação da criança lactante e, também, aqueles oriundos de regimes de compensação de jornada, negociados no contexto da relação empregatícia, à exemplo do regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso (12x36) e 24 (vinte e quatro) horas de trabalho por 72 (setenta e duas) horas de descanso.

Ou seja, os referidos intervalos especiais consistem lapsos temporais excepcionais, superiores ao padrão legal fixado para o mercado de trabalho do país, para assegurar aos trabalhadores em condições atípicas de atividade laboral a diminuição do desgaste produzido no respectivo trabalhador.

Dessa forma, usufruir de períodos de repouso especiais garante aos profissionais destas categorias a redução e diminuição do desgaste produzido no respectivo trabalhador em razão das atividades laborais desenvolvidas, conforme garante a Constituição Federal em seu art. 7º, inciso XXII (*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*), ou, no caso da empregada que tenha criança lactante, a salvaguarda do direito à alimentação.

Deve-se destacar, ainda, que diferente do intervalo previsto no art. 71 da CLT, que não constitui tempo trabalhado e, por conseguinte, não é remunerado, existem intervalos considerados especiais, que são remunerados e são computados dentro da jornada de trabalho.

Na doutrina de Maurício Godinho Delgado⁸, pondera o ilustre jurista que:

⁸ *Curso de Direito do Trabalho*. p. 869

O padrão normativo geral trabalhista é que os intervalos intrajornadas constituem, em princípio, lapsos temporais não remunerados, uma vez que não são tempo laborado, nem tempo à disposição do empregador. Desse modo, apenas quando a ordem jurídica inequivocamente determinar a integração do intervalo na jornada é que passarão a produzir o efeito remuneratório aqui mencionado.

Destaca-se, também, que quaisquer outros intervalos que sejam concedidos espontaneamente pelo empregador, e que não estejam previstos em lei, representarão tempo à disposição do empregador e serão remunerados como serviço extraordinário, nos termos da Súmula 118 do C.TST:

**Súmula nº 118 do TST - JORNADA DE TRABALHO.
HORAS EXTRAS**

Os intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei, representam tempo à disposição da empresa, remunerados como serviço extraordinário, se acrescidos ao final da jornada.

3.1. Intervalo para Recuperação Térmica

Dentre os intervalos especiais concedidos às categorias e atividades profissionais que possuem natureza nociva à saúde do trabalhador, temos o intervalo para recuperação térmica, previsto no art. 253 da CLT, destinado aos empregados que exerçam suas atividades laborais no interior de câmaras frigoríficas ou na movimentação de mercadorias do ambiente quente ou de temperatura ambiente para ambiente frio e vice-versa.

O agente “frio” passa a se tornar um risco ao trabalhador quando há possibilidade de exposição do empregado às condições que o referido agente proporciona e às consequências que esta exposição pode trazer ao trabalhador.

Encontramos o agente “frio” em câmaras frigoríficas, câmaras refrigeradas e espaços artificialmente resfriados em locais de desossa e embalagens de carne localizados em empresas que utilizam os referidos espaços para guardar alimentos e produtos congelados e resfriados.

Temos como “câmaras frigoríficas” os ambientes artificialmente resfriados cujos produtos podem variar entre -12°C (doze graus Celsius negativos) e -18°C (dezoito

graus Celsius negativos), enquanto as “câmaras refrigeradas” destinam-se ao armazenamento de produtos resfriados em temperaturas que variam entre 0°C (zero graus Celsius) a 10°C (dez graus Celsius).

Também podemos encontrar o agente “frio” em espaços artificialmente resfriados em locais de desossa e embalagens de carne, com temperaturas abaixo de 10°C (dez graus Celsius) - 12°C (doze graus Celsius negativos) e, ainda, em tuneis de resfriamento, quando há necessidade da realização de manutenção nesta localidade.

Por conseguinte, temos como principal consequência do agente “frio” à saúde do trabalhador a “hipotermia”, caracterizada pela perda de calor pelo organismo, quando o corpo perde mais calor do que produz, levando a temperatura corporal a uma baixa perigosa, com impactos fisiológicos, cardíacos e neurológicos.

Além da hipotermia, a exposição do ser humano às baixas temperaturas podem desencadear doenças respiratórias e a “vasoconstrição”, que se caracteriza pela contração dos vasos sanguíneos, ocasionando a redução do fluxo sanguíneo para a pele e causando “roxamento” das extremidades.

Isso porque, em condições normais, o organismo tem a temperatura estável média entre 36°C (trinta e seis graus Celsius) a 37,5°C (trinta e sete graus e cinco décimos Celsius), sendo que a hipotermia é caracterizada a partir de 35°C (trinta e cinco graus Celsius), com a presença de apatia e fortes calafrios. A partir de 30°C (trinta graus Celsius) a atividade do coração é drasticamente reduzida para 1 (um) a 2 (dois) batimentos por minuto e o indivíduo perde totalmente o raciocínio por falta de oxigenação no cérebro. Chegando à temperatura de 20°C (vinte graus Celsius) o corpo interrompe suas funções devido a redução do metabolismo até cessar as atividades do coração e do cérebro. Ou seja, a exposição do ser humano às baixas temperaturas é perigosa e pode levar a óbito.

Dispõe o art. 253 da CLT que os empregados que desenvolvem atividades laborais no interior das câmaras frigoríficas ou movimentam mercadorias de ambiente quente ou de temperatura normal para o frio e vice-versa, terão 20 (vinte) minutos de repouso a cada 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo, sendo o referido intervalo computado como tempo de trabalho efetivo.

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

período de 20 (vinte) minutos de repouso, computado esse intervalo como de trabalho efetivo.

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

Buscando atender o disposto no parágrafo único do art. 253 da CLT, o Ministério do Trabalho emitiu a Portaria nº 21 de 26 de dezembro de 1994, para destacar que as zonas climáticas descritas no referido artigo se baseiam no mapa "Brasil Climas" do IBGE, que define as zonas climáticas brasileiras de acordo com a temperatura média anual, a média anual de meses secos e o tipo de vegetação natural, bem como, para definir as referidas zonas climáticas. Assim estabelece o art. 1º e art. 2º da Portaria SSST nº 21 de 26/12/1994:

Art. 1º - O mapa oficial do Ministério do Trabalho, a que se refere o artigo 253 da CLT, a ser considerado, é o mapa "Brasil Climas" - da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE da SEPLAN, publicado no ano de 1978 e que define as zonas climáticas brasileiras de acordo com a temperatura média anual, a média anual de meses secos e o tipo de vegetação natural.

Art. 2º. Para atender ao disposto no parágrafo único do artigo 253 da CLT, define-se como primeira, segunda e terceira zonas climáticas do mapa oficial do MTb, a zona climática quente, a quarta zona, como a zona climática subquente, e a quinta, sexta e sétima zonas, como a zona climática mesotérmica (branda ou mediana) do mapa referido no artigo 1º desta Portaria.

Estabelece o Anexo 9 da Norma Regulamentadora nº 15 que serão consideradas atividades e operações insalubres aquelas desenvolvidas no interior de câmaras frigoríficas ou em locais que apresentem condições que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada:

NR 15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES
ANEXO N.º 9 FRIO 1. As atividades ou operações executadas no interior de câmaras frigoríficas, ou em locais que apresentem condições similares, que exponham os trabalhadores ao frio, sem a proteção adequada, serão consideradas insalubres em decorrência de laudo de inspeção realizada no local de trabalho.

Nesta seara, deve-se destacar, também, a Norma Reguladora nº 29, que estabelece aos trabalhadores portuários a máxima exposição diária permitível ao trabalhadores expostos ao agente “frio”, sendo a jornada de 06 (seis) horas e 40 (quarenta) minutos, bem como, a observância do intervalo de recuperação térmica de 20 (vinte) minutos fora do ambiente de trabalho a cada 1 (uma) hora e 40 (quarenta) minutos de trabalho contínuo em ambientes que possuam de (i) 15°C (quinze graus Celsius) a -17,9°C (dezessete graus e nove décimos Celsius negativos); (ii) 12°C (doze graus Celsius) a -17,9°C (dezessete graus e nove décimos Celsius negativos); e (iii) 10°C (dez graus Celsius) a -17,9°C (dezessete graus e nove décimos Celsius negativos).

Estabelece, ainda, a Norma Reguladora nº 29, que os trabalhadores portuários expostos a temperaturas de -18°C (dezoito graus Celsius negativos) a -33,9°C (dezessete graus e nove décimos Celsius negativos) terão como máxima exposição diária permitível a jornada de 04 (quatro) horas, a qual será alternada em 01 (uma) hora de trabalho e 01 (uma) hora de intervalo para recuperação térmica fora do ambiente frio; na existência de temperaturas que compreendam -34°C (trinta e quatro graus Celsius negativos) a -56,9°C (cinquenta e seis graus e nove décimos Celsius negativos), será permitida a permanência do trabalhador no referido ambiente por 01 (uma) hora, compreendida por dois períodos de 30 (trinta) minutos, com observância de intervalo de recuperação térmica mínimo de 04 (quatro) horas fora do ambiente frio; na existência de temperaturas que compreendam -57°C (cinquenta e sete graus Celsius negativos) a -73°C (setenta e três graus Celsius negativos), será permitida a permanência do trabalhador no referido ambiente por 05 (cinco) minutos, sendo o restante da jornada cumprida, obrigatoriamente fora do ambiente frio e, não será permitida a exposição do trabalhador portuário a ambiente frio abaixo de -73°C (setenta e três graus Celsius negativos), independentemente da vestimenta utilizada.

Assim estabelece a tabela 1 da NR 26:

Tabela 1

Faixa de Temperatura de Bulbo Seco (°C)	Máxima Exposição Diária Permissível para Pessoas Adequadamente Vestidas para Exposição ao Frio.
+15,0 a -17,9 *	Tempo total de trabalho no ambiente frio de 6 horas e 40 minutos, sendo quatro períodos de 1 hora e 40 minutos alternados com 20 minutos de repouso e recuperação térmica fora do ambiente de trabalho.
-18,0 a -33,9	Tempo total de trabalho no ambiente frio de 4 horas alternando-se 1 hora de trabalho com 1 hora para recuperação térmica fora do ambiente frio.
-34,0 a -56,9	Tempo total de trabalho no ambiente frio de 1 hora, sendo dois períodos de 30 minutos com separação mínima de 4 horas para recuperação térmica fora do ambiente frio.
-57,0 a -73,0	Tempo total de trabalho no ambiente frio de 5 minutos sendo o restante da jornada cumprida obrigatoriamente fora de ambiente frio.
Abaixo de -73,0	Não é permitida a exposição ao ambiente frio, seja qual for a vestimenta utilizada.

Ou seja, os empregados que trabalhem em ambiente artificialmente frio, embora não sejam câmaras frigoríficas, também terão direito ao intervalo disposto no art. 253 da CLT, conforme disposto na Súmula 438 do TST:

Súmula nº 438 do TST - INTERVALO PARA RECUPERAÇÃO TÉRMICA DO EMPREGADO. AMBIENTE ARTIFICIALMENTE FRIOS. HORAS EXTRAS. ART. 253 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA.

O empregado submetido a trabalho contínuo em ambiente artificialmente frio, nos termos do parágrafo único do art. 253 da CLT, ainda que não labore em câmara frigorífica, tem direito ao intervalo intrajornada previsto no caput do art. 253 da CLT.

O advento da Lei nº 13.467/2017 não produziu qualquer alteração legislativa no que se refere ao intervalo para recuperação térmica, previsto no art. 253 da CLT.

3.2. Intervalo dos Cabineiros nas Estações de Tráfego

Dentre os intervalos especiais concedidos às categorias e atividades profissionais que possuem natureza nociva à saúde do trabalhador, temos o intervalo dos cabineiros, ou ferroviários, que são os empregados da estrada de ferro, o modal

ferroviário, prevista no art. 245 da CLT, que não poderá ser inferior a 1 (uma) hora de repouso após a jornada de trabalho de 8 (oito) horas, a qual pode ser dividida em 2 (dois) turnos e, nenhum destes turnos pode ter duração superior a 5 (cinco) horas, contando com um período de descanso entre duas jornadas de trabalho de 14 (quatorze) horas consecutivas.

O advento da Lei nº 13.467/2017 não produziu qualquer alteração legislativa no que se refere ao intervalo dos Cabineiros nas Estações de Tráfego.

3.3. Intervalo dos Operadores Cinematográficos

Dentre os intervalos especiais concedidos às categorias e atividades profissionais que possuem natureza nociva à saúde do trabalhador, temos, também, o intervalo dos operadores cinematográficos, que são os profissionais responsáveis em colocar o filme “para rodar” e estão posicionados acima das poltronas dos expectadores e clientes do cinema, previsto nos artigos 234 e 235 da CLT.

Temos que após a jornada laboral de 06 (seis) horas diárias, distribuídas em 5 (cinco) horas de trabalho em cabina e 1 (uma) hora de limpeza e lubrificação dos aparelhos de projeção ou revisão de filmes, haverá um intervalo de repouso entre jornadas de no mínimo de 12 (doze) horas, bem como, havendo prorrogação da jornada de trabalho em 2 (duas) horas diárias, haverá, também, o intervalo de 2 (duas) horas para folga entre os períodos de trabalho em cabina e limpeza e lubrificação dos aparelhos.

Dessa forma, a jornada de trabalho dos operadores cinematográficos é distribuída entre cinco horas consecutivas na cabine cinematográfica durante o funcionamento e um período suplementar de até uma hora para limpeza e lubrificação dos aparelhos de projeção, ou revisão de filmes.

O advento da Lei nº 13.467/2017 não produziu qualquer alteração legislativa no que se refere ao intervalo dos operadores cinematográficos.

3.4. Intervalo dos Mecanógrafos, Escrituradores e Digitadores

Dentre as atividades que possuem intervalo diferenciado em razão de sua natureza nociva à saúde do trabalhador, temos, também, o intervalo dos mecanógrafos, escrituradores e digitadores.

Estabelece o art. 72 da CLT que os empregados que desenvolvam atividades de mecanografia, quais sejam, cálculos, escrituração e datilografia, terão 10 (dez)

minutos de repouso a cada período de 90 (noventa) minutos de trabalho contínuo, os quais não serão deduzidos da duração normal de trabalho.

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

No mesmo sentido estabelece a Súmula 346 do C. TST:

Súmula nº 346 do TST - DIGITADOR. INTERVALOS INTRAJORNADA. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO ART. 72 DA CLT.

Os digitadores, por aplicação analógica do art. 72 da CLT, equiparam-se aos trabalhadores nos serviços de mecanografia (datilografia, escrituração ou cálculo), razão pela qual têm direito a intervalos de descanso de 10 (dez) minutos a cada 90 (noventa) de trabalho consecutivo.

Ou seja, os empregados que exercem as referidas atividades são remunerados pelo intervalo de 10 (dez) minutos de repouso a cada lapso temporal de 90 (noventa) minutos de digitação contínua, vez que o referido intervalo não é deduzido da duração normal de trabalho.

A regra inserida no art. 72 da CLT possui cunho tipicamente de medicina do trabalho, vez que reduz a exposição dos trabalhadores à insalubridade inerente a intensificação do seu labor, conforme alicerçado pela Carta Magna em seu art. 7º, inciso XXII (“*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”).

O advento da Reforma Trabalhista não produziu qualquer alteração legislativa no que se refere ao intervalo concedido empregados que desenvolvem atividades de mecanografia, escrituração e digitação.

3.5. Intervalo dos Prestadores de Serviço de Telefonia, Telegrafia Submarina ou Subfluvial, de Radiotelegrafia ou de Radiotelefonia

Dentre as atividades que possuem intervalo diferenciado em razão de sua natureza nociva à saúde do trabalhador, temos, também, nos serviços de telefonia, telegrafia, submarina e subfluvial, radiografia e radiotelefonia com duração de labor diário de 07 (sete) horas, o lapso temporal de 17 (dezessete) horas entre a intersecção de duas jornadas vizinhas, conforme estabelece o art. 229 da CLT:

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

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

§ 2º - Quanto à execução e remuneração aos domingos, feriados e dias santos de guarda e às prorrogações de expediente, o trabalho dos empregados a que se refere o parágrafo anterior será regido pelo que se contém no § 1º do art. 227 desta Seção.

Estabelece, ainda, o referido artigo 229 da CLT que os empregados que desenvolvem atividades de telefonia ou similares (radiotelegrafia e radiotelefonia) terão intervalo de 20 (vinte) minutos de descanso a cada 3 (três) horas de trabalho contínuo, sendo o referido intervalo computado como tempo de trabalho efetivo.

Destaca-se, ainda, que dentre os trabalhadores que prestam serviços de telefonia estão os operadores de telemarketing/teleatendimento, cujos parâmetros legais para o desempenho das referidas atividades estão previstos no Anexo II da Norma Regulamentar nº 17, visando proporcionar um máximo de conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente.

Isso porque, além de desempenhar as atividades de telefonista, utilizando-se, ao máximo, da visão, audição e voz, que já exigem um alto nível de atenção do empregado, os operadores de telemarketing/teleatendimento também realizam a

alimentação dos sistemas operacionais das empregadoras e possuem metas de desempenho na realização destas atividades, o que amplia os níveis de estresse e ansiedade dos referidos trabalhadores.

Estabelecem os itens “5.3” e “5.4.1” do Anexo II da NR-17 que as pausas concedidas ao operador de telemarketing estarão incluídas na jornada diária de 6 (seis) horas desta categoria profissional, sem prejuízo de sua remuneração, bem como, que as referidas pausas deverão ser concedidas em 2 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos após os primeiros e antes dos últimos 60 (sessenta) minutos de prestação de serviços, destacando-se, ainda, que a fruição das referidas pausas não prejudicará o intervalo para refeição e descanso de 20 (vinte) minutos, vez que referidas normas tratam de saúde e segurança do trabalhador (art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal).

Assim dispõe os itens “5.3” e “5.4.1” do Anexo II da NR-17:

5.3. O tempo de trabalho em efetiva atividade de teleatendimento/telemarketing é de, no máximo, 06 (seis) horas diárias, nele incluídas as pausas, sem prejuízo da remuneração.

(...)

5.4.1. As pausas deverão ser concedidas:

a) fora do posto de trabalho;
b) em 02 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos; após os primeiros e antes dos últimos 60 (sessenta) minutos de trabalho em atividade de teleatendimento/telemarketing.

5.4.1.1. A instituição de pausas não prejudica o direito ao intervalo obrigatório para repouso e alimentação previsto no §1º do Artigo 71 da CLT.

Cumpre salientar que antes de o Tribunal Superior do Trabalho revisar o entendimento consolidado na Orientação Jurisprudencial nº 273 da Seção de Dissídios Individuais I e, cancelar a referida “OJ”, havia o impedimento da aplicação da jornada dos telefonistas aos operadores de telemarketing. Assim previa a cancelada OJ 273 da SDI-I:

OJ-SDI1-273 "TELEMARKETING". OPERADORES.
ART. 227 DA CLT. INAPLICÁVEL (cancelada) - Res.
175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A jornada reduzida de que trata o art. 227 da CLT não é aplicável, por analogia, ao operador de televendas, que não exerce suas atividades exclusivamente como telefonista, pois, naquela função, não opera mesa de transmissão, fazendo uso apenas dos telefones comuns para atender e fazer as ligações exigidas no exercício da função.

Outrossim, o advento da Lei nº 13.467/2017 não produziu qualquer alteração legislativa no que se refere ao intervalo previsto no artigo 229 da CLT.

3.6. Intervalo do Minerador

Dentre as atividades que possuem intervalo diferenciado em razão de sua natureza nociva à saúde do trabalhador, temos, também, o intervalo dos mineradores, que são os profissionais que trabalham em minas de subsolo, local onde há pouca ventilação e pouca luminosidade e cujo intervalo visa diminuir o desgaste decorrente de longas jornadas de trabalho, conforme estabelece o art. 298 da CLT.

Dispõe o art. 298 da CLT que os empregados que desenvolvem suas atividades laborais em minas de subsolo terão um intervalo de 15 (quinze) minutos a cada período de 3 (três) horas consecutivas de trabalho, sendo o referido intervalo computado como tempo de trabalho efetivo.

Art. 298 - Em cada período de 3 (três) horas consecutivas de trabalho, será obrigatória uma pausa de 15 (quinze) minutos para repouso, a qual será computada na duração normal de trabalho efetivo.

Destaca-se que o advento da “Reforma Trabalhista” não produziu qualquer alteração legislativa no que se refere ao intervalo dos empregados em minas de subsolo.

3.7. Intervalo dos Médicos

Dentre as atividades que possuem intervalo diferenciado em razão de sua natureza nociva à saúde do trabalhador, temos, também o intervalo dos médicos, previsto no parágrafo 1º do art. 8º da Lei nº 3.999/61.

A profissão de médico é regulamentada pela Lei nº 3.999/61 e a referida lei estabelece algumas condições especiais de trabalho ao médico empregado, dentre as quais, temos o intervalo de 10 (dez) minutos de repouso para cada 90 (noventa) minutos de trabalho.

Art. 8º A duração normal do trabalho, salvo acordo escrito que não fira de modo algum o disposto no artigo 12, será:

(...)

§ 1º Para cada noventa minutos de trabalho gozará o médico de um repouso de dez minutos.

Destaca-se que o referido intervalo de 10 (dez) minutos de repouso para cada 90 (noventa) minutos de trabalho se destina aos médicos que exercem atividades típicas da medicina, isto é, aquelas que lidam com pacientes, seja em consultas médicas, procedimentos cirúrgicos, procedimentos de urgência ou emergências, pois a finalidade é propiciar condições para o profissional se recuperar do desgaste físico e mental decorrente do desempenho dessas funções exercidas em circunstâncias mais gravosas e não aos médicos que exercem funções predominantemente burocráticas.

O advento da Reforma Trabalhista não produziu qualquer alteração legislativa no que se refere ao intervalo concedido à profissão de médico, regulamentada pela Lei nº 3.999/61.

3.8. Intervalo do Radialista

Dentre as atividades que possuem intervalo diferenciado em razão de sua natureza nociva à saúde do trabalhador, temos, ainda, o intervalo do radialista previsto na Lei que regulamenta a referida atividade.

Segundo estabelece o art. 18, inciso III da Lei nº 6.615/78, em ocasiões onde se verificar um esforço nas atividades de cenografia e caracterização, a cada 3 (três) horas, observar-se-á intervalos de 20 (vinte) minutos aos trabalhadores que cumprirem jornada de 7 horas diárias nas referidas atividades.

Verifica-se que o advento da Reforma Trabalhista não produziu qualquer alteração legislativa no que se refere ao intervalo concedido às atividades de cenografia e caracterização regulamentada pelo art. 18, inciso III da Lei nº 6.615/78.

3.9. **Intervalo do Motorista Profissional**

Dentre as atividades que possuem intervalo diferenciado em razão de sua natureza nociva à saúde do trabalhador, temos, também, o intervalo do motorista profissional, previsto no art. 67-C da Lei nº 13.103/15, também conhecido como Lei do Caminhoneiro ou Lei do Motorista, destinada à regulamentação da atividade profissional dos motoristas do transporte rodoviário de passageiros e do transporte rodoviário de cargas.

Preveem os parágrafos 1º e 1º-A do art. 67-C da Lei nº 13.103/15 o intervalo de 30 (trinta) minutos de intervalo para refeição e descanso ao motorista profissional a cada 6 (seis) horas na condução do veículo, sendo facultado o seu fracionamento e o do tempo de direção desde que não ultrapassadas 5 (cinco) horas e meias contínuas no exercício da condução e, 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas na condução do veículo, sendo facultado seu fracionamento e o tempo de direção.

Assim estabelece o referido artigo:

Art. 67-C. É vedado ao motorista profissional dirigir por mais de 5 (cinco) horas e meia ininterruptas veículos de transporte rodoviário coletivo de passageiros ou de transporte rodoviário de cargas.

§ 1º Serão observados 30 (trinta) minutos para descanso dentro de cada 6 (seis) horas na condução de veículo de transporte de carga, sendo facultado o seu fracionamento e o do tempo de direção desde que não ultrapassadas 5 (cinco) horas e meia contínuas no exercício da condução.

§ 1º-A. Serão observados 30 (trinta) minutos para descanso a cada 4 (quatro) horas na condução de veículo rodoviário de passageiros, sendo facultado o seu fracionamento e o do tempo de direção.

O advento da Reforma Trabalhista não produziu qualquer alteração legislativa no que se refere ao intervalo concedido ao motorista profissional, regulamentado pela Lei nº 6.615/78.

3.10. Intervalo para Amamentação

Temos, ainda, dentre os intervalos especiais, o intervalo destinado a garantir direito à alimentação da criança lactante, previsto no art. 396 da CLT, onde a empregada mãe tem direito a dois intervalos de 30 (trinta) minutos cada um, destinados à amamentação de seu filho, até que criança complete seis meses de idade.

Diferentemente das outras espécies jurídicas de intervalo intrajornada, o intervalo concedido às empregadas mães para amamentação, como o próprio nome sugere, tem por objetivo proteger a saúde do bebê e seu vínculo com a mãe, vez que o referido contato é essencial para o correto desenvolvimento físico e psíquico da criança, tratando-se de ordem pública com nítido caráter social, amparado pelo princípio da dignidade humana, que protege o trabalho da mulher e a maternidade, nos termos dos artigos 1º, inciso III, 7º, inciso XX e 227 da Constituição Federal.

O advento da Lei nº 13.509 de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a adoção e alterou a Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente) e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promoveu a concessão do referido intervalo, inclusive, às empregadas adotantes e ao filho advindo da adoção, o que não era previsto antes da vigência da referida lei. Dessa forma, o fato da empregada não ser lactante não impede o gozo das duas pausas de 30 (trinta) minutos cada uma, até que o seu bebê complete seis meses de idade, vez que o objetivo da lei é assegurar o vínculo materno com o filho e a sua adequada alimentação.

Assim estabelece o art. 396 da CLT com a redação dada pela Lei nº 13.509 de 22 de novembro de 2017:

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

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Com a Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, foram acrescentados os parágrafos 1º e 2º ao art. 396 da CLT, preconizando que caso a saúde do bebê exija, o período de seis meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente. Ou seja, para que haja o estabelecimento do prazo de seis meses, basta que o médico responsável pelo bebê ateste a referida necessidade, o que não poderá ser recusado pelo empregador, bem como, que os horários para a amamentação deverão ser estipulados em acordo individual entre o empregador e a empregada mãe.

Deve-se destacar que o Ordenamento Jurídico não impede que a trabalhadora entabule acordo individual com o empregador em condições que melhor atende o interesse da criança lactante ao seu caso concreto, desde que se garanta a saúde do bebê e seu vínculo com a mãe, o que não impede que a norma coletiva da categoria fixe outras regras aplicáveis, inclusive aumentando o prazo legal de 06 (seis) meses.

Ainda, não há a exigência de apresentação de atestado médico certificando a existência de alguma necessidade especial da criança, sendo a concessão obrigatória em favor da empregada lactante. Ou seja, o intervalo garantido à criança lactante independe da vontade das partes, não podendo o empregador negar o seu gozo pela empregada que esteja amamentando seu filho de até 6 meses.

A amamentação é protegida e amparada pela Constituição Federal em seu artigo 227, pelo Lei nº 8.069 de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente) em seu artigo 9º, pela Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em seu art. V, itens 1 e 2, que foi ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 10.088 de 5 de novembro de 2019.

Art. 227 da Constituição Federal: É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

Art. 9º da Lei nº 8.069/1990: O poder público, as instituições e os empregadores propiciarão condições adequadas ao aleitamento materno, inclusive aos filhos de mães submetidas a medida privativa de liberdade.

Art. V do Decreto nº 10.088 de 5 de novembro de 2019 (Convenção nº 103 da Organização Internacional do Trabalho):

1. Se a mulher amamentar seu filho, será autorizada a interromper seu trabalho com esta finalidade durante um ou vários períodos cuja duração será fixada pela legislação nacional.
2. As interrupções do trabalho para fins de aleitamento, devem ser computadas na duração do trabalho e remuneradas como tais nos casos em que a questão seja regulamentada pela legislação nacional ou de acordo com estes, nos casos em que a questão seja regulamentada por convenções coletivas, as condições serão estipuladas de acordo com a convenção coletiva pertinente.

No mesmo sentido corrobora o entendimento jurisprudencial dominante:

EMENTA: INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO. ART. 396 DA CLT. O art. 396 da CLT estabelece dois descansos especiais, de 30 minutos cada um, para amamentação, durante a jornada de trabalho. Até a criança completar 6 meses de idade, não há a exigência de apresentação de atestado médico certificando a existência de alguma necessidade especial da criança, sendo a concessão obrigatória em favor da empregada lactante (TRT da 3ª Região; PJe: 0010956-52.2017.5.03.0105 (RO); Disponibilização: 21.03.2019; Órgão Julgador: 11ª Turma; Relator: Weber Leite de Magalhães Pinto Filho).

Outrossim, encontra-se previsto no art. 389 da CLT, em seu parágrafo 1º, que nos estabelecimentos empresariais em que trabalhem pelo menos 30 (trinta) mulheres, com idade superior a 16 (dezesseis) anos, é obrigatória a existência de local adequado para a guarda dos filhos lactantes durante o período de amamentação. O referido artigo permite, ainda, a substituição dessa exigência por meio do fornecimento de creches mantidas diretamente ou mediante convênio, com entidades públicas ou privadas, pelas empresas ou a cargo do Sesi, Sesc, Lba e das entidades sindicais.

Assim estabelece o art. 389 da CLT:

Art. 389 - Toda empresa é obrigada:

(...)

§ 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão local apropriado onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

§ 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de creches distritais mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do Sesi, do Sesc, da Lba ou de entidades sindicais.

Sendo assim, caso a empresa se enquadre na hipótese prevista no parágrafo 1º do art. 389 da CLT, haverá a especificação de horários em que a empregada poderá interromper a prestação dos serviços para amamentar o seu bebê lactante.

Caso o empregador opte pelo fornecimento de creche, na hipótese prevista no parágrafo 2º do art. 389 da CLT, deve-se permitir a ausência da trabalhadora em período de amamentação por 02 (dois) períodos para a realização da alimentação da criança lactante, conforme estabelece o art. 396 da CLT.

O art. 400 da CLT estabelece, ainda, outros requisitos a serem cumpridos pelos estabelecimentos empresariais acerca dos locais destinados à guarda dos filhos lactantes das trabalhadoras durante o período de amamentação, tais quais, berçário, saleta de amamentação, cozinha dietética e uma instalação sanitária. Assim estabelece o art. 400 da CLT:

Art. 400 - Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias durante o período da amamentação deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária.

Por conseguinte, prevê o art. 401 da CLT que havendo infração aos dispositivos do capítulo “da proteção do trabalho da mulher” pelo estabelecimento empresarial,

dentre eles, o art. 400, a empresa poderá sofrer multa administrativa em eventual fiscalização do trabalho.

Art. 401 - Pela infração de qualquer dispositivo deste Capítulo, será imposta ao empregador a multa de cem a mil cruzeiros, aplicada, nesta Capital, pela autoridade competente de 1^a instância do Departamento Nacional do Trabalho, e, nos Estados e Território do Acre, pelas autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Industria e Comercio ou por aquelas que exerçam funções delegadas.

§ 1º - A penalidade será sempre aplicada no grau máximo:

- a) se ficar apurado o emprego de artifício ou simulação para fraudar a aplicação dos dispositivos deste Capítulo;
- b) nos casos de reincidência.

§ 2º - O processo na verificação das infrações, bem como na aplicação e cobrança das multas, será o previsto no título "Do Processo de Multas Administrativas", observadas as disposições deste artigo.

Ainda, não sendo a empresa obrigada a fornecer espaço para a amamentação, ou, inexistindo creche próxima ao local de trabalho, ou, ainda, sendo inviável o deslocamento da empregada até a sua residência ou creche de sua escolha, é possível somar os dois períodos de 30 (trinta) minutos e conceder 01 (uma) hora consecutiva de intervalo, bem como, as partes podem acordar a fruição da pausa, hipótese em que a empregada poderá chegar ao serviço 01 (uma) hora mais tarde ou, ao final da jornada de trabalho, a empregada saia 01 (uma) hora mais cedo, vez que deve ser respeitada a saúde do bebê e seu vínculo com a mãe.

De outro turno, temos que quase sempre o local de trabalho é distante da residência das trabalhadoras que estão em período de amamentação, o que, em certa medida, torna o intervalo intrajornada destinado à amamentação uma "letra morta" da Lei e sem efetividade.

Considerando, ainda, que o deslocamento da trabalhadora em período de amamentação até sua residência ou à creche onde encontra-se seu bebê lactante, e depois retornar ao trabalho, pode compreender até a metade de sua jornada de trabalho, dessa forma, a solução encontrada, na prática, é a redução da jornada de

trabalho para garantir que a criança lactante tenha seu direito à alimentação, dignidade e seu vínculo com a mãe protegido.

Caso a trabalhadora em período de amamentação seja impossibilitada de usufruir do intervalo para amamentação, haverá o pagamento do referido período por meio de pagamento de horas extras, com aplicação analógica do art. 71, §4º da CLT e da Súmula nº 437 do TST.

No mesmo sentido corrobora o entendimento jurisprudencial dominante:

EMENTA: INTERVALO DESTINADO À AMAMENTAÇÃO. DIREITO DA MULHER E DO NASCITURO. NÃO CONCESSÃO. PAGAMENTO DO PERÍODO COMO HORA EXTRA FICTA. 1. O artigo 396, da CLT, dispõe: “Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um”. 2. Caso descumprida a imposição legal, devido o pagamento dos períodos, como hora extra ficta, com reflexos, aplicando-se o artigo 71, §4º, da CLT, em sua redação anterior à Lei nº 13.467/17. Ao dispositivo legal deve ser acrescido o entendimento consubstanciado na súmula 437, do TST. 3. Se concedidos os intervalos regularmente, deveria a recorrida comprovar o fato, considerando a sua melhor aptidão probatória e por se tratar de fato extintivo do direito alegado pela obreira. 4. Há tratamento constitucional especial e protetivo da mulher e, especialmente, com absoluta prioridade, ao nascituro, sendo dever da família, da sociedade e do Estado, protegê-lo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão, nos termos do art. 227, da CR/88. Ademais, a Convenção da OIT, nº 03, ratificada pelo Brasil, traça diretrizes para proteção das mulheres nos períodos antecedente e posterior ao parto, tendo, como objetivo principal, a proteção à maternidade. 5. Recurso ordinário conhecido e provido no aspecto (TRT da 3ª Região; PJe: 0011607-08.2017.5.03.0001 (RO); Disponibilização: 16.03.2018; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: Paula Oliveira Cantelli). (g.n.)

EMENTA: INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO. INOBSERVÂNCIA. Estabelece o artigo 396 da CLT que “para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um”. Demonstrada a ausência do intervalo, deve a reclamada responder com o pagamento de horas extras pela não concessão (TRT da 3ª Região; Processo: 0000516-74.2015.5.03.0102 RO; Data de Publicação: 22.08.2017; Disponibilização: 21.08.2017, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1129; Órgão Julgador: 7ª Turma; Relator: Paulo Roberto de Castro; Revisor: Marcelo Lamego Pertence). (g.n.)

EMENTA: I. AGRAVO DE INSTRUMENTO DA M.S.V. SISTEMAS DE SEGURANÇA LTDA. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS Nº 13.015/2014 E 13.105/2015 E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DESCABIMENTO. (...) 4. INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO. HORAS EXTRAS. Esta Corte tem se posicionado reiteradamente no sentido de que o desrespeito ao intervalo previsto no art. 396 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no §4º do art. 71 da CLT. Precedentes. 5. DANO MORAL. CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO. 5.1. A expressão “dano” denota prejuízo, destruição, subtração, ofensa, lesão a bem juridicamente tutelado, assim compreendido o conjunto de atributos patrimoniais ou morais de uma pessoa, sendo passível de materialização econômica. 5.2. O art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos dispõe que “todas as pessoas nascem livres e iguais em dignidade e direitos”, devendo “agir em relação umas às outras com espírito de fraternidade”. 5.3. Desbravar o princípio da dignidade da pessoa humana, em face dos contornos jurídicos que envolvem a responsabilidade pela reparação, configura atividade essencial para que se compreenda o perfeito alcance do conceito de dano juridicamente relevante.

5.4. Em uma sociedade que se pretende livre, justa e solidária (CF, art. 3º, I), incumbe ao empregador diligente, sob a premissa da dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), promover o meio ambiente do trabalho saudável, para que o trabalhador possa executar as suas atividades com liberdade, sem olvidar a responsabilidade social. 5.5. Pois bem. O intervalo de que trata o art. 396 da CLT visa ao cuidado materno e à amamentação do bebê, possuindo caráter nitidamente social, estando inequivocamente amparado no princípio da dignidade humana. De fato, a norma legal está inserida no capítulo da proteção do trabalho da mulher, mais precisamente na seção que se dirige à proteção da maternidade. Diante de tal constatação, a inexistência do intervalo para amamentação renega tanto à empregada como ao recém-nascido o direito à preservação da dignidade e ainda viola garantia instituída para assegurar a correta alimentação do bebê nos seus primeiros meses de vida. Evidenciada, assim, a conduta ilícita, impõe-se o dever de indenizar. Precedentes (...) (TST; Processo nº: ARR 20114-24.2015.5. 04.0025; Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira; Data de Julgamento: 07/03/2018; Órgão Julgador: 3ª Turma; Data de Publicação: DEJT 16.03.2018). (g.n.)

Temos, ainda, que negado o intervalo de amamentação à trabalhadora até os 06 (seis) meses de idade do seu bebê, restará configurado o direito à indenização a título de danos morais em favor da empregada e da criança lactante, vez que o direito à amamentação é considerando um direito fundamental da mãe e do filho, que tem por objetivo proteger a saúde do bebê e seu vínculo com a mãe, vez que o referido contato é essencial para o correto desenvolvimento físico e psíquico da criança, tratando-se de ordem pública com nítido caráter social, amparado pelo princípio da dignidade humana, que protege o trabalho da mulher e a maternidade, nos termos dos artigos 1º, inciso III, 7º, inciso XX e 227 da Constituição Federal.

Dessa forma, não é necessária a comprovação do prejuízo sofrido, pois entende-se que ele é presumido (ou seja, dano moral *in re ipsa*).

EMENTA: DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. NÃO CONCESSÃO DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO. A indenização por dano moral está prevista na Constituição Federal, artigo 5º, inciso V – é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem, e inciso X – são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. Dispõe o artigo 186 do CCB que aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. O dano moral se configura por profundo abalo moral ou sentimento de dor e humilhação gerado por ato direcionado a atingir direito da personalidade do trabalhador (honra, reputação, integridade psíquica, etc), ou para desmoralizá-lo perante a família e a sociedade. Anote-se que o contrato de trabalho contém direitos e obrigações contratuais de ordem patrimonial e não-patrimonial e traz, necessariamente, o direito e o dever de respeito a direitos personalíssimos relativos à honra e à imagem das partes envolvidas, cuja violação implica, diretamente, violação do direito, da lei e do próprio contrato. E, entre as finalidades fundamentais do Direito do Trabalho, encontra-se a de assegurar o respeito à dignidade, tanto do empregado quanto do empregador, de forma que qualquer lesão neste sentido implicará, necessariamente, uma reparação. Assim, havendo previsão legal de concessão de intervalo para amamentação (artigo 396 da CLT), além de garantia constitucional de proteção à maternidade e à infância, a não concessão do intervalo respectivo viola norma de proteção ao trabalho da mulher e da maternidade, passível de indenização por dano moral. Apelo desprovido (TRT da 3ª Região; Processo: 0001581-16.2013.5.03.0057 RO; Data de Publicação: 20.03.2015; Disponibilização: 19.03.2015, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 187; Órgão Julgador: 7ª

Turma; Relator: Convocado Fabiano de Abreu P. Feilsticker; Revisor: Marcelo Lamego Pertence). (g.n.)

EMENTA: RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...) 2. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. AUSÊNCIA DO INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO. DEVIDA. A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a inexistência do intervalo para amamentação renega tanto à empregada como ao recém-nascido o direito à preservação da dignidade e ainda viola a garantia instituída para assegurar a correta alimentação do bebê nos seus primeiros meses de vida, o que se configura sim, atitude ilícita do empregador e, por conseguinte, enseja o pagamento de indenização por danos morais. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido (TST; Processo nº: RR 110 43-63.2016.5.03.0001; Relatora Ministra: Maria Helena Mallmann; Data de Julgamento: 16.05.2018; Órgão Julgador: 2ª Turma; Data de Publicação: DEJT 25.05.2018). (g.n.)

Por fim, deve-se destacar que o intervalo destinado à amamentação da criança lactante não afasta a fruição da pausa para o repouso e a alimentação da empregada, previsto no art. 71 da CLT, vez que referidos intervalos são direitos cumuláveis, pois eles apresentam finalidade e fundamento jurídico diferentes.

3.11. Intervalo do Art. 384 da CLT

Antes da vigência da Reforma Trabalhista, por meio da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, na ocorrência de prorrogação de jornada além da 8ª diária, as empregadas mulheres teriam o direito a 15 (quinze) minutos de intervalo antes de iniciar o período de labor extraordinário, nos termos do art. 384 da CLT:

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

Todavia, o art. 384 da CLT foi expressamente revogado pela Lei nº 13.467/2017, não havendo o que se falar em percepção pecuniária referente aos 15 (quinze) minutos que antecedem o labor extraordinário.

No aspecto histórico, o referido artigo fazia parte da redação original do Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, momento histórico onde as mulheres eram consideradas inferiores sob o ponto de vista de suas capacidades laborais.

Importante salientar que a busca pelo espaço da mulher perante a sociedade surgiu de grandes lutas nos mais variados períodos, pois a mulher sempre foi um apoio coadjuvante para o crescimento da sociedade. O Estado não intervindo nas relações jurídicas e sociais do trabalho da mulher, permitia com sua omissão toda sorte a exploração, momento originário de diversas reivindicações do sexo feminino por melhores condições de trabalho, o preço para algumas foi a vida, origem do Dia Internacional da Mulher, da mesma forma a conscientização do Estado, foi se aflorando, no entanto insuficiente.

Nesse sentido, na doutrina de Mauricio Godinho Delgado⁹:

As vantagens jurídicas adicionais atribuídas à mulher, pelo Direito - inclusive o Direito do Trabalho - são, conforme visto, sufragadas pela Constituição da República. Esta se voltou, como se sabe, para a eliminação da discriminação milenar arquitetada contra as mulheres na sociedade histórica, não só mediante a proibição de tratamento diferenciado com relação aos homens, como também pela agregação de vantagens adicionais específicas, fundadas em peculiaridades consideradas relevantes no que tange as razões biológicas e/ou sociológicas da mulher.

A situação de vulnerabilidade da mulher e sua tutela através direito do trabalho consubstancia-se no fato de que as mulheres merecem uma proteção diferenciada por serem distintas dos homens.

Embora houvesse opiniões contrárias ao artigo 384 da CLT, sob o argumento de que o referido artigo fosse discriminatório e gerasse desigualdade entre homens e mulheres, o aludido dispositivo havia sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988, sendo considerado garantia dos direitos fundamentais à higiene, saúde e segurança.

⁹ DELGADO, A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os Comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTR.2017. p. 149

O próprio art. 7º da Constituição Federal, baseado em princípios protetivos, previu incentivos nas relações e trabalho a mulher:

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

(...)

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

No que se refere à revogação do artigo 384 da CLT temos que a revogação do referido dispositivo de lei contraria o entendimento majoritário dos Tribunais do Trabalho, que visava preservar a saúde e a segurança do trabalho da mulher, gênero considerado mais frágil pelas diferenciações biológicas em relação aos homens. De igual forma, o Tribunal Superior do Trabalho já havia se posicionado sobre o tema:

EMENTA - 2 - INTERVALO DO ART. 384 DA CLT.
EXTENSÃO AOS EMPREGADOS DO SEXO MASCULINO. IMPOSSIBILIDADE. O legislador ao inserir o art. 384 da CLT no capítulo de proteção ao trabalho da mulher demonstra que a aplicação do referido artigo deve-se liminar à mulher por conta da sua peculiar condição biosocial, entendimento mantido pelo TST ao afastar a constitucionalidade do referido artigo.
Embora homens e mulheres sejam iguais em direitos e obrigações, suas diferenças psicossociais justificam o tratamento diferenciado em alguns aspectos. Diante disso, este Tribunal Superior pacificou seu entendimento no sentido de que o direito ao intervalo do art. 384 da CLT se destina apenas às empregadas mulheres. Recurso de revista não conhecido. (TST - 82000-37.2009.5.12.0049. 18 de dezembro de 2015. Relatora: Ministra Delaíde Miranda Arantes) (g.n.)

Por sua vez, a revogação do artigo 384 da CLT foi embasada no princípio da isonomia previsto no artigo 5º, inciso I da Constituição Federal, sob o argumento de que referido artigo beneficiava apenas às mulheres, gênero que há anos lutava pela igualdade de sexos e buscava os mesmos direitos que os homens.

Para Sérgio Pinto Martins¹⁰ o referido artigo mostrava-se discriminatório, vez que o empregador poderia preferir contratar empregados homens ao invés de empregadas mulheres visando a ausência da concessão do referido intervalo de 15 (quinze) minutos que antecediam o labor extraordinário:

O preceito em comentário conflita com o inciso I do artigo 5º da Constituição, em que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações. Não há tal descanso para o homem. Quanto à mulher, tal preceito mostra-se discriminatório, pois o empregador pode preferir a contratação de homens, em vez de mulheres, para o caso de prorrogação do horário normal, pois não precisará conceder o intervalo de 15 minutos para prorrogar a jornada de trabalho da mulher.

Dessa forma, embora houvesse a existência do conflito no qual se baseou a revogação do preceito disposto no art. 384 da CLT, sob o argumento de que homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, deve-se destacar que a proteção especial ao trabalho da mulher era destinada a maior fragilidade física do sexo feminino quando comparada ao masculino, razão pela qual, para que houvesse a tão almejada igualdade de sexos, havia a prática da discriminação positiva, a qual encontra-se prevista em lei e tem a finalidade de proporcionar a efetiva igualdade real entre os indivíduos, compostas de exigências explícitas que objetivam o tratamento desigual entre os envolvidos, estando devidamente aceitas pelo ordenamento jurídico.

Conforme leciona José Joaquim Calmon de Passos¹¹ “o tratamento desigual só se legitima quando dele resulta maior igualdade em termos substanciais”.

Podemos conceituar ação afirmativa como a atividade de política estatal, social ou institucional, que visa à integração, destinada a obter o ideal de igualdade material tanto a grupos historicamente discriminados, quanto a indivíduos que eventualmente sofram tratamentos desigualitários advindos de quaisquer situações.

A justificativa para a prática das ações afirmativas se expressa perfeitamente nas palavras de Joaquim B. Barbosa Gomes¹²:

Em regra geral, justifica-se a adoção das medidas de ação afirmativa com o argumento de que esse tipo de

¹⁰ *Direito do Trabalho*. p. 69

¹¹ O Princípio de não Discriminação. In: *Curso de Direito Constitucional do Trabalho. Estudos em Homenagem ao Professor Amauri Mascaro Nascimento*, p.130.

¹² *O Debate Constitucional sobre as Ações Afirmativas*. Disponível em < <https://www.geledes.org.br/o-debate-constitucional-sobre-as-acoes-afirmativas-por-joaquim-barbosa/> > Acesso em 08/02/2021.

política social seria apta a atingir uma série de objetivos que restariam normalmente inalcançados caso a estratégia de combate à discriminação se limitasse à adoção, no campo normativo, de regras meramente proibitivas de discriminação.

Pelo exposto, observa-se que o tratamento diferenciado que era dado à empregada mulher por meio do artigo 384 da CLT buscava proteção especial ao trabalho da mulher em razão da fragilidade física do sexo feminino quando comparada ao masculino, todavia, o advento da Reforma Trabalhista revogou o referido dispositivo de Lei.

4. Intervalo Interjornada

Consubstancia-se o intervalo Interjornada no período de descanso concedido pelo empregador ao empregado entre o final de uma jornada laboral e o início de outra, visando o reestabelecimento físico e mental do trabalhador, bem como, evitando a ocorrência de acidentes no trabalho e proporcionando a convivência com seus familiares.

Os intervalos interjornada podem ser classificados em comuns e especiais e remunerados e não remunerados.

Trata-se de intervalo interjornada comum e não remunerado, o período de descanso entre o término de uma jornada de trabalho e o início de outra cujo lapso temporal mínimo seja de 11 (onze) horas, nos termos do art. 66 da CLT:

Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Dentre os intervalos interjornada especiais concedidos às categorias e atividades profissionais que possuem natureza nociva à saúde do trabalhador, temos o intervalo de repouso entre jornadas dos operadores cinematográficos de no mínimo 12 (doze) horas, nos termos do parágrafo 2º do art. 235 da CLT e, também, o intervalo interjornada dos trabalhadores dos serviços de telefonia, telegrafía, submarina e subfluvial, radiografia e radiotelefonia quando sujeitos a horários variáveis, cujo lapso temporal será de 17 (dezessete) horas entre a intersecção de duas jornadas vizinhas, conforme estabelece o art. 229 da CLT:

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

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

§ 2º - Quanto à execução e remuneração aos domingos, feriados e dias santos de guarda e às prorrogações de expediente, o trabalho dos empregados a que se refere o parágrafo anterior será regido pelo que se contém no § 1º do art. 227 desta Seção.

Temos, ainda, intervalos interjornada especiais oriundos de regime de compensação de jornada, negociados no contexto da relação empregatício, conforme preceituam o art. 7º, XIII, da Constituição Federal e art. 59, § 2º da CLT, tais como, o regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, popularmente conhecido como “escala 12 por 36” e, o regime de 24 (vinte e quatro) horas laboradas por 72 (setenta e duas) horas de descanso, conhecido como “escala 24 por 72”.

Nos casos das escalas “12 por 36” (doze por trinta e seis) e “24 por 72” (vinte e quatro por setenta e dois) o lapso temporal engloba, de uma única vez, tanto o intervalo interjornada de 11 (onze) horas, quanto o intervalo intersemanal de 24 (vinte e quatro) horas, ultrapassando o mínimo de 35 (trinta e cinco) horas de descanso entre cada módulo de escala laborado.

Destaca-se, ainda, que sejam os intervalos interjornadas comuns ou especiais, estes não serão remunerados, todavia, caso haja a inobservância destes, é pacificado pela jurisprudência a indenização correspondente ao referido período.

Antes do advento da Lei nº 13.467/2017, a jurisprudência consolidada dos Tribunais Regionais do Trabalho previa que a supressão do intervalo interjornada ensejava o pagamento das horas suprimidas acrescidas do respectivo adicional, conforme entendimento contido na OJ nº 355, da SBDI-I, do TST, *in verbis*:

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

Isso porque, a legislação trabalhista não permite, em hipótese alguma, a redução do intervalo interjornada, ainda que haja consentimento do empregado, por se tratar de norma de saúde e segurança do trabalho, razão pela qual, caso o referido intervalo não seja observado em sua integralidade, o empregador terá direito à percepção pecuniária do intervalo suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, podendo variar de acordo com previsão normativa em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho da categoria, conforme estabelece a OJ nº 355 da SDI-1 do TST e art.71, §4º da CLT.

Porém, com o advento da reforma trabalhista, o parágrafo 4º do art. 71 da CLT passou a estabelecer que a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada implicaria no pagamento apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Ou seja, ainda que a Lei nº 13.647/2017 não tenha previsto, expressamente, acerca da violação do intervalo interjornada, temos que a referida norma deverá ser aplicada, por analogia, a hipóteses de supressão ou fruição parcial do referido intervalo, diante da regra de hermenêutica de que “onde há a mesma razão, aplica-se o mesmo direito”.

O principal efeito desta alteração é perda do efeito expansionista circular da verba, ou seja, sua capacidade de compor a base de cálculo de outras parcelas e nelas gerar reflexos, por conseguinte o empregado ficará em uma posição desfavorável, que agora, caso tenha seu descanso diário reduzido ou totalmente suprimido, receberá apenas o valor nominal do salário-hora, acrescido do adicional de 50%, mas sem qualquer outra repercussão, previdenciária ou trabalhista.

Essa nova realidade, inclusive, pode gerar o indesejável estímulo à monetização do intervalo interjornada, pois, em contrapartida, a indenização é menos onerosa ao empregador. Em caso de abusos, contudo, pode ser analisada a responsabilidade civil deste, que poderá ser condenado ao pagamento de danos morais propriamente ditos e dos chamados danos existenciais.

5. Intervalos Intersemanais

No que tange a existência de períodos de repouso, temos, também, os intervalos intersemanais, que separam semana e outra de labor obreiro, buscando reestabelecer o desgaste físico e mensal do trabalhador, bem como, favorecendo a inserção do empregado no contexto familiar, social e comunitário, denominado “descanso semanal remunerado”, previsto no art. 7º, XV da Constituição Federal, art. 67 da CLT e na Lei nº 605/1949.

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

(...)

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos”

“Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único - Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.”

“Lei nº 605/1949. Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.”

Destaca-se, ainda, que o labor aos domingos é condicionado à permissão do Ministério do Trabalho (absorvido pelo Ministério da Economia em 01 de janeiro de 2019 por meio da Medida Provisória 870/2019 e, posteriormente, convertida na Lei 13844/2019), conforme estabelece o art. 68 da CLT:

Art. 68 - O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho. Parágrafo único - A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Temos que as origens históricas do repouso semanal remunerado se originaram nos costumes religiosos, iniciando-se com os Hebreus, que guardavam o sábado para o descanso e, com a morte de Cristo, os católicos passaram a adotar o domingo para o dia de repouso. Com a Revolução Industrial do Século XVIII e as leis trabalhistas, tornou-se o repouso semanal remunerado. Atualmente, o domingo é tido, mundialmente, como o dia oficial do repouso semanal.

Na ocorrência de trabalho no dia destinado ao descanso, fica facultado ao empregador compensar o empregado com outro dia, ou pagar o dia do descanso em dobro.

O intervalo intersemanal terá um padrão de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, conforme estabelece o art. 67 da CLT, sendo a periodicidade máxima de uma semana para sua concessão, coincidindo preferencialmente aos domingos (art. 7º, XV da Carta Magna).

Ainda, o intervalo intersemanal será remunerado, tendo como requisito a frequência integral na semana anterior, conforme dispõe o art. 6º da Lei nº 605/49.

Art. 6º Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

§ 1º São motivos justificados:

- a) os previstos no artigo 473 e seu parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) a ausência do empregado devidamente justificada, a critério da administração do estabelecimento;

- c) a paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenha havido trabalho;
- d) a ausência do empregado, até três dias consecutivos, em virtude do seu casamento;
- e) a falta ao serviço com fundamento na lei sobre acidente do trabalho;
- f) a doença do empregado, devidamente comprovada.

§ 2º A doença será comprovada mediante atestado de médico da instituição da previdência social a que estiver filiado o empregado, e, na falta deste e sucessivamente, de médico do Serviço Social do Comércio ou da Indústria; de médico da empresa ou por ela designado; de médico a serviço de representação federal, estadual ou municipal incumbido de assuntos de higiene ou de saúde pública; ou não existindo estes, na localidade em que trabalhar, de médico de sua escolha.

§ 3º Nas empresas em que vigorar regime de trabalho reduzido, a frequência exigida corresponderá ao número de dias em que o empregado tiver de trabalhar.

Desta forma, faltas ou atrasos injustificados prejudicarão a percepção pecuniária do repouso remunerado pelo empregado, mas não a sua fruição.

O lapso temporal do intervalo semanal atingirá o mínimo de 35 (trinta e cinco) horas, sendo 11 (onze) horas referentes ao intervalo interjornada do dia anterior acrescido de mais 24 (vinte e quatro) horas de intervalo intersemanal e, deverá ocorrer, preferencialmente, aos domingos, conforme preceitua o art. 7º, XV da Constituição Federal, no entanto, essa regra não é absoluta, existindo casos onde a escala de revezamento dos empregados não coincidam, frequentemente, com folgas aos domingos.

Caso haja o desrespeito ao intervalo intersemanal, o empregador ocorrerá em falta administrativa, conforme estabelecido no art. 75 da CLT e o referido intervalo deverá ser remunerado em dobro ao empregado, nos termos do art. 9º da Lei nº 605/49.

Art. 9º Nas atividades em que não for possível, em virtude das exigências técnicas das empresas, a suspensão do trabalho, nos dias feriados civis e religiosos, a remuneração será paga em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga.

O labor realizado em domingos, onde não haja compensação, será pago em dobro, conforme estabelece a Súmula 146 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 146 do TST

TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Deve-se destacar, também, que os intervalos intersemanais oriundos do regime de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, popularmente conhecido como “escala 12 por 36” e, do regime de 24 (vinte e quatro) horas laboradas por 72 (setenta e duas) horas de descanso, conhecido como “escala 24 por 72”, terão a periodicidade do repouso semanal reduzidas, realizadas em distâncias temporais inferiores a da semana, todavia, não há qualquer irregularidade nesta redução, uma vez que o lapso mínimo de 35 (trinta e cinco) horas continua sendo respeitado.

Nos casos das escalas “12 por 36” (doze por trinta e seis) e “24 por 72” (vinte e quatro por setenta e dois), o lapso temporal engloba, de uma única vez, tanto o intervalo interjornada de 11 (onze) horas quanto o intervalo intersemanal de 24 (vinte e quatro) horas, ultrapassando o mínimo de 35 (trinta e cinco) horas de descanso entre cada módulo de escala laborado.

Antes da Reforma Trabalhista, o trabalhador que fosse escalado para o trabalho aos domingos deveria receber o valor em dobro, mas a vigência da Lei nº 13.467/2017 alterou essa questão. Isso porque, o trabalho aos domingos e feriados continua sendo proibido para alguns setores, mas a empresa não possui a obrigatoriedade de realizar a contraprestação pecuniária pelo dia trabalhado com recursos financeiros, podendo realizar a compensação por meio do banco de horas.

A Reforma Trabalhista afetou os profissionais que atuam na escala 12 x 36 (doze por trinta e seis), vez que o labor realizado aos domingos por estes trabalhadores também deixou de ser remunerado em dobro.

Isso porque, estabelece a Lei nº 13.267/2017 que a jornada já prevê um dia de folga após o dia trabalhado, bem como, a remuneração já abrange os pagamentos devidos a título de descanso semanal remunerado, conforme estabelece o parágrafo único do art. 59-A:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

6. Repouso em Feriados

No que se refere aos períodos de descanso, temos, ainda, o repouso em feriados, ocorrendo de forma eventual, em certos dias excepcionalmente eleitos pela legislação federal, estadual ou municipal em face de datas comemorativas cívicas, festivas ou religiosas específicas, situados ao longo do ano-calendário, conforme preceitua o art. 70 da CLT e a Lei nº 605/1949:

“Art. 70 - Salvo o disposto nos artigos 68 e 69, é vedado o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos, nos termos da legislação própria.”

“Lei nº 605/1949. Art. 1º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.”

A título exemplificativo, temos a Lei nº 662 de 06 de abril de 1949, que declarou como feriados nacionais os dias 1º de janeiro (confraternização universal), 1º de maio

(dia do trabalho), 7 de setembro (dia da independência do Brasil), 15 de novembro (dia da proclamação da república), e 25 de dezembro (natal).

Os feriados possuem características semelhantes ao intervalo intersemanal, embora não sejam habituais, tais como, a duração de 24 (vinte e quatro) horas, interrupção do labor pelo empregado, realização de atividades pessoais, familiares e sociais pelos empregados e etc.

O labor realizado em feriados, onde não haja compensação, será pago em dobro, conforme estabelece a Súmula 146 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 146 do TST

TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Destaca-se que o advento da “Reforma Trabalhista” não produziu qualquer alteração legislativa no que se refere ao descanso dos empregados em feriados.

7. Férias Anuais

Temos como último período de repouso existente na legislação brasileira, as férias anuais.

O direito a férias, previsto e regulamentado pelo artigo 7, inciso XVII da Constituição Federal, artigos 129 a 153 da CLT e na Convenção nº 132 da OIT (incorporada ao ordenamento jurídico nacional) é o período de descanso de extrema relevância para os empregados, por estar ligado a saúde e segurança do trabalho.

Trata-se do período sem trabalho concedido ao empregado, após determinado tempo de serviço, para que recupere as energias despendidas na prestação dos serviços, bem como para que tenha um maior convívio social e familiar.

Nas palavras de Mauricio Godinho Delgado¹³, define-se férias como o “*lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade*

¹³ **Curso de Direito do Trabalho**, p. 952.

perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política”.

O artigo 24 da Declaração Universal dos Direitos do Homem dispõe que “*Todo homem tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e férias remuneradas periódicas*”.

O direito ao descanso após períodos trabalhados teve início com o desenvolvimento industrial, no século XX, vez que o trabalho com as máquinas e as condições de trabalho (insalubres) levaram à necessidade de períodos sem trabalho.

No entanto, antes disso, em 1821, na Dinamarca já havia previsão de férias aos domésticos, de uma semana, no mês de novembro. Em 1853, na França, era permitida a ausência do funcionário público, por 15 dias. Entre 1900 a 1905, empresas comerciais de cidades Alemãs passaram a conceder espontaneamente o direito, enquanto outros países como Suécia, Noruega e Dinamarca passaram a prever o benefício através de acordos coletivos. Após, vários países passaram a legislar sobre o tema.

Em 1984, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu artigo 24, previa o direito às férias remuneradas. Em 1970, a OIT (Organização Internacional do Trabalho), passou a fazer recomendações e previsões sobre o direito as férias, através da Convenção nº 132.

No Brasil, a primeira lei sobre férias foi a Lei nº 4.982/1925, que concedia férias aos trabalhadores do comércio, indústria e setor bancário, sem prejuízo do salário, porém, a referida lei não era respeitada por todos os empregadores.

Somente a partir de 1933, com o Decreto nº 23.103, passou-se a respeitar o direito as férias dos empregados do comércio e do setor bancários, sendo estendido aos trabalhadores de hotéis, restaurantes, confeitarias, botequins e outros – Lei nº 288/1936, pelo período de 15 dias.

Aos poucos, o direito às férias foi estendido aos demais trabalhadores, passando a ser universal com a CLT, em 1º de maio de 1943.

Constitucionalmente, o benefício estava previsto desde 1934, porém, dependendo de previsão da legislação do trabalho. Da mesma forma, ocorreu em 1937, 1946, 1967 e 1988.

7.1. Fundamentos, Caracterização e Natureza Jurídica das Férias

A concessão do período de descanso possui os seguintes fundamentos: (i) fisiológico, relacionado a saúde e segurança do trabalho, ensejando um descanso do corpo e da mente; (ii) econômico, no sentido de que o empregado descansado produz

mais; (iii) psicológico, vez que proporciona momentos de relaxamento com o equilíbrio mental; (iv) cultural, segundo o qual o espírito do trabalhador, em momentos de descontração, está aberto a outras culturas; (v) político, como mecanismo de equilíbrio da relação entre empregador e trabalhador, bem como relacionado a política de saúde pública e bem estar coletivo; e (vi) social, que enfatiza o estreitamento do convívio familiar.

Por conseguinte, o direito às férias possui as seguintes características: (i) imperativa, vez que o direito às férias é irrenunciável, sendo ligado a saúde e segurança do trabalho; (ii) com composição temporal complexa, tendo em vista os períodos contínuos de gozo; (iii) anualidade, vez que concedida aos empregados após o período de 1 (um) ano completo de labor; (iv) com composição obrigatória múltipla, com deveres e obrigações entre empregado e empregador; e (v) de interrupção do contrato de trabalho, com a ausência de labor pelo empregado, com o pagamento do respectivo período e com o computo do mesmo para todos os fins.

7.2. Aquisição do Direito a Férias, Concessão e Gozo das Férias

Dispõe a CLT, em seu art. 129, que todo empregado tem direito ao gozo de um período de descanso, sem prejuízo da remuneração.

A Constituição Federal, por sua vez, estabelece no art. 7º, inciso XVII, que a remuneração de férias dos trabalhadores será em valor superior, em pelo menos um terço, ao valor do salário normal.

O instituto das férias tem por finalidade de proporcionar ao trabalhador um período de recuperação física e mental após um período desgastante de 12 meses de atividade laboral, além de proporcionar uma remuneração que possibilite desfrutar de atividades de lazer com sua família sem comprometer o sustento familiar, daí a obrigação da empresa em pagar, além do salário normal, o terço constitucional.

Para que o empregado possua direito a férias é necessário que seu contrato de trabalho tenha período de vigência de 12 (doze) meses, o que é denominado período aquisitivo. Após esse prazo, o empregador deverá conceder as férias ao empregado nos próximos 12 (doze) meses, o que é denominado período concessivo.

A legislação trabalhista brasileira estabelece 30 (trinta) dias consecutivos de férias anuais, condicionado a assiduidade. Terá 30 (trinta) dias de férias o empregado que não tiver faltado, injustificadamente, por mais de 05 (cinco) vezes ao trabalho. Caso o empregado se ausente injustificadamente de 06 (seis) a 14 (quatorze) vezes, fará jus a 24 (vinte e quatro) dias de férias; se faltar de 15 (quinze) a 23 (vinte e três)

dias, o empregado terá 18 (dezoito) dias de férias; se faltar de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e dois) dias, apenas 12 (doze) dias de gozo; se as faltas forem acima de 32 (trinta e dois) dias, o empregado não terá direito a férias.

Encontra-se enumerado na CLT, em seu artigo 131, as ausências que não são computadas como faltas ao serviço:

Art. 131 - Não será considerada falta ao serviço, para os efeitos do artigo anterior, a ausência do empregado:

I - nos casos referidos no art. 473;

II - durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto, observados os requisitos para percepção do salário-maternidade custeado pela Previdência Social;

III - por motivo de acidente do trabalho ou enfermidade atestada pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, excetuada a hipótese do inciso IV do art. 133;

IV - justificada pela empresa, entendendo-se como tal a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

V - durante a suspensão preventiva para responder a inquérito administrativo ou de prisão preventiva, quando for impronunciado ou absolvido; e

VI - nos dias em que não tenha havido serviço, salvo na hipótese do inciso III do art. 133.

São consideradas ausências justificadas: até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes, descendentes, irmão ou pessoa declarada em sua CTPS, que viva sob sua dependência econômica; até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento; por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; por um dia a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada; até 02 dias consecutivos, para o fim de se alistar como eleitor; no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar; nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo; afastamento em face da concessão de licença maternidade, adotante, aborto, acidente/doença do trabalho; a abonada pela empresa (falta sem o

desconto da remuneração); suspensão para responder a inquérito administrativo ou prisão preventiva, sem pronuncia do réu/empregado; períodos sem prestação de serviços, por iniciativa da empresa, por até 30 (trinta) dias.

Estabelece a Súmula 89 do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema:

SUM-89 FALTA AO SERVIÇO. Se as faltas já são justificadas pela lei, consideram-se como ausências legais e não serão descontadas para o cálculo do período de férias.

Contam para o período aquisitivo das férias o tempo anterior a apresentação do empregado para o serviço militar, desde que o retorno ao trabalho ocorra após 90 (noventa) dias da baixa.

Por conseguinte, é proibido ao empregador descontar as faltas injustificadas diretamente nas férias do empregado. Isso porque, haverá o desconto do dia de trabalho referente a falta, não podendo o empregado sofrer dupla punição,

A CLT arrola, em seu artigo 133, além das faltas injustificadas, outros acontecimentos que impedem o empregado de gozar do descanso remunerado, reiniciando o período aquisitivo, são eles: o empregado deixar o emprego e não retornar em 60 (sessenta) dias; permanecer em licença remunerada por mais de 30 (trinta dias); deixar de trabalhar por mais de 30 (trinta) dias, em face da paralização da empresa; recebimento da previdência social de auxílio acidente do trabalho ou auxílio doença, por mais de 6 meses, mesmo que descontínuo, no mesmo período aquisitivo.

As interrupções devem ser anotadas na Carteira de Trabalho do empregado, bem como, havendo paralização da empresa, o Ministério Público do Trabalho e o sindicato da categoria profissional devem ser comunicados, devendo, ainda, ser afixados avisos na empresa, com antecedência de 15 (quinze) dias.

A paralisação da empresa deve ocorrer por motivo de força maior, caso contrário, serão consideradas férias coletivas, com o pagamento das férias com o adicional constitucional. Da mesma forma, a empresa não pode obrigar o empregado a se licenciar do emprego pelo período de 30 (trinta) dias, sob a alegação de necessidade de realização de curso profissional, remunerando-o pelo salário fixo e atribuindo a perda das férias por tal situação.

Todos os casos de perda do direito às férias, pela interrupção do período aquisitivo, se dá por motivo alheio à vontade da empresa, ou seja, por força maior (paralisação da empresa), por vontade do empregado (licença por motivo de seu

interesse, ainda que seja para resolver problemas pessoais, se for de consentimento da empresa) ou ainda, por motivo de doença ou acidente.

Portanto, nos casos previstos no art. 133 da CLT, a empresa só pagará o salário normal ao empregado nos casos de licença remunerada, ficando isenta do pagamento do terço constitucional de férias, bem como, se isenta da concessão de outro período de descanso, estabelecendo o início de um novo período aquisitivo quando do retorno do empregado ao exercício da função.

No que se refere ao período concessivo, as férias devem ser gozadas nos 12 (doze) meses subsequentes ao período aquisitivo, bem como, serão concedidas pelo empregador no período que entender mais conveniente, sendo que este poder direutivo sofre três restrições: A primeira restrição é que o gozo das férias esteja no período concessivo, sob pena de sanção administrativa e pecuniária; A segunda restrição diz respeito aos membros da mesma família que trabalhem para o mesmo empregador. Porém, a concessão conjunta depende do interesse dos empregados e da possibilidade do empregador, sem que lhe cause prejuízo; A terceira restrição está na concessão das férias do empregado menor de 18 (dezoito) anos, que deve gozar do benefício no período das férias escolares.

Destaca-se, ainda, que as férias devem ser concedidas preferencialmente em um único período, porém, com o advento da Reforma Trabalhista, o legislador permitiu seu fracionamento em 3 (três) períodos, sendo que um deles deve ser no mínimo de 14 (quatorze) dias e os demais não podem ser inferiores a 5 (cinco) dias, desde que haja a concordância do empregado ao referido fracionamento.

Antes da vigência da Lei nº 13.647/2017, as férias só poderiam ser fracionadas em dois períodos, sendo que um deles não poderia ser inferior a 10 (dez) dias, em casos excepcionais. Havia, ainda, restrição quanto ao fracionamento das férias dos empregados maiores de 50 (cinquenta) e menores de 18 (dezoito) anos.

A primeira alteração realizada pela Reforma Trabalhista, referente ao fracionamento de férias, ocorreu com a alteração do parágrafo 1º do artigo 134 da CLT, sendo que a segunda alteração foi fruto da revogação do parágrafo 2º do aludido arquivo.

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos,

sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado).

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Sobre o início das férias, a Reforma Trabalhista trouxe importante inovação ao prever que o termo inicial não poderá anteceder 2 (dois) dias de feriado ou descanso semanal remunerado, conforme disposto no parágrafo 3º do artigo 134.

Salienta-se, ainda, que a escala de trabalho 12x36 (doze por trinta e seis), prevista no artigo 59-A da CLT, pode ser compatibilizada com o artigo 134, parágrafo 3º, do referido diploma legal. Isso porque, apesar do parágrafo único do artigo 59-A prever que na remuneração mensal do empregado que prestar serviços em escala de trabalho 12x36 (doze por trinta e seis) já está incluído o pagamento do descanso semana e feriados trabalhados, a intenção do legislador com o disposto no parágrafo 3º do artigo 134 foi de impedir abusos do empregador na concessão das férias.

Quanto ao período concessivo, cabe ressaltar que a Reforma Trabalhista revogou o artigo 130-A da CLT, que fazia previsão sobre as férias dos empregados contratados em tempo parcial.

Isso porque, o empregado em tempo parcial não tinha direito as férias de 30 (trinta) dias, havendo previsão especial sobre o período de descanso anual desses trabalhadores, inclusive, com a redução dos dias de férias na ocorrência de faltas injustificadas (assiduidade).

Com a revogação do artigo 130-A pela Lei nº 13.467/2017, as férias do trabalhador em tempo parcial passam a integrar a regra geral, sendo de 30 (trinta) dias de descanso e podendo ser fracionada.

7.3. Procedimentos, Remuneração e Terço Constitucional de Férias

Para concessão das férias, o empregado deverá ser avisado, com no mínimo 30 (trinta) dias de antecedência, mediante recibo e anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social e, igualmente, no livro ou nas fichas de registros dos empregados, conforme estabelece o artigo 135 da CLT:

Art. 135 - A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.

§ 1º - O empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão.

§ 2º - A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

§ 3º Nos casos em que o empregado possua a CTPS em meio digital, a anotação será feita nos sistemas a que se refere o § 7º do art. 29 desta Consolidação, na forma do regulamento, dispensadas as anotações de que tratam os §§ 1º e 2º deste artigo.

O empregador, por sua vez, pode fixar as férias do empregado de acordo com a conveniência e necessidade da empresa, utilizando-se do seu poder diretivo, levando em consideração apenas o período concessivo e as férias do empregado menor de idade e dos trabalhadores que sejam membros da mesma família, conforme disposto no art. 136 da CLT:

Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

§ 1º - Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

§ 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares.

O pagamento das férias, incluindo o adicional do 1/3 (um terço) constitucional e do abono pecuniário deverá ser realizado até 02 (dois) dias antes do início do período de férias, conforme prevê o art. 145 da CLT:

Art. 145 - O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no art. 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período.

Parágrafo único - O empregado dará quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

No mesmo momento, o empregado dará quitação do pagamento, em recibo, no qual deverão constar as datas de início e término do respectivo período, conforme estabelece o parágrafo único do aludido artigo 145 da CLT.

Estabelece o artigo 2º, parágrafo 2º da Lei nº 4.749/65 a possibilidade do empregado receber a primeira parcela do 13º salário juntamente com as férias, desde que faça o requerimento ao seu empregador no mês de janeiro.

Art. 2º - Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação referida no artigo precedente, de uma só vez, metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.

§ 1º - O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento, no mesmo mês, a todos os seus empregados.

§ 2º - O adiantamento será pago ao ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

A inobservância do prazo previsto no art. 145 da CLT, ainda que as férias sejam gozadas no período concessivo, acarretará ao empregador o pagamento em dobro da remuneração de férias, nos termos da Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 450 do TST - FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 386 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014 É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época

própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

Ainda, caso as férias sejam concedidas após o prazo estabelecido no artigo 134 da CLT, será devido ao empregado o pagamento em dobro da remuneração de férias, conforme prevê o artigo 137 da CLT:

Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

O pagamento das férias em dobro considerará a remuneração devida ao trabalhador na época da reclamação ou, caso tenha sido dispensado, a remuneração percebida à época da extinção do contrato de trabalho, conforme preceitua a Súmula 7 do Tribunal Superior do Trabalho:

SUM-7 FÉRIAS. A indenização pelo não deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.

Tendo o empregador comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, estas só poderão ser canceladas ou modificadas se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento dos prejuízos financeiros do empregado, conforme determina o Precedente Normativo 116 do Tribunal Superior do Trabalho:

PN-116 FÉRIAS. CANCELAMENTO OU ADIANTAMENTO. Comunicado ao empregado o período do gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovados.

No que se refere à remuneração concernente ao período de férias, esta será igual a remuneração devida na data da concessão, bem como, considerar-se-á a

média dos salários variáveis percebidos pelo trabalhador, conforme estabelece o art. 142 da CLT:

Art. 142 - O empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

§ 1º - Quando o salário for pago por hora com jornadas variáveis, apurar-se-á a média do período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário na data da concessão das férias.

§ 2º - Quando o salário for pago por tarefa tomar-se-á por base a média da produção no período aquisitivo do direito a férias, aplicando-se o valor da remuneração da tarefa na data da concessão das férias

§ 3º - Quando o salário for pago por percentagem, comissão ou viagem, apurar-se-á a média percebida pelo empregado nos 12 (doze) meses que precederem à concessão das férias.

§ 4º - A parte do salário paga em utilidades será computada de acordo com a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social.

§ 5º - Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

§ 6º - Se, no momento das férias, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

Além da remuneração salarial do empregado, a Constituição Federal determina, no inciso XVII do artigo 7º, que a remuneração de férias deve ser superior, em pelo menos, um terço ao valor do salário normal.

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

(...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

No mesmo sentido, preceitua a Súmula 328 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula 328 - FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O pagamento das férias, integrais ou proporcionais, gozadas ou não, na vigência da CF/1988, sujeita-se ao acréscimo do terço previsto no respectivo art. 7º, XVII.

7.4. Conversão Pecuniária das Férias

É permitido ao empregado converter 1/3 (um terço) de seu período de férias em abono pecuniário, que constitui na possibilidade do trabalhador “vender” alguns dias que seriam destinados às férias no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, conforme estabelece o artigo 143 da CLT:

Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono.

O abono pecuniário trata-se de parcela indenizatória fruto do direito potestativo do empregado.

Para que haja a conversão de 1/3 (um terço) do período de férias em pecúnia, o empregado deve requerer a referida conversão ao empregador em até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo. Porém, nada impede que, com a

concordância do empregador, a indenização seja paga, caso o pedido seja realizado fora do prazo, quando deixa de ser direito potestativo do empregado.

7.5. Ausência de Concessão das Férias e o Pagamento em Dobro

As férias que não forem concedidas no período concessivo estabelecido no art. 134 da CLT, qual seja, 12 (doze) meses após o período aquisitivo, serão pagas em dobro ao empregado, sem prejuízo do efetivo descanso, conforme prevê o artigo 137 da CLT:

Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

Destaca-se que a dobra incidirá sobre toda a remuneração de férias, inclusive no terço constitucional, sendo levado em consideração o valor recebido pelo empregado no momento do pagamento ou, caso tenha sido dispensado, a remuneração percebida à época da extinção do contrato de trabalho, conforme preceitua a Súmula 7 do Tribunal Superior do Trabalho:

SUM-7 FÉRIAS. A indenização pelo não deferimento das férias no tempo oportuno será calculada com base na remuneração devida ao empregado na época da reclamação ou, se for o caso, na da extinção do contrato.

Ainda, caso o gozo das férias ocorra parte no período concessivo e a outra parte fora deste período, haverá o pagamento em dobro proporcionalmente ao período gozado fora do período concessivo. Nesses termos a Súmula 81 do TST:

SUM-81 FÉRIAS. Os dias de férias gozados após o período legal de concessão deverão ser remunerados em dobro.

A inobservância do prazo previsto no art. 145 da CLT (até dois dias antes do período de gozo), ainda que as férias sejam gozadas no período concessivo, acarretará ao empregador o pagamento em dobro da remuneração de férias, nos termos da Súmula 450 do Tribunal Superior do Trabalho:

Súmula nº 450 do TST - FÉRIAS. GOZO NA ÉPOCA PRÓPRIA. PAGAMENTO FORA DO PRAZO. DOBRA DEVIDA. ARTS. 137 E 145 DA CLT. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 386 da SBDI-1) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014 É devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal.

Salienta-se, inclusive, que estando o contrato de trabalho ativo, independentemente do pagamento dobrado das férias, o empregado poderá ajuizar reclamação trabalhista para que o empregador lhe conceda o descanso do referido período, sendo que na sentença será fixada multa diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo, que será convertida ao empregado, até que a decisão seja cumprida e concedida as férias, conforme determina os parágrafos 1º e 2º do artigo 137 da CLT:

Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

§ 1º - Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

§ 2º - A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.

§ 3º - Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.

Além disso, cópia da sentença será encaminhada ao Ministério do trabalho (absorvido pelo Ministério da Economia em 01 de janeiro de 2019 por meio da Medida Provisória 870/2019 e, posteriormente, convertida na Lei 13844/2019), para a aplicação de multa administrativa, conforme estabelece o parágrafo 3º do aludido artigo 137 da CLT.

Além das reclamações trabalhistas e da multa em favor do empregado, o empregador está sujeito a multa administrativa calculada por cada empregado lesado, com a dobra da multa em caso de reincidência – artigo 153 da CLT.

7.6. **Férias Coletivas**

Constitui-se férias coletivas aquelas concedidas simultaneamente a todos os empregados da mesma empresa, ou de determinado estabelecimento ou setor da empresa, independentemente de terem os empregados completado o período aquisitivo, conforme prevê o artigo 139 da CLT.

Estabelece o parágrafo 1º do artigo 139 da CLT que as férias coletivas podem ser fracionadas em dois períodos, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a 10 (dez) dias:

Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Não há necessidade das férias coletivas serem previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Porém, a conversão de 1/3 (um terço) do período em pecúnia é condicionada a previsão no instrumento coletivo, nos termos do artigo 143, §2º da CLT, independendo de acordo individual:

Art. 143 - É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

§ 1º - O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

§ 2º - Tratando-se de férias coletivas, a conversão a que se refere este artigo deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independendo de requerimento individual a concessão do abono.

Os empregados que não tiverem completado o período aquisitivo, deverão gozar proporcionalmente das férias coletivas, se iniciando novo período, conforme prevê o artigo 140 da CLT. Caso o período de férias do empregado seja superior às férias coletivas, deverá o empregador conceder o complemento das férias dentro do período concessivo.

Para conceder férias coletivas, o empregador deverá comunicar o Ministério Público do Trabalho, com antecedência mínima de 15 dias, informando quais os estabelecimentos ou setores estão abrangidos, bem como, a data de início e fim das férias. No mesmo prazo, o empregador deverá comunicar o sindicato patronal e afixar avisos na empresa, estabelecimento ou setor, conforme determina os parágrafos 2º e 3º do artigo 139 da CLT:

Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

(...)

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da

respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

7.7. Férias e a Extinção do Contrato de Trabalho

A regra geral é que as férias sejam usufruídas pelo empregado ao longo do pacto laboral, todavia, ocorrendo a ruptura do contrato de trabalho e sendo frustrado o gozo do período de repouso anual, dependendo da modalidade da rescisão contratual, o empregado fará jus à indenização referente ao aludido período.

Isso porque, deverá ser verificado se o empregado possui férias simples, férias vencidas ou apenas férias proporcionais, bem como, se a ruptura contratual ocorreu por justa causa ou dispensa imotivada.

Considera-se “férias simples” aquelas que o período de aquisição já se consumou (a cada doze meses de trabalho), porém, o período de fruição ainda não se esgotou; “férias vencidas” aquelas que o período de aquisição e fruição já se consumaram, porém, não ainda não houve o gozo do período pelo empregado, estando o empregador inadimplente quanto a este último ao trabalhador; e, “férias proporcionais” aquelas que o período de aquisição ainda não se completou, ocorrendo mês a mês, no “aniversário mensal” de contratação do trabalhador.

Dessa forma, tanto as “férias simples” quanto as “férias vencidas” correspondem ao período cujo direito já foi adquirido pelo empregado, razão pela qual, encontram-se legalmente devidas ao trabalhador, conforme estabelece o artigo 146 da CLT:

Art. 146 - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido.

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Todavia, deve-se destacar que o pagamento indenizatório correspondente às férias simples e férias vencidas serão devidas em todas as modalidades de rescisão

contratual, seja por dispensa imotivada, dispensa por justa causa, pedido de demissão ou rescisão indireta, vez que correspondem a direito adquirido do empregado, enquanto que o pagamento indenizatório correspondente as férias proporcionais dependerão da modalidade da ruptura contratual, vez que as férias proporcionais sofrem influência direta da modalidade de ruptura contratual.

Isso porque, caso a rescisão tenha ocorrido por justa causa, o empregado não terá o direito de receber as férias proporcionais indenizadas, enquanto que nas hipóteses de ruptura do contrato de trabalho a pedido do empregado, bem como, pela dispensa imotivada ou rescisão contratual por culpa recíproca o trabalhador fará jus à percepção do referido pagamento. Nesse sentido é a Súmula 171 do TST:

SUM-171 FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO. Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT) (ex-Prejulgado nº 51).

Ainda, havendo a extinção do contrato por culpa reciproca, o valor das férias proporcionais será reduzido pela metade, nos termos da Súmula 14 do TST:

Súmula nº 14 do TST
CULPA RECÍPROCA (nova redação) - Res. 121/2003,
DJ 19, 20 e 21.11.2003

Reconhecida a culpa reciproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

7.8. Prescrição

A prescrição trata-se da perda da ação ou do direito de reclamar um direito em Juízo, em razão do esgotamento do prazo para o seu exercício.

Dessa forma, a prescrição do direito de reclamar a concessão da fruição ou ausência de pagamento da remuneração de férias é contada do término do período concessivo, quando o contrato de trabalho encontra-se ativo, ou, da rescisão contratual, nos termos do artigo 149 da CLT:

Art. 149 - A prescrição do direito de reclamar a concessão das férias ou o pagamento da respectiva remuneração é contada do término do prazo mencionado no art. 134 ou, se for o caso, da cessação do contrato de trabalho.

Isso porque, presume-se que até o final do período concessivo o empregador poderá conceder o gozo de férias ao empregado, todavia, encerrado o prazo limite para a concessão da fruição, o empregado poderá ajuizar reclamação trabalhista requerendo a condenação do empregador na obrigação de lhe conceder as férias, bem como, de pagar a devida remuneração em dobro, conforme determina o artigo 137 da CLT:

Art. 137 - Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

§ 1º - Vencido o mencionado prazo sem que o empregador tenha concedido as férias, o empregado poderá ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo das mesmas.

§ 2º - A sentença cominará pena diária de 5% (cinco por cento) do salário mínimo da região, devida ao empregado até que seja cumprida.

§ 3º - Cópia da decisão judicial transitada em julgado será remetida ao órgão local do Ministério do Trabalho, para fins de aplicação da multa de caráter administrativo.

Porém, com a rescisão contratual, deve ser respeitado o prazo prescricional de 5 (cinco) anos, até o limite de 2 (dois) anos após a rescisão contratual, conforme estabelece o artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal e o artigo 11 da CLT.

CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo destacar a necessidade dos períodos de repouso na jornada de trabalho dos trabalhadores, bem como, elencar a repercussão da Lei nº 13.467/2017, por meio da Reforma Trabalhista, nos períodos destinados ao reestabelecimento da força de trabalho dos empregados e diminuição das probabilidades de ocorrência de doenças profissionais e acidentes do trabalho.

Verificou-se, inclusive, a precarização do intervalo intrajornada, ao qual possibilitou-se, legalmente, a redução do referido intervalo, embora fosse norma com caráter de saúde pública, a qual era vedada a transação lesiva ao empregado, pois afetaria, diretamente, a higidez física e mental do empregado em seu labor diário, bem como, as condições de saúde e segurança laborais. Isso porque, a ordem jurídica brasileira operacionalizou os períodos de repouso concedidos aos empregados como medidas de saúde, higiene e segurança, estabelecendo-se limites para a jornada de trabalho por meio dos lapsos temporais nos quais ocorriam os referidos períodos de repouso, os quais podem ocorrer dentro da jornada de trabalho ou entre as jornadas laborais.

Sendo assim, tanto a redução do intervalo intrajornada quanto a retribuição pecuniária apenas do período suprimido deste, extinguindo-se a “hora extra ficta” e reduzindo a eficácia social do referido intervalo promoveram precarização dos direitos já conquistados pelos trabalhadores, deixando de promover a preservação da saúde, higidez física e mental e segurança laboral dos empregados, conforme preconiza o art. 7º, inciso XXII da Constituição Federal.

Ou seja, a alteração destas disposições legais mostraram-se lesivas e claramente contrárias à Constituição Federal de 1988, que resguardava a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança e o princípio da indisponibilidade de direitos do trabalhador, bem como, a efetivação das funções do Direito do Trabalho, dentre os quais, a realização dos valores sociais, a proteção do trabalhador diante do poder econômico do empregador, a garantia da dignidade do trabalhador e a coibição da exploração do trabalho humano como fonte de riqueza.

Desse modo, verificou-se que algumas alterações trazidas pela Reforma Trabalhista favoreceram muito mais o empregador que o empregado, deixando de atender o objetivo central do Direito do Trabalho, que é regular a relação jurídica entre patrões e empregados por meio de melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores.

BIBLIOGRAFIA

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais.** Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ALVES, Rubens Valtecidés. Discriminação no Emprego: Paradigmas Teóricos Sobre a Questão no Brasil. **Revista da Faculdade de Direito de Uberlândia.** v. 39, p.245-259, 2011.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** In VADE MECUM. 21ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** In VADE MECUM. 21ª ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

BRASIL. **Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992.** Promulga a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm> Acesso em 10-10.2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019.** Promulga a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5> Acesso em 10-10-2020.

BRASIL. **Lei nº 3.999 de 15 de dezembro de 1961.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/l3999.htm> Acesso em 06-01-2021.

BRASIL. **Lei nº 4.749 de 12 de agosto de 1965.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4749.htm#:~:text=LEI%20No%204.749%20DE%2012%20DE%20AGOSTO%20DE%201965.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20Pagamento%20da,Art.> – Acesso em 16-02-2021.

BRASIL. **Lei nº 13.103 de 2 de março de 2015.** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13103.htm> - Acesso em 06-01-2021.

BRASIL. Portaria SSST nº 21 de 26 de dezembro de 1994. Disponível em <https://www.normasbrasil.com.br/norma/portaria-21-1994_180693.html> - Acesso em 06-12-2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7^a ed. São Paulo: LTR, 2008.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 9^a ed. São Paulo: LTR, 2010.

_____. **A Reforma Trabalhista no Brasil: Com os comentários à Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: LTR, 2017.

_____. e DELGADO, Gabriela Neves, *in A Reforma Trabalhista no Brasil*. 1^a ed. São Paulo: LTR, 2017.

FERREIRA, Marina Cláudia Caixeta. O Sistema Constitucional Brasileiro Frente à Dignidade da Pessoa Humana. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**. São Bernardo do Campo. Ano 15, nº 17, p. 184-203, 2011.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica: problemas e perspectivas**. São Paulo: LTR, 2005.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 13^a ed. rev. atual. e ampl. - São Paulo: Saraiva, 2009.

MACHADO, Costa. **CLT Interpretada**. 10^a ed. São Paulo: Manole.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 13^a ed. – São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Direito do Trabalho**. 28^a ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 9^a ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA - NR-15 – Atividades e Operações Insalubres.
Disponível em <<https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/ctpp-nrs/nr-15?view=default>> Acesso em 06-12-2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA - NR-17 – Ergonomia. Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17.htm>> Acesso em 22-11-2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA - NR-29 – Segurança e Saúde no Trabalho Portuário. Disponível em <https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-29.pdf> Acesso em 06-12-2020.

NUNES, Rizzatto. Manual da Monografia Jurídica. 9^a ed. rev. - São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **O Princípio Constitucional da Dignidade da Pessoa Humana: doutrina e jurisprudência.** 2^a ed. - São Paulo: Saraiva, 2002.

OIT. Convenção nº 155. Disponível em <https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm> Acesso em 10 de outubro de 2020.

ONU. Declaração Universal dos Direitos do Homem. Disponível em <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>> Acesso em 02 de novembro de 2020.

PASSOS, José Joaquim Calmon de. O Princípio de Não Discriminação. In: **ROMITA, Arion Sayão (coord.). Curso de Direito Constitucional do Trabalho. Estudos em Homenagem ao Professor Amauri Mascaro Nascimento.** São Paulo: LTR, 1991.

SARLET, Ingo Wolfgang. Os Direitos Fundamentais Sociais na Constituição de 1988. **Revista Diálogo Jurídico.** Salvador, CAJ - Centro de Atualização Jurídica, v. 1, nº. 1, 2001. Disponível em: <<https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=2516665&forceview=1>> Acesso 10 de outubro de 2020.

_____. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988.** 9^a ed. - Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SILVA, de Plácido e. **Vocabulário Jurídico Conciso.** 2^a ed. – Rio de Janeiro: Forense, 2010.