

**XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BELÉM – PA**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

EDINILSON DONISETE MACHADO

VANESSA ROCHA FERREIRA

CARLA REITA FARIA LEAL

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul

Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI

Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro

Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo

Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)

Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará

Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM – Distrito Federal

Relações Internacionais para o Continente Americano

Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goiás

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFES – Rio Grande do Sul)

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina)

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul)

Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais)

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line]
organização CONPEDI/CESUPA

Coordenadores: Edinilson Donisete Machado; Vanessa Rocha Ferreira; Carla Reita Faria Leal – Florianópolis:
CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-857-8

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Desenvolvimento e Políticas Públicas: Amazônia do Século XXI

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Belém, Brasil).

CDU: 34



XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Grupo de Trabalho: “Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais.”

O XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI realizado em Belém-PA nos dias 13, 14 e 15, de novembro de 2019, teve como tema “Desenvolvimento e Políticas Públicas; Amazônia do Século XXI”, com a divisão dos já tradicionais Grupo de Trabalho.

No GT encontram-se as pesquisas desenvolvidas em mais de 08 Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação, às cegas, por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento e formação do estado da arte na área da eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais.

Valorosas contribuições teóricas e relevantes inserções na realidade brasileira emanam da reflexão trazida pelos professores, mestres, doutores e acadêmicos de todo o Brasil. Os artigos mostram um pouco do constitucionalismo crítico, das políticas públicas e desenvolvimento Inclusivo, com suas implicações na ordem jurídica brasileira, na contemporaneidade, em especial aos Direitos Sociais.

Apresentaram-se nesse Grupo de Trabalho pesquisas e abordagens, sobre discriminação da mulher no ambiente laboral; ambiente laboral saudável; estresse e depressão na relação laboral; intervalos intrajornadas; valor social do trabalho no Estado Democrático; conceitos e análises sobre trabalho decente; conceitos de subcidadão e sua relação com o subtrabalhador; direitos sociais e sua relação nas esferas: civil, empresarial e trabalhista; dano moral e sua veiculação na internet; reforma trabalhista e sua implicação ao acesso à justiça com a imposição da sucumbência; reserva do possível e vedação ao retrocesso.

Assim, como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas no CONPEDI, em Belém do Pará, de 2019.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras do Grupo de Trabalho.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Belém, novembro de 2019

Coordenadores:

Prof^a. Dra. Vanessa Rocha Ferreira - CESUPA

Prof^a. Dra. Carla Reita Faria Leal - UFMT

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

UMA ANÁLISE DO ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ACERCA DA REDUÇÃO TEMPORAL ÍNFIMA DOS INTERVALOS INTRAJORNADAS

AN ANALYSIS OF THE UNDERSTANDING OF THE SUPERIOR COURT OF WORK ABOUT MINIMUM TEMPORAL REDUCTION OF INJURY INTERVALS

Erica de Kassia Costa da Silva ¹
Felipe Prata Mendes ²

Resumo

O presente trabalho visa apresentar o entendimento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho acerca da redução ínfima e eventual de até cinco minutos no intervalo intrajornada. Para isso, o objetivo geral é analisar como o entendimento adotado pelo TST pode refletir no período destinado ao descanso laboral do trabalhador. A partir de uma pesquisa bibliográfica e documental sobre a temática proposta, verificou-se que a diminuição, apesar de mínima, pode comprometer aspectos biológicos e sociais do obreiro.

Palavras-chave: Tempo de trabalho, Descanso laboral, Intervalo intrajornada, Tribunal superior do trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

This paper aims to present the understanding adopted by the Superior Labor Court about the slight and eventual reduction of up to five minutes in the intra-day interval. For this, the general objective is to analyze how the understanding adopted by the TST can reflect in the period destined to the worker's rest. From a bibliographical and documentary research on the proposed theme, it was found that the decrease, although minimal, can compromise biological and social aspects of the worker.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Working time, Rest time, Break intra, Superior labor court

¹ Mestranda em Direito, Políticas Públicas e Direitos Humanos pelo Centro Universitário do Pará (CESUPA). Pós-graduanda em Direito Material e Processual do Trabalho (CESUPA). Advogada,

² Doutorando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Pará - CESUPA.

I INTRODUÇÃO

A realização de um trabalho é parte da existência humana. Assim, o ser humano passa períodos consideráveis do seu dia realizando uma atividade laborativa. Diante disso, surge a necessidade de limitar a duração do trabalho, cujo objetivo é permitir que o indivíduo possa usufruir de outros direitos garantidos além do trabalho, como por exemplo, educação, lazer, cultura, esporte, convívio familiar e social, entre outros.

Além de limitar a duração do trabalho, é importante conceder ao trabalhador intervalos para que ele possa usufruir de momentos de descanso, cujo objetivo é revigorar sua força física e mental, protegendo o obreiro de danos à sua saúde. O ambiente laboral influencia diretamente no bem-estar, nascendo a necessidade de resguardar um ambiente saudável e equilibrado para o trabalhador.

Para isso, no presente trabalho, buscar-se-á responder de que forma o entendimento adotado pelo TST acerca da redução ínfima de cinco minutos nos intervalos intrajornada pode refletir no período destinado ao descanso do trabalhador.

A proposta do trabalho tem como objetivo geral apresentar o entendimento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho acerca da redução ínfima e eventual nas variações de até cinco minutos no intervalo intrajornada. Os objetivos específicos do trabalho são demonstrar as perspectivas atuais do tempo do trabalho, bem como refletir sobre o direito ao descanso na relação laboral, apresentar o intervalo intrajornada no ordenamento jurídico brasileiro e exibir o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da matéria.

O trabalho justifica-se em decorrência da necessidade de proteger o intervalo intrajornada, por constituir um direito do trabalhador na relação laboral, pois, a partir da sua concessão plena, é possível atingir outros objetivos, como por exemplo, a revitalização física e mental do obreiro.

No referencial teórico, utilizamos os autores Márcio Pinto Martins Tuma, que trata da ampliação do intervalo intrajornada como uma possibilidade de atribuição de dano existencial (2015); Eduardo Almiro Almeida e Valdete Souto Severo para descrever sobre o direito à desconexão nas relações sociais de trabalho (2014) e Maurício Godinho Delgado (2018), no que diz respeito aos aspectos conceituais do direito do trabalho.

A construção deste trabalho ocorreu por meio de uma pesquisa bibliográfica em livros e periódicos dentro da temática proposta, além de consulta a sítios oficiais, como o da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O presente estudo está dividido em seis itens, sendo esta introdução o primeiro. No segundo, intitulado *O tempo do trabalho*, apresentar-se-á um breve aporte teórico para tratar

sobre os conceitos de duração, jornada e horário de trabalho, bem como a limitação da jornada de trabalho.

Seguindo, no terceiro item *O direito ao descanso na relação laboral*, defende-se a necessidade de proteger este direito-garantia para a realização de outros direitos também assegurados, e por ser uma medida de proteção à saúde física e mental.

No quarto item *O intervalo intrajornada no ordenamento jurídico brasileiro*, é indicada a regulamentação jurídica do instituto a partir da CLT. No quinto, *O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho* será apresentado o entendimento do TST sobre a possibilidade de reduzir em cinco minutos o intervalo intrajornada. O último corresponde à conclusão.

2 O TEMPO DE TRABALHO

Um dos temas mais relevantes da legislação trabalhista é o tempo de trabalho, pois corresponde ao período em que o obreiro permanece à disposição do empregador. Diante disso, surge a necessidade de limitar o tempo de trabalho, pois a ausência dessa restrição dificulta o indivíduo usufruir de outros direitos fundamentais, sendo eles: a saúde, o descanso, o lazer, a convivência familiar e social, a educação, dentre outros. Essa restrição presente na norma decorre de três fatores, quais sejam: biológico, social e econômico (MARANHÃO, CARVALHO, 1991).

A partir do critério biológico, compreende-se que a limitação ocorre porque o principal objetivo é proteger a integridade física e psíquica do trabalhador, tendo em vista que se faz necessário resguardar o obreiro de possíveis problemas de saúde, como Ler/Dort, fibromialgias, fobias, depressões, síndrome do pânico, dentre outras, que podem afetar o trabalho e conseqüentemente o seu desempenho, com reflexos em sua produtividade (GÓES, 2018).

Em relação ao aspecto social, é preciso garantir que o trabalhador usufrua de períodos para descansar, interagir com a sociedade, bem como conviver com amigos e familiares, proporcionando-lhe uma maior realização pessoal (LEITE, 2018). Por fim, o critério econômico mostra a necessidade de garantir a produtividade do trabalhador, além de possibilitar a criação de novos postos de trabalho (BRITO FILHO, 2018).

Para ser compreendida a noção de tempo do trabalho, é preciso delimitar os três conceitos que norteiam o termo, quais sejam: duração, jornada e horário de trabalho. Para Delgado (2018) a duração do trabalho, correspondente ao lapso temporal ou à disponibilidade do trabalhador perante o tomador do serviço, em decorrência do contrato de trabalho. Leite

(2018), por sua vez, considera como todo o tempo correspondente ao contrato de trabalho, incluindo os períodos destinados a repouso semanal remunerado e férias.

Em relação à jornada de trabalho, Delgado (2018) conceitua como o tempo diário em que o empregado se coloca a disposição do empregador, em virtude do contrato de trabalho. Nota-se que o instituto ora analisado corresponde a um período de tempo mais restrito que a duração do trabalho. Barros (2010) caracteriza como o período diário correspondente em que o trabalhador fica à disposição do empregador, podendo estar trabalhando ou aguardando ordens para a execução de alguma tarefa, de acordo com a previsão do art. 4º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Nota-se que, apesar de a doutrina conceituar o que corresponde à duração e à jornada de trabalho, é frequente a utilização das expressões como sinônimas. Tuma (2015) destaca que o próprio ordenamento jurídico permitiu a possibilidade de serem utilizadas como sinônimas, na medida em que em variadas passagens do seu texto utiliza-se o termo duração do trabalho sob a perspectiva diária. O autor destaca, como exemplo, os artigos 58 e 59, *caput*, 61, §3º, e 71, da CLT, bem como no artigo 7º, XIII, da CRFB/88. Por outro lado, em outros dispositivos, o termo jornada é utilizado a partir da ideia semanal, conforme previsão no artigo 59, §2º, da CLT.

Sobre o horário de trabalho, o termo é utilizado para delimitar o início e o fim de uma mesma jornada diária, compreendendo o horário do início e término da jornada de trabalho, bem como seus respectivos intervalos (LEITE, 2018). A jornada, aqui, é detalhada, com os limites bem especificados.

Feita as considerações iniciais sobre as expressões duração, jornada e horário de trabalho, é válido apresentar algumas normas pertinentes à proteção da jornada de trabalho. No que concerne a essa temática, cabe ressaltar que foi objeto das primeiras discussões em âmbito internacional e nacional.

Nessa linha, Sussekind (2002) descreve que, entre os princípios que se tornaram universais, cujo objetivo é a proteção do trabalho humano e a dignificação do trabalhador, destaca-se à limitação do tempo de trabalho. Para o referido autor, os importantes objetivos e obrigações da relação de emprego correspondem ao trabalho prestado e ao salário pago pelo tomador de serviço, tornando-se evidente a importância de uma proteção legislativa no que tange à limitação da duração do trabalho.

No mesmo sentido, Godinho (2018) apresenta que é por meio da duração do trabalho que será mensurado o tempo destinado ao labor ou, mesmo a disponibilidade em relação ao empregador, e será analisada a vantagem empresarial recebida pelo empregador.

Assim, é possível compreender que a partir do tempo do trabalho é que será mensurado o período para a realização da atividade laborativa e o valor que será atribuído para a força de trabalho realizada.

A partir do século XVIII, com a instauração da Revolução Industrial, houve um significativo aumento do contingente populacional nas cidades, surgindo uma quantidade elevada de pessoas, e conseqüentemente o aumento de mão de obra disponível. A descoberta de novas pesquisas científicas inseriu no modelo de produção aparelhos de uso perigoso, que eram utilizados a partir de fontes de energia poluentes, interferindo diretamente na biosfera. Ademais, a existência de um modelo de empreendedorismo industrial e a possibilidade de liberdade irrestrita para contratação num Estado notadamente liberal, provoca como resultado um panorama de intensa exploração em todas as dimensões (MARANHÃO, 2017).

Para o referido autor, no cenário laboral descrito, encontra-se uma triste realidade, pois é presente o enriquecimento dos donos dos meios de produção e a sistemática violação da dignidade humana dos trabalhadores, concretizada na utilização de práticas cruéis, como por exemplo, o uso do *sweating system*, a denominada meia-força, o qual corresponde ao trabalho de mulheres e crianças, bem como a sujeição dos trabalhadores a extensas jornadas de trabalho que chegavam em média a dezesseis horas diárias (2017).

Além da imposição de uma jornada de trabalho intensa, o trabalho era realizado em ambientes totalmente perigosos e insalubres, onde os trabalhadores estavam expostos a agentes físicos, químicos e biológicos altamente maléficos à saúde física e mental. Também era frequente a existência de acidentes e doenças ocupacionais, situações essas trágicas e corriqueiras. A partir desta realidade de intensa deterioração e exploração do ser humano, surgem os primeiros questionamentos em torno das questões sociais (MARANHÃO, 2017).

Diante desse cenário, a classe trabalhadora passa a se organizar para reivindicar melhores condições de trabalho, surgindo, assim, as primeiras normas nacionais e internacionais relacionadas à matéria de proteção ao trabalhador (SOUTO MAIOR, 2011).

No início do século XIX, são criadas as primeiras leis de proteção do trabalhador sobre aspectos ligados ao meio ambiente laboral. A primeira é a “Lei de Saúde e Moral de Aprendizagem”, publicada na Inglaterra em 1802, a qual instituía a jornada de trabalho em 12 horas diárias, vedava o trabalho noturno e estabelecia como dever medidas que pudessem melhorar o ambiente de trabalho, por meio da implantação de um ambiente arejado, limpo e seguro aos trabalhadores (MARANHÃO, 2017).

O tempo de trabalho sempre esteve como pauta, sendo de suma importância na reivindicação dos trabalhadores, por possuir um espaço importante nos conflitos de classe

desde o início do capitalismo. A temática, de tão relevante, já se fez presente no início da Organização Internacional do Trabalho, em 1919 (TUMA, 2015).

O autor mencionado destaca que, após a criação da OIT, diversas normas foram criadas regulando o tempo de trabalho, sendo a Convenção de nº 01, de 1919, a primeira Convenção tratando da duração do trabalho na indústria, na qual ficou determinado não ser permitido exceder oito horas por dia e quarenta e oito por semana (TUMA, 2015).

Em âmbito nacional, vale destacar que o tempo do trabalho também foi objeto de proteção no ordenamento jurídico brasileiro. Sussekind (2002) destaca que a primeira proteção à jornada de trabalho ocorreu por meio do Decreto n. 313, de 17 de janeiro de 1891, que estabeleceu nove horas para a duração máxima do trabalho dos menores de sexo masculino e em sete horas para os menores de sexo feminino, sendo que este decreto só tinha incidência no Distrito Federal. A Constituição de 1891 não tratava de direitos sociais, instituindo apenas que era competência privativa do Congresso Nacional legislar sobre matéria de trabalho (SOUZA NETO; SARMENTO).

Em 1932, Getúlio Vargas assinou os Decretos nºs. 21.186, 21.364 e 22.033, regulamentando sobre a duração do trabalho no comércio e na indústria, e melhorando as condições do regime jurídico dos comerciários. Esses Decretos garantiram a jornada de oito horas de trabalho, com possibilidade de prorrogação para dez horas diárias, mediante acordo entre os trabalhadores e tomadores de serviço, bem como o pagamento da remuneração superior com um adicional sobre o salário – hora. O instrumento jurídico vedava o trabalho superior a oito horas em indústrias insalubres e trabalhos subterrâneos. Durante este período, passou a ser garantido o intervalo intrajornada para repouso e alimentação (SUSSEKIND, 2002). Nota-se que em 1932 é garantida a jornada de trabalho de oito horas e o direito ao trabalhador para repouso e alimentação.

Durante a vigência da Constituição de 1934, foi promulgada a Lei nº 264, de 05 de outubro de 1936, dispondo em seu texto sobre a duração do trabalho nas empresas de serviços públicos e a Lei nº 279, de 07 de agosto de 1935, regulando a duração do trabalho ferroviário. Na vigência da Constituição de 1937, foi garantida a jornada de cinco horas para jornalistas profissionais e para o professor não superior a seis horas-aulas por dia no mesmo estabelecimento (SUSSEKIND, 2002).

Em 1940, por meio do Decreto-Lei nº 2.308, de 13 de junho, foi unificado o regime normal de duração de trabalho, salvo os regimes das categorias profissionais excepcionais. Em 01 de maio de 1943, foi aprovada a Consolidação das Leis Trabalhistas, pelo Decreto–Lei

nº 5.452, trazendo em seu texto algumas alterações, mas regulamentando o tema, bem como incluindo em seu texto regimes especiais para a duração do trabalho (SUSSEKIND, 2002).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB) trouxe, em seu texto, direitos e garantias fundamentais como prioridades do Estado, estabelecendo como fundamento da República Federativa do Brasil, a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a livre iniciativa, conforme previsão no artigo 1º, incisos III e IV.

Em matéria de trabalho, a CRFB garantiu a valorização do trabalho humano, pois, além de estar disciplinado no artigo 1º, foi instituído no artigo 6º, fazendo parte do capítulo II da CRFB, no qual estão disciplinados os direitos sociais, sendo eles: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e a assistência aos desamparados.

Reconhecido como um direito social, o direito ao trabalho está disciplinado no artigo 7º da CRFB, que traz, em seu bojo, direitos mínimos aos trabalhadores urbanos e rurais nas relações de trabalho. Nota-se que há a sua valorização pelo constituinte, na medida em que foram inseridos trinta e quatro incisos garantindo diversos direitos ao obreiro. No rol, entre os direitos garantidos, destaca-se: garantia ao salário-mínimo, férias, aviso prévio, irredutibilidade salarial, licença à gestante, remuneração pelo serviço extraordinário realizado, limitação da duração do trabalho, repouso semanal remunerado, dentre outros.

A duração do trabalho prevista na CRFB de 1988 garantiu no artigo 7º, inciso XIII, a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, bem como a remuneração pelo serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal, conforme inciso XVI.

Em relação aos intervalos de trabalho, apesar de o constituinte originário não garantir expressamente em seu texto, é possível reconhecê-lo a partir de uma leitura constitucional, na medida em que é analisado à luz de outros direitos previstos na CRFB, quais sejam: ao lazer, à cultura, à convivência familiar e social, à saúde, à educação, ao meio ambiente equilibrado, à redução de riscos inerentes ao trabalho, entre outros (TUMA, 2015).

É possível compreender que, no Brasil, a regulamentação sobre a duração do trabalho ocorreu de forma gradual, na medida em que lentamente foi sendo reconhecido o direito à limitação da jornada de trabalho durante o período. Analisado o tempo do trabalho, analisar-se-á no próximo item o direito ao descanso laboral como um direito do trabalhador.

3 O DIREITO AO DESCANSO NA RELAÇÃO LABORAL

O indivíduo sempre precisou trabalhar para melhorar sua condição pessoal ou para a sua realização como ser humano. O desempenho de uma atividade laborativa pode ser analisado a partir de duas perspectivas, quais sejam: de sobrevivência e realização pessoal.

A partir da primeira perspectiva, compreende-se que o labor proporciona meios para a subsistência, na medida em que atua como uma fonte para a aquisição de bens materiais, por outro lado, pode ser analisado como um fator de realização pessoal, pois é capaz de gerar para o indivíduo a sensação de realização e inclusão no meio social.

Almeida e Severo (2014, p. 17) descrevem que “o trabalho é inafastável da dignidade da pessoa humana, seja por constituir fonte de subsistência material, seja por seu caráter de realização do ser social”. Diante disso, compreende-se que o labor é indissociável do meio individual e social porque atua como um fator para o equilíbrio e desenvolvimento do ser humano.

O labor é importante para as sociedades ocidentais contemporâneas, pois tem um papel de influência direta em relação à motivação dos trabalhadores, sua satisfação e produtividade. Desse modo, o trabalho é analisado em diversos sentidos, sendo um desafio para a comunidade, na medida em que as diversas alterações que vem sendo realizadas, há a interferência direta nas organizações e no meio ambiente do trabalho (MORIN, 2001).

Para a autora mencionada as transformações no mundo do trabalho atingem as organizações e o meio ambiente do trabalho, pois há o desaparecimento de empregos estáveis, é presente o surgimento de novas tecnologias, a estrutura organizacional do trabalho é alterada, milhares de pessoas sofrem com o desemprego e outras sofrem com o fato de trabalharem excessivamente (MORIN, 2001).

A garantia ao descanso laboral realiza-se principalmente pela proteção do tempo de trabalho. Assim, a limitação do tempo dedicado ao trabalho e a regulamentação do tempo destinado ao descanso, constitui questão de suma importância. O uso irregular dos períodos destinados ao repouso para trabalhadores pode conseqüentemente atingir a ordem biológica, social e cultural (SUSSEKIND, 2002).

Reconhecer o direito ao trabalho é também reconhecer o direito ao descanso para o trabalhador. O trabalho realizado em condições decentes, como prevê a OIT, é aquele em que o trabalhador labora em condições justas, incluindo remuneração digna, bem como preservando a saúde e segurança. O trabalho decente é aquele que é realizado respeitando direitos mínimos do trabalhador, pois são indispensáveis para a sua condição de ser humano. Assim, Brito Filho (2018, p. 57). Veja-se:

Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: (i) ao direito ao trabalho; (ii) à liberdade de trabalho; (iii) à igualdade no trabalho; (iv) ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração e que preservem sua saúde e segurança; (v) à proibição do trabalho infantil; (vi) à liberdade sindical; e (vii) à proteção contra os riscos sociais.

A limitação da jornada de trabalho faz parte do conjunto mínimo garantido aos trabalhadores, pois é preciso proteger a saúde física e mental do obreiro, bem como resguardar outros direitos, como por exemplo, ao descanso, lazer, convívio familiar e social. Nessa linha, restringir a duração do trabalho para garantir um tempo livre ao trabalhador, é permitir que o indivíduo construa uma vida social além do trabalho, a partir da sua integração com a comunidade (Sussekind, 2002).

O direito ao descanso na relação laboral nasce da necessidade de reduzir os riscos à saúde e segurança do trabalhador. Para Tuma (2015), esses períodos correspondem ao gênero, sendo espécies os intervalos laborais intra e interjornada, as férias anuais remuneradas, os descansos semanais remunerados e os descansos nos feriados.

A proteção ao descanso é garantida no ordenamento jurídico constitucional, bem como na legislação infraconstitucional. A CRFB garante no artigo 7º, incisos XV e XVII, férias anuais acrescidas de um terço do salário normal e repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos.

A CLT, por sua vez, apresenta em seu texto o regramento do intervalo intrajornada, compreendido nos artigos 71 e 72, e do intervalo interjornada, presente no artigo 66. O intervalo intrajornada é compreendido como o período correspondente entre dois turnos de uma mesma jornada, enquanto o intervalo interjornada é o lapso temporal de descanso entre uma jornada de trabalho e outra.

Ainda na CLT, é previsto o descanso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, conforme disposto nos artigos 67 e 68, e também o direito ao descanso nos feriados, de acordo previsão do artigo 70, e as férias remuneradas acrescidas de um terço nos artigos 129 a 145.

A CLT também dispõe sobre períodos específicos destinados ao descanso para a mulher, nos artigos 382 a 386, e para categorias específicas, como por exemplo, trabalhadores nos serviços de telefonia, telegrafia submarina e subfluvial, radiotelegrafia e radiotelefonía, no artigo 229 e para os trabalhadores em minas, conforme disposto art. 298. Destaca-se também a Lei nº. 605, de 1949, que dispõe sobre o repouso semanal remunerado e sobre a não realização de trabalho nos feriados.

Delgado (2018, p. 1115) conceitua os períodos destinados ao descanso a partir da seguinte ideia:

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, comunitário e política.

Garantir os períodos de intervalo para o obreiro é uma medida de proteção aos riscos no meio ambiente de trabalho, na medida em que tem como objetivo resguardar a saúde e a higiene física e mental do trabalhador. Dessa forma, as normas que regulam esse direito são consideradas normas de ordem pública, não podendo ser objeto de disponibilidade das partes. Logo, são de observância obrigatória (ALMEIDA; SEVERO, 2014).

Os descansos laborais têm relação indissociável com a manutenção da sanidade e da força física e mental do trabalhador antes, durante e depois da jornada. Nessa linha, compreende-se que há uma relação existente entre o número de acidentes do trabalho à fadiga ocasionada pela extensão da jornada e pela não concessão dos necessários intervalos de repouso (ALMEIDA; SEVERO, 2014).

Dessa forma, o descanso, além de prevenir a fadiga, significa, para o indivíduo, direito de proteção à vida e elemento de inserção social; é parte essencial do direito de viver de forma livre a partir da escolha do seu projeto de vida. Nesse sentido, o descanso visa proteger o ser humano de forma plena para o seu desenvolvimento como ser social. Por isso, protege sua vida, sua saúde, seu projeto de vida e suas relações (CARDOSO, 2017).

Souto Maior (2003) argumenta que os períodos de repouso são manifestações do direito à desconexão do trabalho, o qual corresponde à possibilidade do trabalhador desconectar-se totalmente do trabalho para descansar, estudar, conviver com a família e a sociedade, e assim revigorar-se física e mentalmente (MELO; RODRIGUES, 2018).

O direito à desconexão não tem uma regulamentação expressa no Brasil, assim, é interpretado na doutrina e na jurisprudência à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, bem como em outros direitos previstos na CRFB, quais sejam, direito à saúde, ao lazer, ao meio ambiente sadio e equilibrado.

Tuma (2015) descreve que os intervalos possuem uma função social, na medida em que os descansos laborais atuam diretamente para a preservação da integridade física e psíquica do trabalhador e para o gozo dos direitos fundamentais que lhe são constitucionalmente assegurados.

Para o autor, os períodos de descanso além de apresentar uma função social, também possuem duas finalidades, quais sejam: a) o descanso atua como um meio para renovar a energia física e mental do trabalhador, possibilitando-lhe usufruir de alimentação, preservando a sanidade na execução das atividades de trabalho, bem como prevenindo acidentes de trabalho; b) a garantia do tempo ao não trabalho, cujo objetivo é assegurar que o trabalhador possa realizar seus projetos de vida e usufruir dos seus direitos fundamentais (TUMA, 2015).

Todo trabalho que garante algum tipo de descanso ao trabalhador, mesmo que prestado por um período reduzido, como ocorre no intervalo intrajornada, por exemplo, está vinculado à norma de ordem pública de proteção ao trabalho, devendo ser obedecida. Logo, esses preceitos que vão além da legalidade visam também à concretude do princípio de proteção à dignidade do trabalho, cujo objetivo é fornecer ao trabalhador seu necessário momento de descanso com a liberdade de poder gozá-lo fazendo a programação social de sua vida (CARDOSO, 2017).

Dessa forma, é possível reconhecer que o descanso laboral é compreendido como um direito do trabalhador ter a oportunidade de usufruir de outras garantias fundamentais. Dessa maneira, deve ser garantido ao obreiro durante o contrato de trabalho.

Apresentadas algumas considerações sobre o descanso laboral, no próximo item será analisado especificamente o intervalo intrajornada no ordenamento jurídico brasileiro.

4 INTERVALO INTRAJORNADA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O legislador infraconstitucional garantiu o intervalo intrajornada no ordenamento jurídico brasileiro. Para Delgado (2018), as normas que tratam sobre esse intervalo têm caráter de norma de saúde pública, em regra não podendo ser retiradas por iniciativa privada dos indivíduos e grupos sociais.

Dessa forma, é possível compreender que as regras que regulamentam o intervalo intrajornada são indisponíveis, restando imprescindíveis para a proteção da saúde física e psíquica do obreiro, bem como para a segurança laboral.

Nessa linha, o artigo 71, da CLT, de forma geral, dispõe que em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de uma hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder duas horas. No labor que não exceda seis horas será obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas, conforme previsão do §1º, do artigo 71, do mesmo instrumento jurídico.

Em relação à não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação aos empregados urbanos e rurais, acarretará o pagamento de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, conforme redação da Lei nº 13.467 de 2017, a conhecida “Reforma Trabalhista”.

Antes da aprovação da mencionada lei, quando o intervalo para repouso e alimentação não fosse concedido pelo empregador, este ficaria obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo cinquenta por cento sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, conforme antiga redação do § 4º, do artigo 71, da CLT.

Nota-se que a reforma trabalhista alterou o teor do § 4º do artigo supracitado, estabelecendo entendimento contrário ao adotado no TST, na medida em que a nova compreensão estabelece que a concessão parcial do intervalo intrajornada gera o pagamento apenas do tempo não concedido e não do tempo integral que seria objeto de desfrute pelo obreiro, acrescidos de 50%.

Dessa forma, se são concedidos habitualmente para o trabalhador quarenta e cinco minutos de intervalo intrajornada, quando o correto seria a concessão de uma hora, o obreiro ficará prejudicado, pois só receberá a indenização correspondente a quinze minutos, acrescido de cinquenta por cento da hora normal de trabalho.

A concessão parcial do intervalo intrajornada frustra por completo a finalidade do instituto, pois só é possível usufruí-lo por meio da sua concessão plena, tendo em vista que é possível garantir a revitalização física e psíquica do obreiro, permitindo saudável prosseguimento da jornada de trabalho e a redução dos riscos de acidentes e doenças ocupacionais. Logo, as concessões parciais não atingem a finalidade humanística da norma (SOUZA JUNIOR, et. al., 2018).

No sítio do Tribunal Superior do Trabalho, o tema intervalo intrajornada encontra-se entre aqueles que mais se repetem nas demandas processadas pelo Tribunal, ocupando a terceira posição (BRASIL, 2019). Dessa forma, é possível concluir que é um tema objeto de inúmeros litígios.

Realizadas essas considerações iniciais sobre o intervalo intrajornada, é preciso direcionar o trabalho no sentido de delimitar a pesquisa, o qual corresponde a seguinte questão, recentemente decidida pelo Tribunal Superior do Trabalho: A redução eventual e ínfima do intervalo intrajornada de até cinco minutos no total, somados os do início e término do intervalo, decorrentes de pequenas variações de sua marcação nos controles de ponto, não

atrai a incidência do artigo 71, § 4º, da CLT, sendo que a extrapolação desse limite acarreta as consequências jurídicas previstas na lei e na jurisprudência.

Nota-se que a partir do entendimento do TST, as pequenas variações na marcação do ponto no horário de almoço não configurariam a supressão parcial do intervalo. No entanto, compreende-se que essas variações podem ser consideradas como supressão, tendo em vista que o trabalhador não pôde usufruir de forma completa do seu intervalo.

O lapso temporal concedido ao obreiro corresponde ao período destinado para repouso e alimentação, ou mesmo para a realização de atividades particulares do indivíduo. Nesse sentido, é importante garantir a sua totalidade para atingir seu objetivo.

As variações no intervalo intrajornada podem ocorrer por diversas situações do dia a dia do trabalhador, pois o ato é realizado por um ser humano, que está sujeito a falhas, atrasos, ordens, dentre outras coisas. Entretanto, é preciso compreender as consequências jurídicas dessas variações.

Diante disso, surge a necessidade de dirimir a questão a partir de diferentes interpretações: a) recusar a flexibilização da norma e impor o pagamento integral da pausa, ainda que usufruída com apenas alguns minutos a menos; b) ponderar a razoabilidade da subtração ínfima e eventual, ou criar critério objetivo que validará determinada redução; c) aplicar de forma analógica o artigo 58, § 1º, da CLT, à duração do intervalo, especialmente à luz do que dispõe a Súmula n.º 437, do TST (BRASIL, 2018).

No que tange aos critérios mencionados, os resultados podem ser diferentes a depender do método adotado. Primeiramente, flexibilizar a norma e impor o pagamento integral da pausa, ainda que usufruída com apenas alguns períodos a menos, pode gerar o enriquecimento ilícito do obreiro quando houver a supressão de um período ínfimo, como por exemplo, dois minutos.

Permitir um limite temporal de alguns minutos nas variações de intervalo intrajornada pode legalizar situações que a norma não tinha como objetivo tutelar, como excessos do empregador quando pede para o empregado realizar alguma tarefa próximo ao intervalo intrajornada com objetivo de punir o empregado.

E por fim, fazer uma aplicação analógica do art. 58, § 1.º, da CLT, e da Súmula n.º 366, do TST, ao intervalo intrajornada, considerando que as variações de até cinco minutos no início e/ou no término do intervalo, até o limite de 10 minutos diários, serão desconsiderados, mas quando ultrapassado esse limite, todo o tempo será considerado como extra.

No que tange às interpretações acima mencionadas, bem como às possíveis soluções, cabe registrar que todas foram base para a discussão do julgamento do Incidente de Recurso Repetitivo pelo TST sobre a matéria, conforme será apresentado no próximo item.

5 ANÁLISE DO ENTENDIMENTO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho decidiu no dia 25 de fevereiro de 2018 o Incidente de Recurso Repetitivo de nº 0001384-61.2012.5.04.0512, que trata da redução ínfima do intervalo intrajornada que versa o art. 71, *caput*, da CLT. O incidente foi suscitado para a análise de casos anteriores à Reforma Trabalhista, a qual introduziu uma nova redação ao § 4º, do artigo supracitado (BRASIL, 2018).

A partir da leitura do acórdão, compreende-se que o processo objeto do julgamento teve início em uma Reclamação Trabalhista ajuizada por um operador de máquinas contra uma empresa de Indústria e Comércio de Alimentos. Argumentava-se na Reclamatória que os intervalos intrajornadas durante o pacto laboral haviam sido concedidos de forma irregular.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) condenou a empresa ao pagamento de uma hora extra nos dias em que houve a supressão de mais de 10 minutos do intervalo. Nos demais, deveriam ser pagos como extraordinários apenas os minutos faltantes para completar a hora.

A Sétima Turma do TST em sessão realizada no dia 07 de dezembro de 2016, suscitou o Incidente de Recurso Repetitivo no julgamento do RR 0001384-61.2012.5.04.0512 sobre o tema “direito ao pagamento do intervalo intrajornada – concessão parcial – aplicação analógica do artigo 58, § 1º, da CLT” em razão da ocorrência de diversas interpretações sobre o direito ao pagamento do intervalo intrajornada quando se tratava de subtração ínfima e eventual. Em 20 de abril de 2017, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) decidiu por unanimidade acolher a proposta do Incidente de Recursos Repetitivos, aprovada pela Sétima Turma do TST e por maioria afetou a matéria ao Tribunal Pleno.

Para a relatoria foi sorteada a ministra Kátia Magalhães Arruda, de acordo com o art. 5º, inciso I, da Instrução Normativa de nº 38/2015 e art. 284, I, do RITST, identificando a questão a ser submetida a julgamento:

É possível considerar regular a concessão do intervalo intrajornada quando houver redução ínfima de sua duração? Para o fim de definir esse conceito, discutiu-se o cabimento da aplicação analógica da regra prevista no artigo 58, parágrafo 1º, da CLT, ou outro parâmetro objetivo? Caso considerasse irregular a redução ínfima do intervalo intrajornada, o Pleno discutiria a consequência jurídica dessa irregularidade?

Nota-se que foram determinadas diversas providências para o julgamento, como por exemplo, suspensão de recursos de revista e embargos no TST sobre a matéria, expedição de ofícios para os Presidentes dos Tribunais Regionais do Trabalho para apresentar informações que entendessem pertinentes ao caso, entre outras, conforme o voto da ministra.

No acórdão do Incidente de Recursos Repetitivos, a ministra faz referência ao artigo 71, *caput*, § 4º da CLT, às OJS de n.ºs. 307 e 354 da SDI 1 e à súmula n.º 437 do TST, destacando que o I inciso da súmula é objeto de controvérsias, no que tange ao pagamento integral, como extra, do tempo destinado ao intervalo intrajornada de que regula o artigo 71, *caput*, da CLT, nos casos em que o lapso temporal corresponde a poucos minutos.

A relatora do acórdão destaca os posicionamentos adotados para dirimir a questão, sendo eles: a) aplicação do item I, da Súmula n.º 437, do TST, determinando o pagamento de uma hora integral, com adicional de horas extras e reflexos, no caso de a supressão ter sido de poucos minutos; b) pagamento apenas dos minutos faltantes do intervalo intrajornada, quando esses não somarem mais que 10 minutos, ultrapassado o limite, será devido o pagamento integral da hora, com acréscimo do adicional de 50%, nos termos da Súmula n.º 437, I, do TST; c) finalmente, aplicação analógica do art. 58, § 1.º, da CLT e da Súmula n.º 366, do TST, ao intervalo intrajornada, considerando que as variações de até 5 minutos no início e/ou no término do intervalo, até o limite de 10 minutos diários, serão desconsiderados, mas, quando for ultrapassado esse limite, todo o tempo será considerado como extra.

A eminente relatora delimita a questão, conforme apresentado anteriormente, e faz três observações: a) o incidente não é sobre eventual acordo, individual ou coletivo, ou mesmo imposição patronal de fruição a menor do intervalo, ainda que por poucos minutos. Refere-se aos casos em que constata-se que a variação da marcação decorrente de situações corriqueiras da dinâmica laboral e da própria vida do obreiro; b) nos termos do art. 291, § 1º, do RITST, é vedado ao órgão colegiado decidir, para os fins do artigo 896-C, da CLT, questão não delimitada na decisão de afetação; c) o Incidente de Recursos Repetitivos foi suscitado a partir de casos anteriores à vigência da Lei n.º 13.467 de 2017, assim, alterações no art. 71, § 4.º, da CLT, e seus efeitos em relação à atual redação da Súmula n.º 437, do TST, não são objetos de análise no julgamento.

No acórdão, são expostos os argumentos favoráveis à desconsideração da redução ínfima da duração do intervalo intrajornada previsto no art. 71, da CLT, para efeito de pagamento da remuneração que prevê o §4º, do mesmo artigo e a aplicação analógica do

artigo 58, §1º, da CLT, que foram formulados pelo *Amicus Curie* e por outros Tribunais Regionais.

A corrente favorável defende que o horário exato do registro de ponto é influenciado por diversos fatores no dia-a-dia das empresas, sendo que as variações mais comuns não são uniformes, evidenciando que se trata de circunstâncias corriqueiras da rotina de um estabelecimento. Essas ocasiões no início e término da jornada, e, igualmente, no início e término do intervalo, resultam em pequenas variações para menos ou para mais na marcação do ponto. Assim, não é cabível o pagamento de poucos minutos faltantes de intervalo, ou a compensação de poucos minutos que o extrapolam.

Ademais, é exposto que a Súmula n.º 437, do TST, que corresponde ao pagamento de uma hora extra integral no caso de o intervalo intrajornada ser reduzido em poucos minutos fere os critérios da razoabilidade, proporcionalidade e equidade. O intervalo intrajornada não tem caráter absoluto ou inalterável, tanto assim que há dispositivos na CLT que autorizam a sua supressão parcial em determinadas circunstâncias, conforme art. 71, §§ 3.º e 5.º. Assim, as manifestações são em admitir a redução parcial de alguns minutos do intervalo, sem qualquer acréscimo nas hipóteses de ínfima supressão, ou o pagamento apenas dos minutos faltantes acrescidos de 50%.

Em contrapartida, os argumentos contrários à aplicação analógica consistem que as disposições de lei concernentes ao intervalo para descanso e alimentação têm natureza obrigatória, imperativa e cogente, além de serem irrenunciáveis, pois objetivam preservar a saúde e a higidez física e mental dos trabalhadores. A falta de fruição em sua integralidade ocasiona maior desgaste físico e emocional, deixando o trabalhador mais suscetível a acidentes de trabalho ou falhas operacionais, pois impede a recomposição mínima das energias do empregado. A diminuição do intervalo pode ser decisiva à configuração do potencial efeito insalubre ou perigoso dos ambientes ou atividades.

Nas manifestações, alega-se que a inobservância do intervalo, além de violar esse dispositivo de lei, afronta também a dignidade humana, que constitui um dos fundamentos da República (art. 1.º, III, da CF/88).

O art. 58, § 1.º, da CLT, se refere ao início e término da jornada, enquanto que o art. 71, § 4.º, trata dos períodos de descanso, regulando o intervalo mínimo intrajornada de uma hora, enquanto que o art. 58, § 1.º, preocupa-se com a percepção ou não de horas extras, permitindo variações de registro partindo do pressuposto de que o intervalo intrajornada foi cumprido regularmente.

A desconsideração dos minutos faltantes viola o art. 71, § 4.º, da CLT, e a Súmula nº 437, do TST. Assim, a desconsideração dos poucos minutos afronta o princípio da legalidade, que é um dos pilares básicos do Estado Democrático de Direito e garantia fundamental da dignidade da pessoa humana.

No voto, a ministra Kátia Arruda ressalta que não há critério em lei que determine um parâmetro objetivo para mensurar a expressão “redução ínfima” do intervalo intrajornada. Entretanto, no seu entendimento, o Poder Judiciário pode, com base na jurisprudência, na analogia, na equidade e em outros princípios e normas gerais de direito, definir esse conceito.

Para a relatora o critério de dez minutos, previsto no artigo 58, da CLT, para a jornada de trabalho de oito horas, seria desproporcional em relação ao intervalo intrajornada, de apenas uma hora, pois ressalta que em uma jornada de oito horas, cinco a dez minutos corresponde em média de um a dois por cento da jornada, enquanto que no intervalo intrajornada de uma hora, esses cinco a dez minutos equivalem em torno de oito a dezesseis por cento do tempo de descanso. Assim, propõe que se considere ínfima a redução total de até cinco minutos do intervalo intrajornada, somados os do início e término do intervalo, decorrentes de variações do registro de ponto.

De acordo com a ministra, a condenação ao pagamento de uma hora integral com adicional de cinquenta por cento no caso em que há redução aleatória e ínfima do tempo de descanso não se mostra razoável ou proporcional, pois é impossível evitar pequenas variações na marcação do intervalo, as quais são geradas por diversos fatores. A relatora enfatizou que essas variações podem ser a menor e a maior.

Com o voto da eminente ministra, seguiram o presidente do TST, o ministro Brito Pereira, e os ministros Vieira de Mello Filho, Márcio Eurico Vitral Amaro, Maurício Godinho Delgado, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Delaíde Miranda Arantes, Hugo Carlos Scheuermann, Alexandre Agra Belmonte, Cláudio Mascarenhas Brandão, Maria Helena Mallmann, Alexandre Luiz Ramos e Luiz José Dezena da Silva.

Assim, a tese fixada no julgamento foi que a redução eventual e ínfima do intervalo intrajornada, considerada aquela de até cinco minutos no total, somados os do início e término do intervalo, decorrente de pequenas variações de sua marcação nos controles de ponto, não atrai a incidência do §4º, da CLT. A extrapolação desse limite acarreta as consequências jurídicas previstas na lei e na jurisprudência.

A partir do entendimento do TST, é possível concluir que a redução eventual e ínfima do intervalo intrajornada, o qual corresponde a cinco minutos, mesmo não ocorrendo com frequência, reflete diretamente no período destinado ao descanso do trabalhador, na medida

em que não poderá usufruir dele em sua totalidade, situação com potencial de gerar danos que atingem diretamente a seara biológica e social do obreiro.

CONCLUSÃO

A limitação à jornada de trabalho do obreiro decorre da necessidade de garantir que o trabalhador usufrua de outros direitos fundamentais garantidos, bem como possa ter um tempo para sonhar, planejar e realizar os seus projetos de vida. Uma intensa jornada de trabalho é capaz de gerar frustração ao indivíduo, na medida em que impede o ser humano usufruir da vida em sua plenitude.

Além da possibilidade de permitir o obreiro gozar de outros direitos, a limitação decorre de outros fatores, como a necessidade de proteger a sua saúde física e mental, bem como proporcionar a possibilidade de o trabalhador revigorar-se para a realização de outro período de trabalho, fatores estes ligados à seara biológica. Também é possível identificar fundamentação na seara social e econômica, pois o indivíduo, quando possui um período para descansar e interagir com a comunidade e a família, também atua como um consumidor em potencial, influenciando na criação de novos empregos.

Com a globalização, há a alteração das formas de trabalho, logo, interferindo diretamente na relação de trabalho. No entanto, o poder de produção não pode instrumentalizar o trabalhador, cujo objetivo é o acúmulo de capital, pois é um ser humano dotado de dignidade.

Diante disso, é preciso garantir aos trabalhadores os direitos fundamentais previstos no ordenamento jurídico. É necessário garanti-los para que não sejam violados pelo poder de produção. Nessa linha, destaca-se o direito à limitação da jornada, férias, salário mínimo, repouso semanal remunerado, períodos de descanso, intervalos, entre outros.

Em especial, os intervalos, são importantes para proporcionar aos indivíduos no ambiente de trabalho condições efetivas para a realização da atividade laborativa, pois, quando não concedidos, influenciam diretamente no exercício do labor, tendo em vista que o trabalhador é exposto a doenças ocupacionais, físicas e mentais.

O intervalo intrajornada garantido no ordenamento jurídico brasileiro tem como uma das finalidades o repouso e alimentação. Nessa linha, para garantir o direito ao trabalho é preciso também garantir o direito ao intervalo como medida de proteção à dignidade do trabalhador.

Recentemente, o Tribunal Superior do Trabalho manifestou-se sobre a redução eventual e ínfima do intervalo intrajornada de até cinco minutos no total, somados os do início e término do intervalo decorrente de pequenas variações de sua marcação nos controles de

ponto, entendendo que não atrai a incidência do §4º, do artigo 71, da CLT, que dispõe que a extrapolação desse limite acarretaria as consequências jurídicas previstas na lei e na jurisprudência.

A partir do entendimento do TST, é possível concluir que a redução eventual e ínfima do intervalo intrajornada, o qual corresponde a cinco minutos, apesar de eventual, reflete diretamente no período destinado ao descanso do trabalhador, na medida em que o obreiro não poderá usufruir em sua totalidade.

Com efeito, o empregado que usufrui de um período de uma hora para intervalo intrajornada, e sofre em média por semana três variações de até cinco minutos em seu intervalo, ao final deixará de usufruir de um período de até quinze minutos semanais, configurando perda significativa do seu período de descanso.

Diante disso, compreende-se que a redução pode gerar um dano ao obreiro, pois, analisando dentro de um período de tempo maior, as reduções podem atingir até uma hora de intervalo intrajornada, logo, atingindo diretamente a seara física, mental e econômica do trabalhador.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 fev. 2019.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm - última consulta em 30 jan. 2019

BRASIL, TST. Tribunal Superior do Trabalho. Incidente de Recurso Repetitivo nº 1384-61.2012.5.04.0512 Rel. Min. Kátia Magalhães Arruda 7ª Turma. Disponível em <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=281634&anoInt=2015>. Acesso em 11 jul. 2019.

BRASIL, TST. Movimentação Processual do TST. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/9a6b4639-1368-43ed-16d1-71164bee74c6>. Acesso em 10 ago. 2019

ALMEIDA, Almiro Eduardo de; SEVERO, Valdete Souto. **Direito à desconexão nas relações sociais de trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de direito do trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTR, 2010.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho – trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

CARDOSO, Jair Aparecido. *O direito ao descanso como direito fundamental e como elemento de proteção ao direito existencial e ao meio ambiente do trabalho*. Revista de informação legislativa: RIL, v. 52, n. 207, p. 7-26, jul./set. 2015. Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/207/ril_v52_n207_p7>. Acesso em: 12 jul 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTR, 2018. 1760p.

GÓES, Gisele Santos Fernandes. *Sobrejornada e meio ambiente do trabalho: princípio da insignificância ou bagatela?* In:FELICIANO, Guilherme Guimaraes. et al (Coord.). *Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral*, Vol. 3. São Paulo: LTR, 2018.p. 189- 196.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTR, 2018.

MORIN, Estelle M .*Os sentidos do trabalho*. Rev. adm. empres. São Paulo, v. 41, n. 3, p. 08-19, set. De 2001. Disponível em<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003475902001000300002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 10 jul. 2019

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Do direito à desconexão do trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 23, 2003. Disponível em <trt15.jus.br/escola_da_magistratura/Rev23Art17.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho – vol. I – parte I**. São Paulo: LTr, 2011.

SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel. **Direito constitucional: teoria, história e métodos de trabalho**.2 ed. Belo Horizonte: Fórum, 2014.

SUSSEKIND, Arnaldo et. al. **Instituições de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Ltr, 2002. V. 1.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio B. **Manual de direito do trabalho**, 1991.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017)**. São Paulo: Ltr, 2018.

MARANHÃO, Ney. *Questões social e ambiental: paralelismos e desencontros na perspectiva do meio ambiente do trabalho*. Revista Magister de Direito Ambiental e Urbanístico, Porto Alegre, v. 12, n. 72, p. 5-29, jun./jul. 2017.

MELO, Sandro Nahmias; RODRIGUES, Karen Rosendo de Almeida Leite. **Direito à desconexão do trabalho: com análise crítica da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017)**. São Paulo: Ltr, 2018.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto. Et. al. **Reforma trabalhista**: análises e comentários sobre a Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2018.

TUMA, Márcio Pinto Martins. **Ampliação do intervalo intrajornada**: um dano existencial. Dissertação (Mestrado em Direito)- Instituto de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Pará, Belém.